

Moje moči

Priročnik za spodbujanje
socialno-čustvenih veščin
v programu PUM-O+

Urednici
Dr. Tanja Rupnik Vec, Natalija Žalec, spec./MAEd(UK)

Elektronska publikacija

Naslov publikacije

Moje moči – Priročnik za spodbujanje socialno-čustvenih veščin v programu PUM-O+

Avtorice

Dr. Tanja Rupnik Vec, Natalija Žalec, spec./MAEd(UK), mag. Damjana Kotnik, Barbara Kotnik, Monika Valjavec

Urednici:

Dr. Tanja Rupnik Vec, Natalija Žalec, spec./MAEd(UK)

Založnik, kraj založbe, leto izdaje Ljubljana:

Andragoški center Slovenije, 2025

Zanj

Dr. Nataša Potočnik

Lektor

Ana Podvršnik

Oblikovalec/ilustrator

Mojca Kotnik

Spletni naslov

<https://www.acs.si/digitalna-bralnica/moje-moci/>

Kataložni zapis o publikaciji (CIP)

Kataložni zapis o publikaciji (CIP)
pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani

COBISS.SI-ID 225629699

ISBN 978-961-7116-86-1 (PDF)



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**







V zadnjih desetih letih vse bolj v ospredje prihajajo vprašanja, povezana s socialno-čustvenimi vidiki vzgoje in izobraževanja oz. z razvojem socialno-čustvenih kompetenc. Ker je socialno-čustvene kompetence težko »meriti« z orodji, s katerimi običajno izobraževalci merijo potrebe in uspešnost udeležencev izobraževalnih programov, so bile zlasti v formalnem izobraževanju, ki je usmerjeno predvsem na kognitivne vidike učenja, največkrat potisnjene na rob vzgojno-izobraževalnega kurikula. To se je dogajalo kljub temu, da socialno-čustvene kompetence ves čas učinkujejo in vplivajo na učno klimo ter na uspešnost tako udeležencev kot izobraževalcev. Dobro razvite socialne in čustvene kompetence sodijo med temeljne gradnike duševnega zdravja, kar potrjujejo raziskave psihološkega blagostanja, ki ga tvorijo nekatere socialno-čustvene kompetence, npr. samozavedanje, obvladovanje okolja v smislu percepcije »zmorem«, pozitivni odnosi z drugimi, osebnostna rast, avtonomija v razmišljanju in delovanju. Visoko čustveno in socialno kompetentni posamezniki, osebe v razcvetu, izražajo manj simptomov duševnih motenj kot osebe s šibko razvitimi socialno-čustvenimi spretnostmi, osebe, ki životarijo. Zato je v izobraževalnem kontekstu pomembno zavedanje teh povezav ter načrtno spodbujanje in krepitev tega področja pri udeležencih.

V programih projektnega učenja za mlajše odrasle že od samega začetka opozarjamo na socialno-čustvene kompetence kot tiste, ki pomembno vplivajo tako na uspešnost v izobraževanju kot tudi na druga področja človekovega življenja. Eksplicitno je bilo to vprašanje izpostavljeno v okviru Evalvacije programa PUM v letu 2010 (Kuran, 2013), predvsem v smislu, kako socialno-čustveno učenje, ki poteka v programih projektnega učenja mlajših odraslih, narediti vidno in ga ozavestiti, tako pri udeležencih kot pri mentorjih, saj je bilo prepoznano kot ključni dejavnik dobrega počutja, uspešnosti programa in notranje transformacije udeležencev.

Prav to je namen in predmet priročnika, ki je pred vami. Pri njegovem ustvarjanju smo se v največji meri naslonili na model Moja moč, ki smo ga spoznavali v delavnicah, ki jih je z nami in za nas v letih 2022 in 2023 vodil nizozemski psiholog Michael Von Boninghausen. Ta model

¹Keyes (2006) avtorji razlikujejo med osebami z visokim psihološkim blagostanjem ter šibkim psihološkim blagostanjem: prvo skupino poimenujejo osebe v razcvetu (flourishing), drugo skupino pa osebe, ki životarijo (languishing).

je prenesel iz Združenih držav Amerike v sodelovanju z avtorsko skupino na Univerzi Santa Barbara v Kaliforniji, predvsem z vodjo prof. dr. Michaelom Furlongom. Model, ki je izvirno širše zastavljen, predvideva tudi psihodiagnostično merjenje in drugo psiho-metricko, ki ju lahko opravljajo le ustrezno usposobljeni strokovnjaki. Že v svoji zasnovi pa predvideva sodelovanje učiteljev in drugih deležnikov v vzgoji in izobraževanju kot pomembnih nosilcev in izvajalcev pedagoškega procesa, usmerjenega v krepitev socialno-čustvenih kompetenc, ali kot jih imenujejo, psiholoških prednosti oz. moči udeležencev. V tem segmentu ponuja tudi nekatera samoevalvacijska in druga orodja, ki udeležencem omogočajo, da premislijo in se opredelijo o svojih močeh. Temu delu se avtorice posvečamo tudi v tem priročniku, ki smo ga dopolnile tudi z našim znanjem, izkušnjami in inovacijami, ki so se že zgodile v programih projektnega učenja mlajših odraslih ali drugod.

Ker smo želele priročnik zasnovati tako, da bo kar najbolj uporaben za praktike, smo ga pripravile po načelu malo teorije, a veliko strategije in orodij.

V prvem poglavju podrobneje opišemo model, ki predstavlja temelj načrtovanja socialno-čustvenega učenja v tem priročniku. Modeli, ki usmerjajo načrtovanje spodbujanja razvoja socialno-čustvenih kompetenc, so namreč raznovrstni. V modelu Moja moč so socialno-čustvene kompetence razporejene v štiri področja, ki jih s perspektive udeleženca lahko opredelimo kot splošne cilje učenja na tem področju: »Verjamem vase, sem čustveno kompetenten, zaupam drugim in sem življenjsko zavzet.« Vsako področje je opredeljeno s tremi dimenzijami učenja, ki so podrobneje opredeljene spodaj.

V drugem poglavju opisujemo proces formativnega spremljanja razvoja socialno-čustvenih veščin, ki vsestransko angažira učečega v vseh fazah procesa učenja: od ugotavljanja aktualnega stanja razvoja veščine, preko samoevalvacije, načrtovanja ciljev učenja in kriterijev uspešnosti, do načrtovanja poti učenja, realizacije tega načrta oz. treninga veščine, do pridobitve povratne informacije, samoevalvacije in – po potrebi – redefiniranja ciljev učenja. Principe učenja po načelih formativnega spremljanja priporočamo



kot krovne usmeritve v procesu krepitev tega področja udeležencev.

Tretje poglavje pa obsega vrsto strategij, usmerjenih v spodbujanje različnih socialno-čustvenih veščin. To poglavje je razdeljeno na štiri podpoglavja, ki predstavljajo štiri sklope kompetenc, vsako od njih pa vključuje po tri socialno-čustvene moči. Tam, kjer je to potrebno, so v prilogah tudi konkretni učni listi, ki jih lahko praktiki neposredno uporabite.

Naša zamisel je, da bomo priročnik dopolnjevali tudi v naslednjih dveh letih. S tega gledišča je to, kar trenutno berete, le začetek. Upamo, da bomo v naslednjih dveh letih, morda pa tudi še kasneje, lahko priročnik dopolnjevali in da bo pri tem sodelovalo vse več mentorjev, ki ga bodo pred tem tudi uporabili. Tri petine avtorske skupine, ki je napisala priročnik, sestavljajo mentorice, ki izvajajo program PUM-O+, zato verjamemo, da bomo dosegli naš namen. Naj v tej knjigi predstavljene zamisli postanejo vir vaše kreativnosti in zagona, da na temelju naših predlogov utrete svojo pot, ki bo optimalno prilagojena tako potrebam vaših udeležencev kot vašim željam in strastem.

Natalija Žalec in Tanja Rupnik Vec

Teorična Predčana

izobražila

1

**Predstavitev
modela**

(Natalija Žalec)

6

2

**Formativno spremljanje
socialno-čustvenih veščin**

(Tanja Rupnik Vec)

10

SOCIALNO-ČUSTVENE VEŠČINE V MODELU MOJA MOČ

Natalija Žalec

Model Moje moči (Von Boningahusen, 2022) korenini v tako imenovani pozitivni psihologiji, ki v nasprotju s tradicionalno uveljavljenimi pristopi izhaja in gradi na pozitivnih subjektivnih izkušnjah osebe, njenih krepostih (konstruktivnih močeh) in ukrepih, s katerimi institucije krepijo izhodiščne moči posameznika. Ustrezna definicija pozitivne psihologije je, da gre za znanost o dejavnikih vitalnosti, ki omogočajo dobro življenje in razcvet osebe. Z drugimi besedami, namesto osredotočanja na pomanjkljivosti ali odpravo patologije pozitivna psihologija gradi na tistem, kar je pri človeku krepkega, in s tem poskuša izboljšati tudi splošno vitalnost, dobro počutje in (konstruktivno) uresničevanje osebe. Moč ali vitalnost osebe tvorijo notranji in zunanji dejavniki. Notranji dejavniki so tisti, ki izhajajo iz osebe, npr.: vrojeni genetski dejavniki, znanje, spretnosti, temperament, značajske poteze, interesi, zdravje ipd., zunanji pa izhajajo iz okolja, v katerem oseba živi, npr.: družinsko ozadje, kakovost socialnih mrež, institucionalna podpora, širša družbena stanja (npr. vprašanje miru, gospodarskih kriz ipd.). Delovanje enih in drugih se v življenju prepleta, pri čemer je pomembno, da vsi dejavniki vplivajo na vse – lahko v smeri krepitve ali nasprotno. Ko delujemo v smeri spodbujanja vitalnosti, hkrati govorimo o »kovitalnosti« (angl. covitality), kakor so jo izvirno poimenovali avtorji (Furlong idr., 2021) modela. Načelo kovitalnosti poudarja pomen razvijanja socialnih in psiholoških spretnosti ter kreposti pri mladih. Raziskave (Furlong, prav tam) kažejo, da lahko več spretnosti pomembno prispeva k pozitivnim izkušnjam in boljšim razvojnim rezultatom. Podobno načelo kumulativnega tveganja v raziskavah tveganja in odpornosti poudarja, da en sam dejavnik tveganja ne določa izključno neugodnih izidov. Kljub temu pa kopičenje tveganih dejavnikov povečuje verjetnost soočanja z negativnimi posledicami. Različne študije (prav tam) so pokazale, da imajo socialne in psihološke veščine kumulativni pozitivni učinek, zaradi katerega mladi poročajo o vedenju, ki spodbuja

zdravje, in o pozitivnem duševnem počutju. Nasprotno pa mladi z manj kovitalnih dobrin pogosteje poročajo o negativnih razvojnih izkušnjah, vključno z veliko psihološko stisko, fizično in odnosno viktimizacijo ter strahom pred viktimizacijo. Vzgojno-izobraževalne ustanove in programi bi morali tem vprašanjem nameniti veliko pozornosti, saj lahko s tem in z ustrezno podporo, vsaj pri najbolj ogroženih in trpečih, zmanjšajo dejavnike tveganja.

V modelu kovitalnosti Moja moč skozi osebno in skupinsko obravnavo spoznavamo tako notranje kot zunanje dejavnike, pri čemer pa zavestno:

- **spodbujamo** optimalno psihološko delovanje (npr. osebna obravnavo, dogovarjanje s posameznikom pri načrtovanju ciljev ipd.),
- **krepimo** osebne in okolijske prednosti (npr. podporo mentorjev, soudeležencev, razširjenega strokovnega tima),
- **olajšamo in preprečujemo** psihološke težave (npr. dejavno poslušanje, povezovanje varovalnih dejavnikov ipd.),
- **prepoznavamo** tiste stvari v življenju, zaradi katerih je vredno živeti (osmišljanje, ustvarjanje in refleksija uspešnosti, sprejetost in refleksija prispevkov posameznika).

Testni
Osebnostni
izhodki

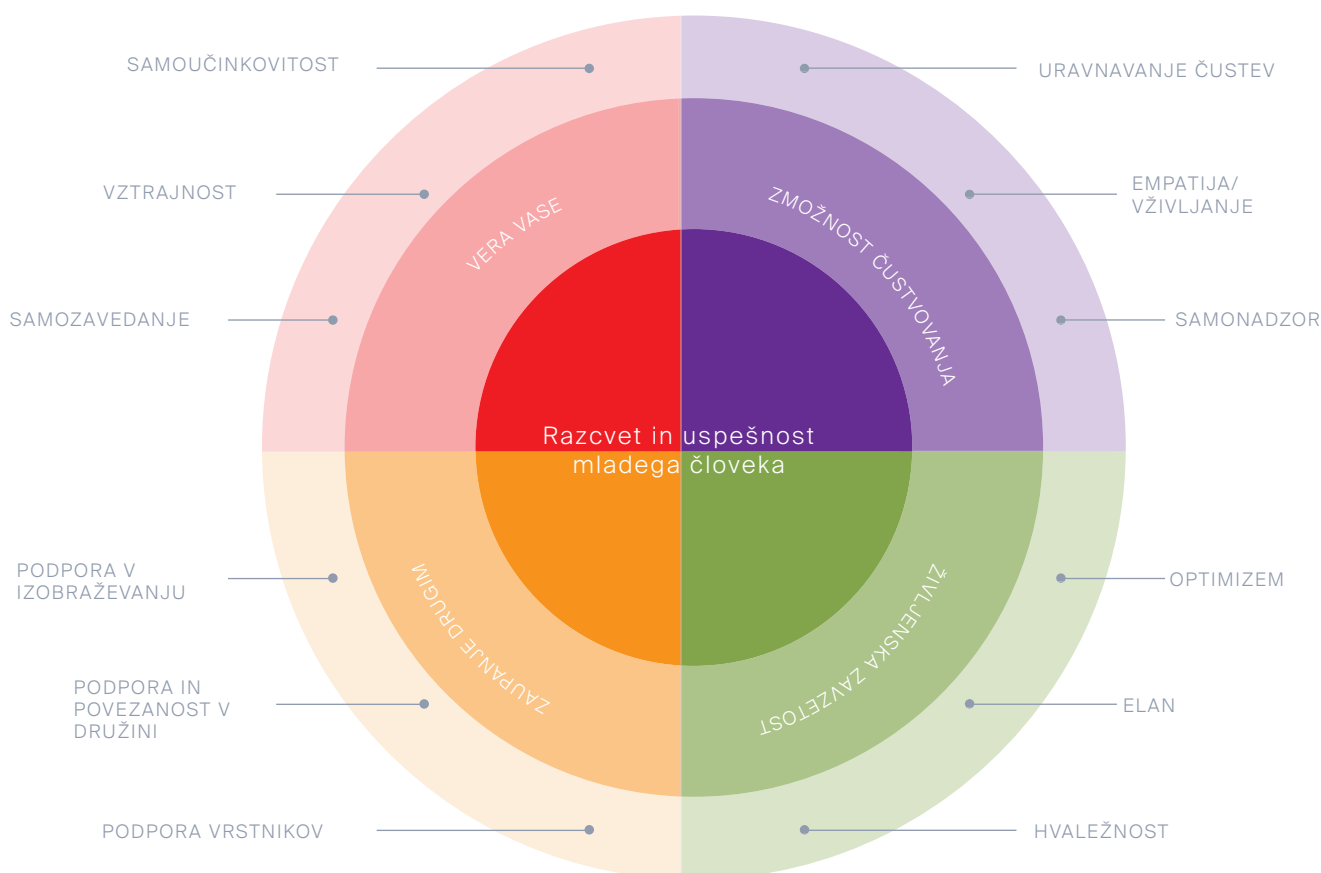
V izobraževalnem kontekstu, kakršen je PUM-O+, je delovanje po modelu namenjeno krepitvi socialnih in čustvenih kompetenc (zmožnosti) pri udeležencih. Gre za integralni pristop, ki prispeva k pozitivnemu pedagoškemu in didaktičnemu delovanju mentorjev, ko udeležence podpirajo pri tem, da:

- so uspešni pri prizadevanju za doseganje dobrih rezultatov v šolanju (npr. doseganju (poklicne) izobrazbe),
- načrtno razvijajo svojo poklicno kariero (spoznavanje različnih poklicev ob modelih),
- so uspešni pri iskanju primerne zaposlitve,
- razvijajo svoje talente, interese in prednosti na različnih področjih,
- razvijajo svoje socialne spretnosti in družbeno sprejemljivo vedenje,
- pozitivno krepijo in razvijajo svojo identiteto ter osebnost,
- se počutijo mirne in srečne.

V modelu so socialno-čustvene kompetence razdeljene na štiri področja:

- vera vase,
- zaupanje v druge,
- zmožnosti čustvovanja,
- življenjska zavzetost.

Vsako področje sestavljajo tri psihološke prednosti (moči) ali veščine (Slika 1), ki jih je mogoče z ustreznimi pristopi okrepiti ali pa omiliti njihov morebitni tvegan vpliv na razcvet osebe.



Slika 1: Moja moč – mlajši odrasli (povzeto po Von Boninghausen, 2022)

To je mogoče doseči z okrepitvijo že delujočih varovalnih dejavnikov (razvite ali obstoječe moči) pri človeku, ki posledično zmanjšajo vpliv tveganih dejavnikov, ali pa s spodbujanjem posameznih vidikov notranje moči ali zunanje (po)moči, kar spodbudno vpliva na celoto. Model Moja moč temelji na »kovitalnosti«, ki pomeni izmenjavo med različnimi psihološkimi prednostmi (močmi). Pri pozitivnem razvoju otrok in mladih imajo ključno vlogo psihološke prednosti, kot so hvaležnost, empatija in vztrajnost. S spodbujanjem pozitivnih interakcij znotraj mladostnikovih virov socialne podpore te psihološke dobrine prispevajo k boljšim razvojnim rezultatom. Kadar mladi gojijo te pozitivne lastnosti, v resnici postanejo arhitekti svojega razvoja (samouresničevanja), kar vodi v bolj smiselne in izpolnjujoče interakcije z drugimi ljudmi.

V izobraževalnem procesu PUM-O+ udeleženci svoje dejavnike moči prepoznavajo z različnimi samoevalvacijskimi orodji ter o njih razmišljajo bodisi v skupini bodisi individualno z mentorjem. Z ustvarjanjem podpornega socialnega okolja, ki ga gradimo predvsem s spoštljivimi medosebnimi odnosi, udeležencem omogočamo ne le prepoznavanje in vrednotenje kakovosti teh dejavnikov, temveč tudi pridobivanje potrebnega znanja in veščin, zaradi katerih postanejo manj ranljivi za dejavnike tveganja. Pri tem je potrebno poudariti, da morajo posamezniki te veščine pri sebi ozvesti in o njih razmisliti, kako so jih razvili ter kaj je vplivalo na njihov razvoj. Novo učenje jih pogosto sooča z njihovimi preteklimi spoznanji o sebi – pri čemer so ključni predvsem ponotranjeni odzivi na njihovo vedenje v različnih življenjskih dogodkih, ki so bili bolj ali manj pomembni. Veliko teh prepričanj o sebi ni reflektiranih v smislu neke kontekstualne umestitve ali utemeljitve, temveč gre največkrat za posplošena oz. generalizirana in nekritično ponotranjena prepričanja. Podobno velja tudi za izražanje čustev, ki so največkrat privzeta skozi naučene vzorce, manjkrat pa podvržena premisleku in ozaveščanju lastnega doživljanja. Zato je veliko pozornosti namenjene prav doživljanju, prisluškovanju svoji notranjosti ter dialogu z mentorji in soudeleženci.

Kratka razlaga posameznih moči

(primerjaj Univerza
Kalifornija Santa Barbara,
4 področja kovitalnosti)

VERA VASE

Vero vase ali samozavest sestavljajo tri psihološke prednosti (moči), ki medsebojno učinkujejo.

- **Samoučinkovitost:**

To je mehanizem osebnega delovanja in prizadevnosti, ki vključuje tudi avtonomno prepričanje posameznika, da je sposoben nadzorovati svoje vedenje in usmerjati svoje delovanje k doseganju zastavljenih ciljev in v interakciji z drugimi.

- **Vztrajnost:**

Vztrajnost ali dolgoročna predanost doseganju ciljev vključuje neomajno prizadevanje za reševanje različnih izzivov ter ohranjanje truda in zanimanja skozi daljše obdobje več let, kljub neuspehom, nesrečam in oviram.

- **Samozavedanje:**

Proces usmerjene pozornosti na različne vidike samega sebe, vključno z zasebnimi (notranjimi) in javnimi (zunanji) vidiki; *primerjaj Joharijevo okno v prilogi 1*. Zmožnost (raz)ločiti sebe od drugih, ozvesti svoja občutja, vrednote, vedenje, znanje in spretnosti ter razumeti, kako naši notranji vidiki vplivajo na druge in obratno – kako drugi vplivajo na nas.

ZAUPANJE DRUGIM

V središču procesov socialnih izmenjav (transakcij) – bodisi med vrstniki, mentorji (izobraževalci) bodisi družinskimi člani – je transformativna moč vzajemnih in zaupljivih odnosov. Ti odnosi pomembno prispevajo k razvoju vedenjskih vzorcev, družbenih prepričanj in vrednot. Ključne podpore za mlade v PUM-O+ so naslednje:

- **podpora mentorjev in razširjenega strokovnega tima,**
- **podpora soudeležencev in prijateljev,**
- **podpora družinskih članov.**

Podpora se izraža skozi spoštljivost in sočutnost do osebe, dejavno poslušanje, sprejemanje, dobronamernost in iskrenost. Vključuje tudi pripravljenost podeliti lastne vire – znanje, izkušnje, pozornost, čas, socialne mreže ter materialne in druge dobrine z osebo, ki ji pomagamo.

ZMOŽNOST ČUSTVOVANJA

Zmožnost čustvovanja je sestavljena iz različnih psiholoških spretnosti. V modelu Moja moč so izpostavljene tri, ki so ključne za osebnostni razvoj in duševno homeostazo.

• Samonadzor:

Veščina, ki se začne razvijati v otroštvu in posamezniku omogoča dostop do svoje notranjosti ter izbiro alternativnega vedenja, tudi v stresnih situacijah, z učinkovitim uravnavanjem čustev.

• Empatija:

Čustvene in kognitivne sposobnosti, potrebne za prepoznavanje in upoštevanje čustev drugih.

• Uravnavanje čustev:

Sposobnost izražanja pozitivnih čustev (npr. všečnost drugim, veselje) ter obvladovanje negativnih čustev (npr. zadržanje pretiranih odzivov na situacije, ki izzovejo jezo, frustracijo ali zadrego).

ŽIVLJENJSKA ZAVZETOST

Poimenovali bi jo lahko tudi volja in veselje do življenja. Gre za stanje, ko si posameznik postavlja življenjske cilje, širi svoje znanje in interese ter namenja čas in druge vire za uresničitev svojih zamisli, ciljev in vrednot. Pri tem verjame, da bo pri doseganju ciljev uspešen. To področje sestavljajo tri moči:

• Hvaležnost:

Hvaležnost je občutek, ki temelji na prepoznavanju osebne koristi, ki izhaja iz medosebnih izmenjav.

• Elan:

Pristop k življenju z navdušenjem, pričakujočim vznemirjenjem in energijo.

• Optimizem:

Stopnja pozitivnega pričakovanja osebe glede lastne prihodnosti, pri čemer posameznik vidi življenjske cilje kot dosegljive.

Skozi delovanje in uporabo modela v PUM-O+ želimo spodbuditi pozitivna čustva, ki so povezana s

prijetnim počutjem, veseljem, občutkom varnosti in miru, notranjo spokojnostjo, navdušenjem in hvaležnostjo. Udeležence želimo spodbuditi za večjo zavzetost (angažiranost) pri doseganju ciljev, ki so si jih zastavili. Pri tem poudarjamo pomembnost premišljenega sprejemanja odločitev, oblikovanja delovnih navad, spodbujanja vztrajnosti ter opogumljanja.

Skozi model se udeleženci učijo medosebnih odnosov in njihovega pomena. Spoznavajo, kaj pomeni biti sprejet, povezan z drugimi, zaupljiv in vreden zaupanja, imeti prijatelje ter graditi trdne odnose.

Skozi različne dejavnosti udeleženci osmišljajo učenje in življenje, kar je sicer temeljno učno načelo v PUM-O+. Nekatere dejavnosti lahko udeležencem pomagajo sprejeti njihove težke in boleče izkušnje, hkrati pa jim omogočajo, da ozavešijo svoje moči in dosežke ter se optimistično usmerijo k novim ciljem. Vse naštet je mogoče prepoznati tudi v različnih drugih modelih, kot so Maslowov model samouresničitve (Maslow, 1982), tako imenovani PERMA model (Seligman, 2011) in drugi. To pomeni, da je model Moja moč odprt za različne ugotovitve, spoznanja in prakse, ki krepijo človekovo samozavest, pripadnost, angažiranost in odpornost. Strnjeno povedano, model Moja moč krepi duševno zdravje mladih v najširšem pomenu te besede.

Viri in literatura:

Von Bonninghausen, M. (2022). Model "Moja moč" povezovanje in prepletanje dela strokovnih delavcev pri nudenju podpore mladim v težavnih položajih odrasčanja – gradivo za seminar za mentorje v programu PUMO+. Andragoški center Slovenije, Lukovica, 12. – 13. maj 2022.

Furlong, M. J., Dowdy, E., Nylund-Gibson, K. et al. (2021). Enhancement and Standardization of a Universal Social-Emotional Health Measure for Students' Psychological Strengths. *Journal of Well-being Assessment* 4, 245–267.

Kuran, M. (2013). Nevidni učinki programa PUM. Andragoška Spoznanja, 19(3), 10–22. Pridobljeno s <https://journals.uni-lj.si/AndragoskaSpoznanja/article/view/798>

Maslow, A. H. (1982). Motivacija i ličnost. Beograd: Nolit. Univerza Kalifornija Santa Barbara. Four Covitality Domains. Pridobljeno s https://rise.articulate.com/share/eqqKwCM7hh_msH7B3vHIMTUQRoSoZeWP#/lessons/TO-N3QEcS5InSWDVIgdVi8I-ox6dP3ju

Seligman, M.E.P. (2011). Flourish. Atria Books.

² PERMA je kratica za: Positive Emotions (Pozitivna čustva), Engagement (Zavzetost), Relationships (Odnosi), Meaning (Smiselnost, osmišljenost), Accomplishment (Dosežki, izpolnitev).

FORMATIVNO SPREMLJANJE - AKTIVACIJA UČEČEGA V VSEH FAZAH UČENJA SOCIALNO-ČUSTVENIH VEŠČIN

Tanja Rupnik Vec

»Nikogar ne morem ničesar naučiti, ponudim mu lahko le bolj ali manj kakovostne pogoje, da se bo naučil sam.« (Rogers)

Socialno-čustveno učenje je lahko naključno ali pa premišljeno in sistematično usmerjano. Naključno učenje, vpogled v situacije in sprejemanje druge perspektive se lahko zgodijo spontano, ob različnih življenjskih dogodkih, v katerih je posameznik čustveno in intelektualno izzvan, hkrati pa deležen podpore pomembne osebe. To mu omogoča odmik od starih vzorcev razmišljanja, doživljanja in ravnanja ter eksperimentiranje zunaj cone znanega, utečenega in rutinskega.

Sistematično učenje socialno-čustvenih veščin pa je premišljeno in usmerjano s strani mentorja, ki za učečega korak za korakom, z občutljivostjo in poslušom za njegove

individualne potrebe ter želje, ustvarja raznovrstne izzive. Ti spodbujajo razmislek o sebi ter raziskovanje novih, drugačnih in dotlej nepoznatih načinov odzivanja ter delovanja. Izhodišče za načrtovanje dejavnosti za spodbujanje socialno-čustvenih veščin lahko predstavljajo raznovrstni modeli veščin: Covitality model, PERMA model, CASSEL model in drugi.

V tem priročniku smo za izhodišče spodbujanja razvoja socialno-čustvenih veščin uporabili model Moja moč (Covitality model), ki je podrobno opisan v prejšnjem poglavju. Na tem mestu pa izpostavljamo še en model, ki omogoča umeščanje oz. oblikovanje intervencij na dveh temeljnih dimenzijah: »jaz – drugi« in dimenziji »samozavedanje – samournavanje«.

Zavedanje sebe

- Kdo sem jaz? Kakšna so moja prepričanja, kako doživljam, kako ravnam (v konkretni situaciji)?
- Katere so moje najpomembnejše potrebe, vrednote?

Zavedanje drugih

- Kako razmišlja, doživlja in ravna drugi v konkretni situaciji? Kaj so morebitni razlogi za takšno ravnanje? Kako naj bom empatičen?

Urnavanje sebe

- Kako bi še lahko razmišljal, doživljal in ravnal v tej situaciji? Kaj lahko storim, da bi bil uspešnejši? Načrtujem poti do ciljev...

Urnavanje odnosov

- Kako naj se odzovem v tej situaciji, da bom upošteval tako svoje potrebe in čustva kot potrebe in čustva drugega?



Slika 2: Model samorefleksije lastnega delovanja

Vsako področje vključuje nekaj ključnih samorefleksivnih vprašanj, ki usmerjajo raziskovanje in učenje o sebi na tem področju za več ključnih vprašanj, ki omogočajo relevantno refleksijo o različnih vidikih lastnega delovanja, lastnega delovanja (glejte Rupnik, 2024). Področja v tem modelu predstavljajo najsplošnejši okvir, pri čemer model Moja moč pa prekrije nekatere elemente tega modela: področje Verjamem vase v modelu Moja moč lahko umestimo v področje Samozavedanje, področji Zmožnost čustvovanja ter Življenjska zavzetost predstavljata del področja Samouravnavanja, področje Zaupam drugim pa sodi v področje Zavedanje drugih. Pomembno je zavedanje omejitev modela Moja moč in po potrebi vključitev dodatnih vidikov pri načrtovanju socialno-čustvenih intervencij, tudi zunaj okvira tega modela.

Da bi bilo učenje socialno-čustvenih veščin oz. osebnostni razvoj na tem področju učinkovito, morajo biti izpolnjeni naslednji pogoji: ravje mladih v najširšem pomenu te besede.

Varna klima oz. psihološka varnost v skupini, ki jo mentor doseže s:

- a.) sklenitvijo dogovora o načinih sporazumevanja v skupini (spoštljivost, iskrenost, nenapadanje itd.),
- b.) sklenitvijo dogovora o zaupnosti oz. jasnim pravilom o tem, da se o vsebini pogovorov ter o osebnih zgodbah, ki jih člani delijo s skupino, ne razpravlja izven skupine,
- c.) dovoljenjem, da je vsakdo samosvoj, drugačen od drugih in kot tak edinstven in dragocen,
- d.) spodbujanjem aktivnega sodelovanja v skupini in pozitivnim izpostavljanjem prispevka posameznika,
- e.) vzajemno podporo in ne z obsojanjem,
- f.) dopuščanjem napak oz. poudarjanjem pozitivnih vidikov napak,
- g.) nenehnim modeliranjem učenja, pozitivnim vrednotenjem učenja ter poudarjanjem njegovega pomena,
- h.) toplim, pozornim, empatičnim odzivom mentorja, ki učečemu z vso svojo bitjo sporoča »Pomemben si« in »Mar mi je«.

- Izhajanje iz posameznikovih individualnih potreb.
- Vsestransko aktivacijo posameznika, kjer je učeči se v središču in ves čas aktiven.
- Spodbujanje ustvarjalnosti ter uporaba kreativnih tehnik razmišljanja in reševanja problemov.
- Raznolikost dejavnosti.
- Spodbujanje samorefleksije.
- Dopuščanje ne-sodelovanja, kadar je dejavnost za posameznika ogrožajoča ali nepomembna.
- Izhajanje iz realističnih in za učeče se relevantnih situacij.
- Spremljanje napredka.
- Spodbujanje udejanjanja naučenega izven učilnice ter vzpostavitev sistema za spremljanje uspehov.
- Spremljanje napredka pri posamezni veščini.
- Proslavljanje uspehov in napredovanja v učenju.

Vsestransko spodbudo učenju ter realizacijo nekaterih od zgoraj naštetih principov omogoča proces, ki temelji na načelih formativnega spremljanja. Temeljna predpostavka takšnega pristopa je, da udeleženci aktivno sodelujejo v vseh fazah cikla učenja, ki obsega:

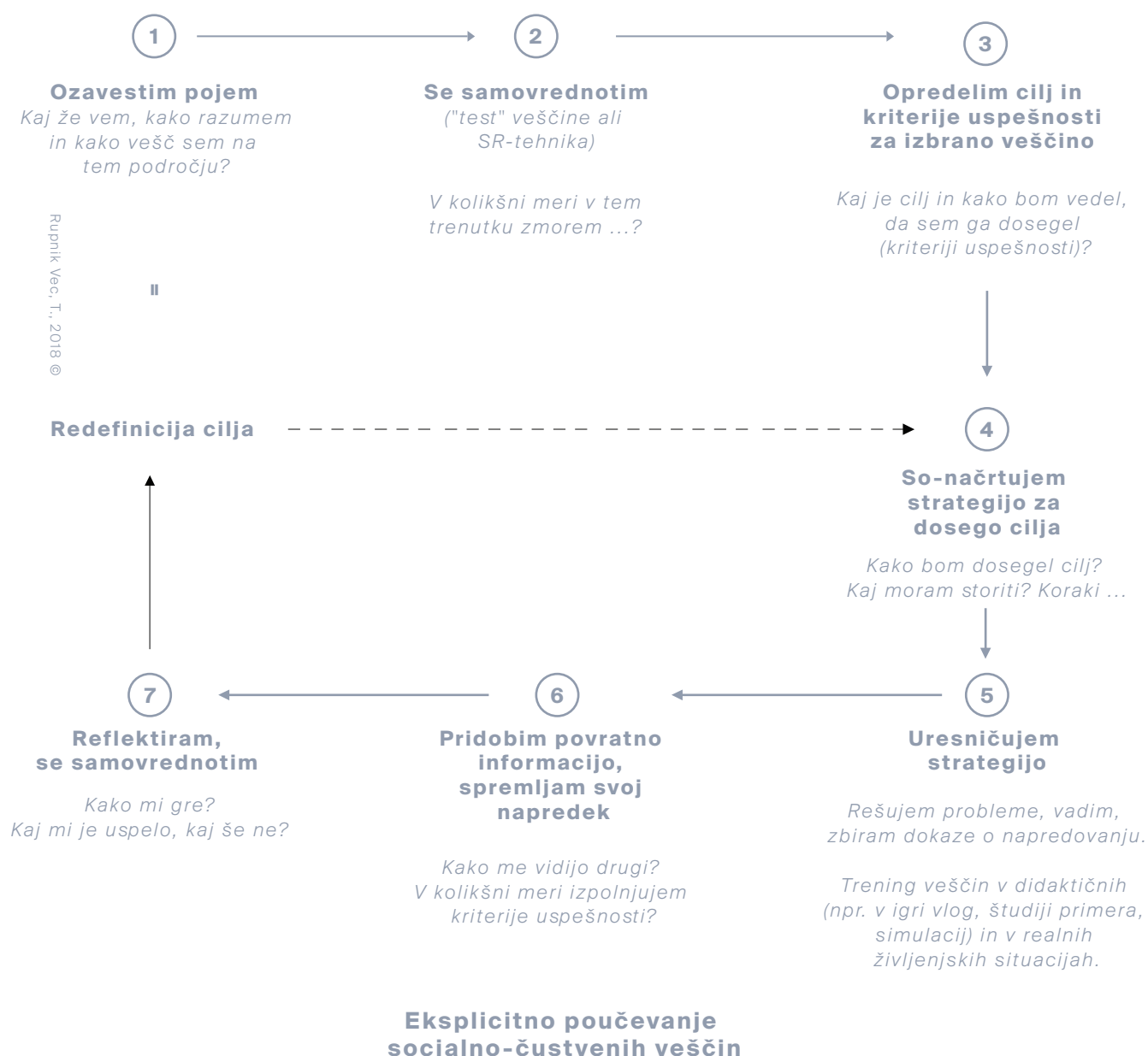
1. Ozaveščanja predznanja/skritega znanja o aktualni tematiki (npr. čustvih, potrebah, posameznih socialnih veščinah itd.) ali stopnje razvitosti izbrane veščine (npr. veščine poslušanja, veščine oblikovanja jaz-sporočila, empatije itd.).
2. Natančnejša artikulacija ciljev učenja (vsebinskih in spretnostnih).
3. Soustvarjanja kriterijev uspešnosti realizacije teh ciljev.
4. Sonačrtovanja poti do cilja.
5. Izvajanje dejavnosti za realizacijo cilja.
6. Pridobitev povratne informacije ter samospremljanje in samovrednotenje lastnih dosežkov v teh dejavnostih v skladu s kriteriji uspešnosti.

Po potrebi zgoraj opisanim fazam sledi redefinicija ciljev. Ta proces, ki se lahko odvije ob učenju posamezne veščine ali splošno, kot spremljanje napredka na več področjih socialno-čustvenih veščin, omogoča maksimalno prilagajanje potrebam posameznika in skupine.

Ključno dejanje v tem procesu predstavlja samorefleksija in sprotne povratne informacije o dosežkih oz. rezultatih v dejavnostih, ki je vezana na kriterije uspešnosti. Ta informacija je lahko vrstniška ali mentorjeva.

Posebej velja izpostaviti pomen in vlogo spodbud za vadbo veščine izven varnega okolja skupine. Za ta namen mentor uporablja raznovrstne instrumente za samospremljanje, pomembno pa je tudi, da spodbuja »praznovanje« ob uspehih/dosežkih. To posamezniku omogoča doživljanje ponosa ter osmišlja napor, potreben za realizacijo ciljev učenja.

Shematsko prikazuje cikličnost procesa formativnega spremljanja s perspektive učečega spodnja shema:



Slika 3: Cikel formativnega spremljanja

Mentor usmerja učeče(ga) skozi celoten proces učenja in formativnega spremljanja izbrane veščine z najraznovrstnejšimi tehnikami ali zgolj s ključnimi vprašanji, ki usmerjajo razmislek v posamezni fazi (Kompore in Rupnik Vec, 2016, modif.), kot prikazuje preglednica na sliki 4.

Faza formativnega spremljanja	Usmerjevalna vprašanja	Cilj posamezne faze	Dejavnosti
Predznanje/aktualna stopnja veščosti (ozaveščanje znanja in veščine)	<i>Kaj že vem o tej veščini? Kakšna so moja prepričanja v zvezi s tem in kateri so dokazi, da imam prav? Kako kakovostni so ti dokazi? Kako vešč sem na tem področju? Kaj mi že gre in v katerih vidikih lahko napredujem?</i>	<i>Ozaveščeno prepričanje v odnosu do tematike ter evidence v podporo prepričanju. Ozaveščena stopnja veščine: vpogled v prednosti in priložnosti za učenje izbrane veščine.</i>	<i>Vprašalnik, miselni vzorec, nedokončani stavki, trditve ZA in PROTI, različni grafični organizatorji, ki usmerjajo razmišljanje ter ozaveščanje znanja in veščine.</i>
Cilji/kriteriji uspeha	<i>Kaj želim doseči? Kakšni so kriteriji uspeha oz. kako bom vedel, da sem dosegel cilj? O čem bom vedel več oz. kaj bom bolje razumel? Kaj so dokazi, da vem več in razumem bolje? Kako se bo spremenilo moje ravnanje? V čem bom bolj vešč? S čim bom dokazal, da dosegam kriterije?</i>	<i>Jasno artikuliran cilj: ① novo znanje in bolj poglobljeno razumevanje veščine ter zakonitosti, povezanih z njo, ② novo, bolj vešč ravnanje v konkretnih življenjskih situacijah; oboje ubesedeno tudi v obliki kriterijev uspešnosti in možnih dokazil o napredku.</i>	<i>Razprava v skupinah, zapis cilja in kriterijev uspešnosti ter možnih dokazov o doseganju kriterijev.</i>
Strategija	<i>Kako bom dosegel cilj? Kje bom pridobil podatke oz. katere vire bom preučil? V katerih situacijah, kako in kolikokrat bom vadil izbrano veščino?</i>	<i>Jasno artikulirana strategija učenja oz. opisana pot do učenja, ki predstavlja zavezo učečega k udeležanju in aktivnem angažmaju, obenem pa prevzem odgovornosti za učenje: »Storil bom to in to, poiskal bom te in te informacije, vadil bom na ta način, beležil bom na ta način ...«</i>	<i>Različne tehnike načrtovanja, grafični organizatorji za načrtovanje.</i>
Zbiranje dokazov o napredovanju (raziskovanje, trening, vadba)	<i>V različnih dejavnostih vadi in zbiram dokaze o napredku tako v poznavanju veščine na konceptualni ravni kot o bolj veščem ravnanju.</i>	<i>Zbirka dokazil: ① v prid ali proti prepričanju (zapisano v obliki eseja ali posredovano v razpravi) oz. ② zbirka dokazil o napredovanju v veščini.</i>	<i>Raziskovanje virov, ugotovitve posredovane v obliki esejev, seminarskih del, projektov. Refleksivni zapisi o situacijah bolj veščega ravnanja, posnetki iger vlog, avdio zapisi itd.</i>
Povratna informacija (v skladu s kriteriji uspešnosti))	<i>Kako moje razmišljanje in veščino ravnanja (v skladu s kriteriji uspešnosti) presoja drugi (učitelj, sošolci)? Sem zbral ustrezne dokaze v podporo svojemu prepričanju in v podporo svojemu napredku v veščini?</i>	<i>Ustno ali pisno posredovana povratna informacija učitelja in/ali sošolcev.</i>	<i>Tehnike dajanja povratne informacije (sendvič, ocenjevalni list s kriteriji uspeha).</i>
Samoevalvacija	<i>Kako učinkovit sem bil? Kaj se je dogajalo v dejavnosti (kontekst)? Kaj sem skušal doseči? Kje sem se močno izkazal? Česa nisem opravil tako dobro? Kaj želim v bodoče spremeniti? Na čem bom delal ...?</i>	<i>Metakognitivno mišljenje, ocena procesa ter doseženega, vzpostavljen pogoj za morebitno preoblikovanje cilja.</i>	<i>Nedokončani stavki, pisna povratna informacija, samoevalvacijski vprašalniki, opisni kriteriji, kreativne tehnike samorefleksije in samoevalvacije (npr. kolaž).</i>

Slika 4: Preglednica faz, ciljev in dejavnosti v procesu formativnega spremljanja učenja veščin

Primeri ključnih vprašanj v posamezni fazi učenja po načelih formativnega spremljanja na primeru razvoja veščine sodelovanja

1) Ozaveščanje veščine sodelovanja

Kaj pomeni dobro sodelovati?
Kakšna je moja izkušnja dobrega sodelovanja?
Kaj je bilo značilno za sodelujoče v tej izkušnji oz. kako smo razmišljali, doživljali in ravnali?
Kakšna je moja veščina sodelovanja sploh?
Kdaj uspešno sodelujem?
V katerih skupinah oz. v kakšnih okoliščinah?

2) Sooblikovanje ciljev učenja in sooblikovanje kriterijev uspešnosti

Kaj natanko je naš cilj?
Kaj so kriteriji uspešnega sodelovanja?
Kako bomo vedeli, da dobro sodelujemo?
Kako veščino sodelovanja prepoznamo pri drugih?

Primer ciljev učenja in kriterijev uspešnosti sodelovanja:

Cilj učenja:

Učim se sodelovati in biti konstruktiven član tima

Kriteriji uspešnosti:

- ① ves čas aktivno sodelujem v skupinskih dejavnostih,
- ② prevzamem nalogo in jo opravi v skladu z dogovorom,
- ③ prispevam ideje, izražam svoje mnenje,
- ④ poslušam druge,
- ⑤ spodbujam druge (tihe člane skupine), da izrazijo svoje ideje,
- ⑥ prizadevam si, da v primeru razhajanja v mnenjih najdemo skupno rešitev.

3) Načrtovanje in udeležba v dejavnostih, ki terjajo uporabo veščin ter zbiranje dokazov

V katerih situacijah želim izboljšati svoje sodelovanje?

Kaj bom v zvezi s tem storil?

Moj načrt aktivnosti za izboljšanje veščine sodelovanja: ... Uresničitev načrta bom spremljal tako, da ...

4) Pridobivanje konstruktivne povratne informacije v skladu s kriteriji uspešnosti

Mentor ali drugi udeleženci izobraževanja dajo učečemu povratno informacijo v skladu s kriteriji uspešnosti sodelovanja.

5) Samorefleksija in samoevalvacija in morebitna redefinicija cilja

Kako je potekalo sodelovanje v tej skupini, v tej nalogi?

Kakšna je bila moja vloga?

Dober sem bil v tem, da (dokazi), nekoliko manj uspešen sem bil v (dokazi). Prihodnjič bom izboljšal (vabil) ...

V vsakem od zgoraj opisanih korakov lahko mentor, kot je razvidno iz tabele, uporablja raznovrstne tehnike, ki jih na primeru spodbujanja razvoja empatije prikažemo spodaj. Ključna faza za učenje je faza artikulacije kriterijev uspešnosti. Smiselno je, da kriterije uspešnosti sprva ubesedijo udeleženci sami (npr. v skupinah), nato pa te kriterije soočijo na ravni celotne skupine. Ta proces omogoča dvoje: razjasnjevanje koncepta (npr. učinkovito sodelovanje, učinkovito timsko delo, učinkovita komunikacija, empatija, poslušanje, konstruktivna povratna informacija itd.) in jasno in natančno ubeseditev izida učenja.

Formativno
Spremljanje

Raznolikost tehnik v posameznih fazah procesa formativnega spremljanja – primer spodbujanja razvoja empatije

Nekateri deli besedila v tem poglavju so bili objavljeni v Rupnik Vec in sod. 2024 (Koraki k zdravju); več idej za spodbujanje empatije v posameznih fazah, predvsem pa v fazi uresničevanja ciljev pa glejte v Rupnik Vec (2024) (Odkrivam, kdo sem) ali Rosenberg (2003) (Nonviolent Communication) ali gradiva projekta YouthStart: Empatija: jezik žiraf (2015).

1) Ozaveščanje aktualnih prepričanj in nivoja veščine

Obravnava vsake veščine s socialno-čustvenega področja se praviloma začne z dejavnostmi, ki udeležencem omogočajo tako ozaveščanje aktualnih prepričanj o obravnavani tematiki (v našem primeru empatije) kot ozaveščanje ravni spretnosti (v našem primeru empatičnosti). Pri tem se uporabljajo raznovrstne metode, npr. odprta vprašanja o tematiki, o katerih udeleženci razpravljajo v skupinah, vprašalnik o obravnavani tematiki, ki ga udeleženci rešijo individualno, temu pa sledi razprava o ugotovitvah oz. izmenjava izkušenj, lahko celo razprava o skupinskih rezultatih (če mentor uporabi tehnologijo, ki omogoča prikaz skupinskega rezultata, npr. Mentimeter, 1ka ipd.), samostojno raziskovanje koncepta (veščine) v virih in kasnejše preverjanje v razpravi z izvajalcem in kolegi itd. Ta faza omogoči podrobnejše načrtovanje ciljev in poti do njih, oboje pa je lahko v veliki meri individualizirano (poteka individualno in v manjših skupinah udeležencev z istimi interesi in izzivi).

Tehnika 1

V obravnavo koncepta vstopi udeleženec s popolnoma odprtim vprašanjem s strani mentorja:

»Kaj že veste o empatiji? V kaj verjamete v povezavi z empatijo?«

V skupinah izdelajte miselni vzorec, ki bo odražal vaše trenutno poznavanje tematike. Na miselni vzorec naj vsakdo nariše tudi oblaček, v katerem ubesedi svojo izkušnjo z empatijo: *kdaj je doživel empatični odziv (konkretni dogodek) in kdaj meni, da se je sam odzval empatično.*

Tehnika 2

Dokončajte sledeče stavke:

Empatija je:

Kadar pomislim na empatijo:

Empatija mi pomeni:

Brez empatije bi bilo življenje

Vprašanje, ki se mi v zvezi z empatijo poraja:

Empatija ni:

Empatično sem se odzval:

Empatijo sem doživel, ko:

Itd.

Vsak nedokončani stavek je zapisan na vrhu lista. Nedokončani stavki krožijo med udeleženci tako, da se list sproti zvija v »harmoniko«, pri čemer odgovori predhodnikov udeležencu niso vidni. Sledi razprava in oblikovanje zaključkov.

Različica

Udeleženec svojo dopolnitev stavka zapiše na samolepilni listek (vsak stavek na svojega), ta pa se nato frontalno zbira na več panojih v prostoru. Sledi razprava.

³Keyes (2006) avtorji razlikujejo med osebami z visokim psihološkim blagostanjem ter šibkim psihološkim blagostanjem: prvo skupino poimenujejo osebe v razcvetu (flourishing), drugo skupino pa osebe, ki životarijo (languishing).

Tehnika 3

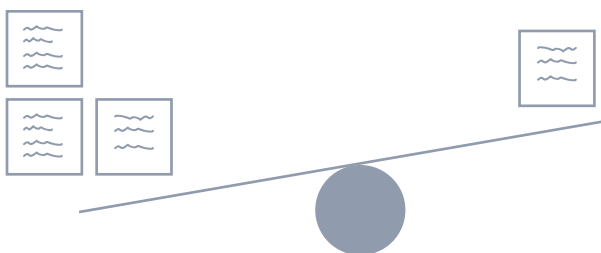
Moderator zapiše vsak nedokončani stavek v svoj kotiček prostora, udeleženci pa se razporedijo glede na to, kateri stavek jih je najbolj pritegnil. V tako nastalih skupinah vsakdo najprej predstavi svoj nedokončani stavek, v drugem krogu pa trditev dodatno pojasni oz. misel razvije. Naloga skupine je, da oblikuje sporočilo, ki temelji na idejah vseh, in ga kasneje frontalno predstavi.

Tehnika 4

Igra vlog (manjše skupine). Vloge: oseba A, ki ima problem, oseba B, ki se empatično odziva, ter osebi, ki opazujeta. A in B odigrata dialog, po katerem sledi refleksija o stopnji empatičnosti osebe B v odnosu do A. Presoja prispeva vsak sodelujoči s svoje perspektive: A – v kolikšni meri se je počutil slišane oz. v kolikšni meri je doživel odziv osebe B kot empatičen? Oseba B – v kolikšni meri je dejansko doživljala empatijo, se je vživela v situacijo drugega? Opazovalci – Kako presojajo empatijo osebe B? Na temelju česa?

2) Načrtovanje ciljev, kriterijev uspešnosti in poti do ciljev

Ozaveščanje predznanja oz. ravni spretnosti omogoči izvajalcu vpogled v znanje, vrzeli v znanju, napačna prepričanja, raven spretnosti in usmerja podrobnejše načrtovanje ciljev učenja in poti do njih (dejavnosti), oboje pa je lahko v veliki meri individualizirano (poteka individualno in v manjših skupinah udeležencev z istimi interesi in izzivi).



Opisani tehniki izvajalec popestri z usmerjanjem v gibanje po prostoru in z uporabo samolepilnih listov, plakatov itd. Npr. na plakatu pripravi prostor za lepljenje listkov z želenimi znanji in spretnostmi, kasneje spodbudi razpravo o tem, kam se preveša tehnika:

Moderator usmeri skupino v sonačrtovanje strategije za doseganje ciljev z vprašanji:

»Kako bi te cilje lahko dosegli?

Kaj lahko naredimo v učilnici in kaj lahko oz. bi za uresničitev cilja morali narediti sami, izven učilnice?»

Tehnika 1

Mentor izhaja iz dejavnosti ozaveščanja in jo poveže z naslednjim korakom: načrtovanjem cilja učenja. Na primer: »Zaključili smo s prvo dejavnostjo, katere namen je bil raziskati, kako trenutno razumete in kako empatični ste. Ugotovili smo, da je vaše znanje na tem področju precejšnje, da včasih reagirate empatično, včasih pa tudi ne. Naš najširši cilj je vedeti več o empatiji, predvsem pa si prizadevati za empatičen odziv, še posebej v situacijah, ko je oseba v stiski. Vaša naloga je, da se v skupinah pogovorite o dveh stvareh:

- Kaj bodo vaši specifični cilji v zvezi z razvojem empatije oz. na katera vprašanja v zvezi z empatijo želite odgovoriti? Da bi spoznali več o empatiji, predvsem pa razvili spretnost empatije – kaj bi lahko storili? Načrtujte korake oz. dejavnosti, ki vam bodo omogočile uresničitev tega cilja, lahko tudi individualno. (cilj in pot do cilja)

- Kako boste vedeli, da o empatiji veste več in jo razumete bolje? Kako boste vedeli, da ste napredovali v empatiji?» (Kriteriji uspešnosti poglobljenega razumevanja empatije)

Tehnika 2

Mentor navede načrtovane cilje delavnice, nato udeležencem omogoči, da seznam presodijo z vidika osebne relevantnosti in ga dopolnijo, npr. : »Načrtoval sem sledeče cilje ... V skupinah presodite, kako relevantni so za vas, in po potrebi dodajte cilje, ki bi jih vi osebno želeli doseči v tej delavnici, a jih na seznamu ni. Kaj vas še zanima? Katere spretnosti bi želeli osvojiti?»

3) Artikulacija kriterijev uspešnosti

Artikulacija kriterijev uspešnosti lahko poteka na različne načine, bodisi tako, da udeleženci sami ubesedijo odgovor na vprašanje »Kako boste vedeli, da ste dosegli cilj?« ali »Kako se bo vaše razmišljanje, doživljanje in ravnanje spremenilo, ko boste dosegli ta cilj?«, bodisi tako, da kriterije uspešnosti predstavi izvajalec in z udeleženci o njih razpravlja, kar je pomembno, saj v tem procesu udeleženci kriterije uspešnosti ponotranjijo.

Tehnika 1

Mentor udeležencem pokaže primer empatičnega odziva in primer neempatičnega odziva. Pri tem uporabi igro vlog: dve osebi najprej odigrata neempatičen odziv in kasneje empatičen odziv, ostali pa na podlagi opazovanja določijo kriterije, po katerih sta se oba odziva razlikovala. Na temelju primerjave obeh odzivov udeleženci izluščijo kriterije uspešnosti.

Mentor lahko tudi uporabi video predstavitev ali izsek konflikta iz kateregakoli filma (neempatičen odziv), udeleženci pa odigrajo alternativni, empatični odziv. Poleg »zunanjih (vedenjskih) znakov« je pomembno, da mentor spodbudi tudi refleksijo o doživljanju vseh vpletenih ob posameznem odzivu.

Tehnika 2

Navodilo mentorja, ki usmeri v razmišljanje o tem, kako se empatija prepozna pri ljudeh, ki jo obvladajo, npr.: »Razmislite o znancih, ki spretnost že obvladajo. Kako ste to prepoznali? Kaj so kriteriji uspešnosti?«

Tehnika 3

Navodilo mentorja, ki usmeri razmislek v rezultat dejavnosti, npr.: »V skupinah se pogovorite, kako boste vedeli, da ste dosegli cilj, zastavljen na delavnici? Kako se bo uresničitev cilja odražala v vašem razmišljanju, doživljanju in ravnanju? V čem boste drugačni oz. kaj boste zmogli, česar niste zmogli prej? Kriterije zapišite na kartonček, nato pa jih obesite na pripravljen plakat.«

Po tem, ko vsaka skupina odda svoje kriterije, v frontalni razpravi skupina izčisti seznam.

Artikulacija
kriterijev
uspešnosti

4) Dejavnosti za realizacijo ciljev in zbiranje dokazov o napredovanju

Za realizacijo poti do ciljev organizira izvajalec vrsto raznolikih dejavnosti oz. uporablja raznovrstne učne metode in metode moderiranja.

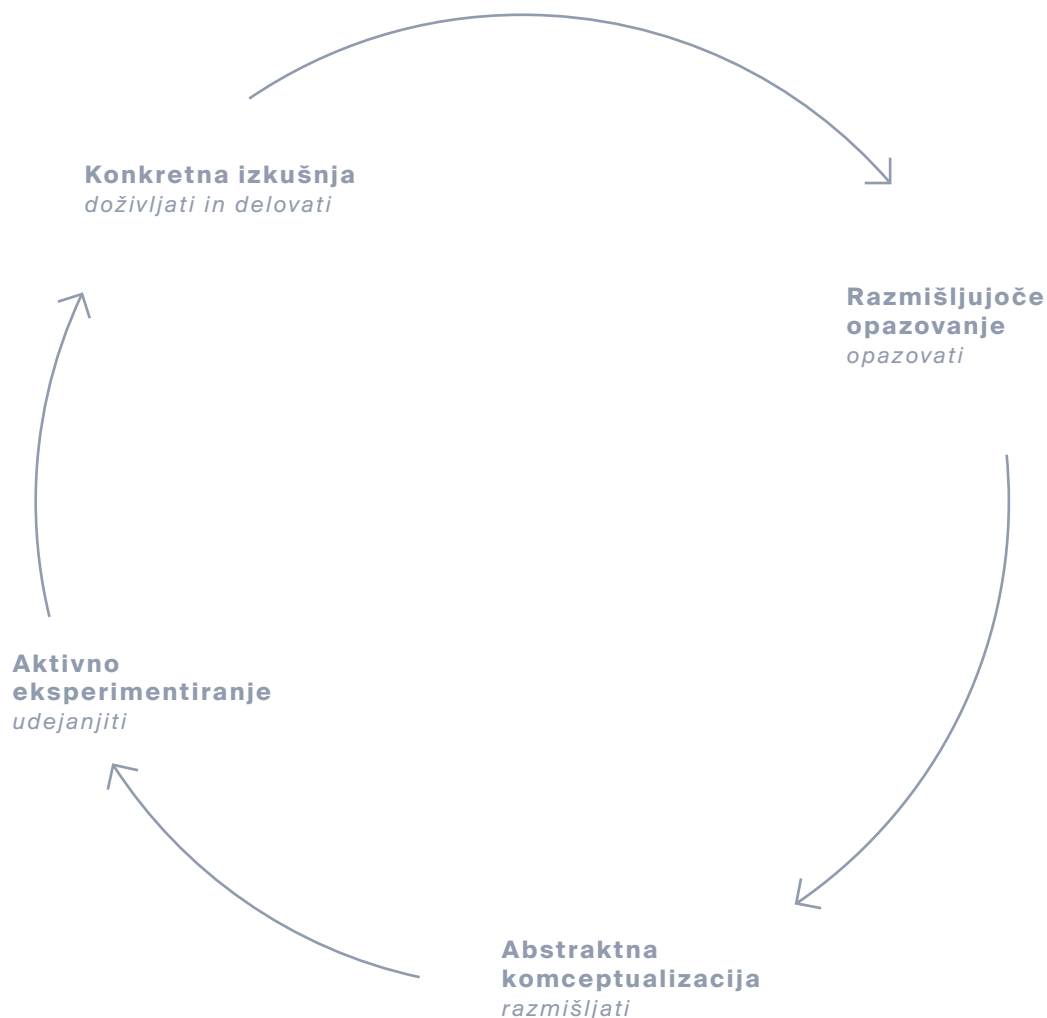
Temeljna metoda učenja socialno-čustvenih veščin (v našem primeru pa empatije) je izkustveno učenje, ki naj sledi Kolbovemu pojmovanju izkustvenega učenja:

Konkretna izkušnja: izkušnja iz realnega življenja ali izkušnja iz igre vlog.

Refleksija o izkušnji: poglobljeno premišljevanje o vseh vidikih izkušnje (kdo je bil vpleten, kako so vpleteni razmišljali, doživljali in ravnali, kateri so potencialni razlogi za njihovo odzivanje itd.).

Abstraktna konceptualizacija oz. teoretsko uokvirjanje izkušnje: povezava s teorijo, tvorba lastne »akcijske« teorije.

Aktivno eksperimentiranje: preigravanje istega odziva v konkretnih življenjskih situacijah ali v ponovitvah igre vlog, ki predstavlja novo izkušnjo in vodi v nov cikel izkustvenega učenja.



Slika 5: Kolbov krog izkustvenega učenja (Kolb, 1984)

5) Konstruktivna povratna informacija in samoevalvacija

V dejavnostih udeleženci manifestirajo raznovrstne spretnosti. Raven znanja/spretnosti v skladu s kriteriji uspešnosti samovrednotijo ali prejmejo informacijo s strani opazovalca, ki po dejavnosti poda konstruktivno povratno informacijo. Poleg manifestacije raznovrstnih spretnosti nastajajo v dejavnostih različni izdelki, ki odražajo znanje oz. razumevanje obravnavane teme ali spretnost avtorja in so lahko predmet samoevalvacije. Konstruktivne povratne informacije se podajo z vnaprej določenimi kriteriji uspešnosti. Na temelju samorefleksije, samoevalvacije in povratnih informacij (s strani izvajalca ali soudeležencev) udeleženci, bodisi kot posamezniki bodisi kot skupina, pod vodstvom moderatorja redefinirajo cilje učenja in dopolnijo načrt za njihovo uresničitev.

Pravila za tvorbo konstruktivne povratne informacije

- ① Povratna informacija naj bo specifična, naj se nanaša na konkretno dejavnost oz. ravnanje/vedenje posameznika »To ste tako-in-tako naredili ...« in nikoli na osebo »Vi ste taki-in-taki.«
- ② Povratna informacija naj bo spodbudna in naj nakaže naj, kako naprej.
- ③ Neugodni/negativni del povratne informacije naj bo pospremljen s pozitivno informacijo, in sicer po načelih sendviča: vedno začnemo s pozitivnim vidikom, ki mu sledi neugodni del, zaključimo pa s splošno pozitivno informacijo.
- ④ Kriteriji naj bodo jasni, specifični in predvsem znani vnaprej.

Viri in literatura:

Bennett, R. E. (2011). Formative assessment: a critical review. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice* 18 (1), 5–25. <https://doi.org/10.1080/0969594X.2010.513678>

Black, P. in Dylan, W. (1998). Assessment and Classroom Learning. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice* 5(1), 7–74. <https://doi.org/10.1080/0969595980050102>

Black, P. in Dylan W. (2003). In Praise of Educational Research: Formative Assessment. *British Educational Research Journal* 29(5), 623–37. <https://doi.org/10.1080/0141192032000133721>

Dumont, H., Istance, D. in Benavides, F. (ur). (2012). *The Nature of Learning. Using Research to Inspire Practice*. Centre for Educational Research and Practice. OECD
Emptija: jezik Zira (2015). *Gradiva projekta YouthStart*. Dostopno na: http://www.youthstart.eu/si/challenges/mutual_understanding_giraffe_tool_box/

Sklep

Formativno spremljanje je proces, ki aktivira posameznika v vseh fazah učnega procesa. To deluje motivacijsko, saj je učeči miselno in čustveno vpleten, obenem pa omogoča maksimalno individualizacijo učenja. Učečemu zagotavlja jasen cilj in jasne kriterije, po katerih lahko sam vrednoti svoj napredek. To mu omogoča nadzor in prevzemanje odgovornosti za učne izide, tako morebitne stranpoti kot uspehe. Občutek nadzora in zavest o tem, da učne dejavnosti omogočajo doseganje učnih ciljev (prožna miselnost), pa je eden od temeljnih motivacijskih dejavnikov učenja.

Viri in literatura:

Holcar Brunauer, A. (2016). *Formativno spremljanje v podporo učenju*. Priročnik za učitelje in strokovne delavce. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Kompare, A. in Rupnik Vec, T. (2016). Kako spodbujati razvoj mišljenja? Od temeljnih miselnih procesov do argumentiranja. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo.

Rosenberg, M. B. (2003). *Nonviolent Communication: A Language of Life*. Encinitas: Puddledancer Press.

Rupnik Vec, T. in Stanojev, S. (2015). Elektronski listovnik učenja v vlogi spodbujanja razvoja kritičnega mišljenja in ustvarjalnosti: predstavitev mednarodnega projekta EUfolio. *Vodenje v vzgoji in izobraževanju*, 13(1), 39–58.

Rupnik Vec, T., Mikelc, P., Gros, V. in Drnovšek, M. (2018). Spodbujanje razvoja veščin kritičnega mišljenja s formativnim spremljanjem. Mednarodni projekt Assessment of Transversal Skills ATS2020. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo. Dostopno na spletu: <https://www.zrss.si/pdf/VescineKriticnegaMisljenja.pdf>

Rupnik vec, T. in sod. (2024). *Koraki k zdravju*. Zbirka vaj in delavnic za boljše obvladovanje zdravja. Andragoški center Slovenije. Dostopno na spletu: <https://www.acs.si/digitalna-bralnica/koraki-k-zdravju/>

Rupnik Vec, T. (2024). *Odkrivam, kdo sem, in uživam v tem*. Zbirka vaj za socialno-čustveno učenje v različnih starostnih obdobjih. Dostopno na: <https://www.acs.si/digitalna-bralnica/odkrivam-kdo-sem/>

Richard, R. in Deci, E. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *The American psychologist* 55, 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Priročnik

socialno-čustvenega učenja

PRIMERI STRATEGIJ SOCIALNO-ČUSTVENEGA UČENJA

Strateški

1

Ledolomilci

22

2

Področje učenja:
Verjamem vase

27

4

Področje učenja:
Zaupam drugim

86

3

Področje učenja:
Sem čustveno kompetenten

72

5

Področje učenja:
Sem življenjsko zavzet

101

LEDOLOMILCI

ledolomilci

PRIMERI STRATEGIJ SOCIALNO-ČUSTVENEGA UČENJA

Zbrale in dopolnile: **Barbara Kotnik, Damjana Kotnik, Monika Valjavec, Natalija Žalec**

Na tem mestu so zbrane dejavnosti, ki jih mentorji lahko uporabijo na začetku učne dejavnosti, ko želijo vpeljati neko temo in udeležence spodbuditi k sodelovanju. Izberete lahko med vsemi in jih poljubno umestite v različne faze učenja. Uporabite lahko tudi druge ledolomilce, ki tukaj niso predstavljeni. Pri vsakem so opisane tudi variacije izpeljave, ki jim lahko dodate tudi svoje.

1

**Čustvena
loterija**

24

2

Rima na ime

25

6

**Hvaležnost
od A-Ž**

25

3

Moja (super) moč

25

7

**Kaj se skriva
v mojem imenu?**

26

4

Moč ponosa

25

8

Kako se počutim

26

5

**Krog pozitivnih
misli**

25

9

Detektor laži

26

Ledolomilec 1: ČUSTVENA LOTERIJA



Delovni list 1, Priloga 0
Čustvena loterija

Natisnite tabelo čustev in občutij (*Delovni list 1 v prilogi 0*), in jo razrežite tako, da bo na vsakem listku samo eno čustvo ali občutje. Glede na namen in cilje učenja lahko izberete le določene, na katere se boste osredotočili.

Položite jih v košarico ali neprozorno vrečko. Vsak udeleženec izžreba po en občutek ali čustvo.

Ko vsak izžreba svoj listek, začnejo hoditi v krogu, pri čemer *moderator najprej sam opiše dogodek, ko je sam ali kdo drug doživel ta občutek. Opiše, kje v svojem telesu je to občutil.*

Nato drug za drugim enako storijo vsi udeleženci – za občutje ali čustvo, ki so ga izžrebali.

Če kdo ni prepričan, za kakšen občutek gre, lahko prosi druge, da mu pomagajo opisati občutek ali čustv.

Ta vaja je lahko uvod v obravnavo čustvenih kompetenc ali katere od moči, lahko je izhodišče za širši pogovor, ki ga lahko nadgradite tudi v učni projekt, v katerem obravnavate čustvene kompetence.

Variacije

Tabelo lahko dopolnite z novimi izrazi za občutja ali čustva; npr. s slengovskimi, ki jih uporabljajo udeleženci med seboj. Tudi te izraze lahko v nadaljevanju opisujejo skozi čustva, ki jih pri tem občutijo (npr. izraz »popizditi« – jeza, vznemirjenje, bes ...). V obratni smeri pa lahko izžrebano občutje poskušajo izraziti s slengovskim izrazom. **V vsakem primeru pa naj opišejo, kako in kje v telesu občutijo to čustvo ali občutje.**

Izžrebano občutje ali čustvo lahko izrazijo na različne načine – npr. skozi gib ali pantomimo. Drugi udeleženci poskušajo ugotoviti, katero čustvo ali občutje je nekdo izrazil.

Občutja in čustva lahko izrazijo tudi likovno (risba, skulptura ...) ali skozi šume, izbran glasbeni žanr ali konkretno pesem, žival ipd.

Ledolomilec 1:
ČUSTVENA LOTERIJA
1

PRIROČNIK ZA SPODBUJANJE
SOCIALNO-ČUSTVENIH VEŠČIN
V PROGRAMU PUMO+
DELOVNI LIST

ljubeče	prepričan	hvaležen	miroljuben	oživljena	prekrito
sočuten	oponemočen	hvaležen	miren	pomlajena	prekrito
prijateljski	odprt	v teku	jasnih misli	splošno	prekrito
ljubljen	ponosna	presunjen	udobno	obnovljeno	spodbujeno
odprtega srca	preskrbljen	navdihnjen	poln	napeto	optimističen
simpatičen	vznemirjen	začuden	izpolnjen	anksiozen	prestrašen
nežno	presenečen	radošno	čudežno	v stiski	očaran
toplo	animiran	zabaven	nehak	razočarano	strah
razvrednoteno	zagret	navdušen	tih	nejevoljen	prestrašen
previden	spodbujen	vesel	sproščen	razdražljiv	nezaupljiv
radoveden	začuden	srečen	olajšano	nervozen	prestrašen
pomilovan	zasipljen	energično	zadovoljno	živčen	sumničav
čaran	resno	zadovoljen	tihočen	preobremenjen	ustrahovan
	entuziastičen	navdušen	umirjen	nemiren	previden
	emotiven	blažen	spoštovan	brez stresa	zaskrbljen
		razočarano	živahno	raztreseno	razdraženo
		prepijeto	ogorčeno	moteno	obžalovanja vredno
					žalostno

Ledolomilec 2: RIMA NA IME

Vsakdo v skupini naredi rimo na svoje ime in priimek (ali priimek in ime), npr.: »*Sem Anja Vec, včasih sem resna, včasih za hec.*« oz. »*Sem Vec Anja, nikoli sita igranja.*«

Variacija

Udeleženci naredijo rimo na ime in priimek svojega soseda: »*To je Anja Vec, ki je ...*«

Ledolomilec 3: MOJA (SUPER) MOČ

Udeleženci sedijo v krogu. Vsak udeleženec se predstavi z imenom in eno svojo močjo (*npr. »Sem Ana in sem dobra poslušalka«*). Krog se nadaljuje, dokler se vsi ne predstavijo. To pomaga pri spoznavanju in začetku razmišljanja o svojih močeh.

Variacija

Udeleženci se povežejo v pare, na voljo imajo 5 minut, da se med seboj pogovorijo o svojih močeh in dosežkih (*vsak izpostavi eno svojo močno točko in dosežek, na katerega je najbolj ponosen*).

Nato se vsak par predstavi celotni skupini, pri čemer vsak predstavi moč in dosežek svojega partnerja.

Ledolomilec 4: MOČ PONOSA

Vsak udeleženec dobi list papirja in pisalo. Na papir napišejo svoje ime in eno stvar, na katero so resnično ponosni.

List nato prepognejo in vržejo v košaro. *Mentor oziroma vodja delavnice izvleče enega po enega, prebere zapise, udeleženci pa ugibajo, kdo je avtor.*

Ledolomilec 5: KROG POZITIVNIH MISLI

Udeležencem pojasnimo, da bomo začeli srečanje s kratko vajo za spodbujanje pozitivnega razmišljanja. Poudarimo, kako pomembne so pozitivne misli za dobro počutje in uspešno sodelovanje v skupini.

Udeležencem razdelimo list papirja in pisalo ter jih prosimo, naj na list papirja napišejo eno pozitivno misel, sporočilo ali kompliment.

Lahko je to nekaj, kar jih motivira, navdihuje ali nekaj, kar bi želeli povedati drugim v skupini.

Nato jih povabimo, naj oblikujejo krog, kjer vsak udeleženec prebere svojo pozitivno misel na glas.

Po vsakem branju se lahko udeleženci odzovejo z aplavzom ali pozitivno povratno informacijo.

Variacija

Vajo lahko prilagodimo tako, da vsak udeleženec napiše več pozitivnih misli, ki jih nato izmenjajo med seboj. Ta ledolomilec bo pomagal ustvariti pozitivno in podporno vzdušje v skupini ter spodbudil udeležence k razmišljanju o pomenu pozitivnih misli.

Ledolomilec 6: HVALEŽNOST OD A-Ž

Udeležence spodbudimo, da razmišljajo o vsakdanjih stvareh, na katere pogosto pozabimo in se nam zdijo povsem samoumevne.

Razdelimo jim list papirja, na katerem so v posameznih vrsticah zapisane vse črke abecede. *Za vsako črko posebej udeleženci napišejo eno (lahko tudi več) stvar/pojem, za katero so hvaležni. Ko končajo, jih spodbudimo, da svoje zapise podelijo s skupino.*

Če tega ne želijo, je vaja povsem primerna zgolj za individualen premislek.

Ledolomilec 7: KAJ SE SKRIVA V MOJEM IMENU?

Udeleženci razmišljajo o svojih pozitivnih lastnostih, stvareh, ki jih osrečujejo in navdihujejo, ter o tem, kaj radi počnejo.

Osredotočajo se na pozitivnost in dobro.

Vsak udeleženec prejme listek, na katerega navpično napiše svoje ime. Iz vsake črke svojega imena oblikuje besedo, pojem ali stvar, ki izraža nekaj o njem.

Primer

pet **J**e
g**O**barjenje
dru **Ž**ina
kr **E**ativnost

Vsak posameznik svoje zapise predstavi v skupini.

Ledolomilec 9: DETEKTOR LAŽI

Vaja je namenjena boljšemu medsebojnemu spoznavanju udeležencev. Vsak dobi manjši list papirja, na katerega zapiše tri trditve o sebi – dve sta resnični, ena pa je laž. Za pisanje imajo 5 minut.

Zaželeno je, da so trditve zanimive in izvirne, predvsem če se udeleženci že dalj časa poznajo. V skupini vsak udeleženec prebere vse tri trditve, ostali pa poskušajo ugotoviti, katera trditev je laž.

Bodite pozorni tudi na neverbalno komunikacijo. Na koncu lahko vsak razloži podrobnosti in zanimivosti o svojih trditvah.

Primer

1. Rada hitro vozim.
2. Govorim pet tujih jezikov .
- 3. Obožujem špinačo.**

Ledolomilec 8: KAKO SE POČUTIM?

Udeležencem predstavimo, kako pomembno je ozavestiti in izraziti svoja čustva, bodisi pozitivna bodisi negativna. Pomembno je, da o njih govorimo in jih izrazimo.

Razdelimo jim liste, na katerih so piktogrami čustvenega razpoloženja - emotikoniali fotografije, ki izražajo različna čustva in razpoloženja (*Delovni list 2 v prilogi 0*).

Vsak izbere enega, ki najbolj odraža njegovo trenutno počutje. Ko vsi končajo, svoj izbor predstavijo v skupini in obrazložijo, kaj je razlog, da se trenutno počutijo tako.

Vaja mlade ozavešča o pomenu izražanja in prepoznavanja lastnih čustev, hkrati pa jim omogoča vpogled v čustva drugih ter lažje razumevanje njihovih občutkov.

Variacija

Udeleženci lahko svoja občutja izrazijo tako, da narišejo emotikon in ga po potrebi razložijo drugim.

Viri in literatura:

Kustec, K. (2023) Ideje za skupinske dejavnosti (str. 31). Univerza v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo.

Velde, L. (2023). Sixty Awesome Icebreakers for Orientation and Beyond. Modern campus. Dostopno na: <https://sapro.moderncampus.com/blog/60-awesome-icebreakers-for-orientation-and-beyond>

Knox, G. (2024). 40 Icebreakers for Small Groups. Dostopno na: https://insight.typepad.co.uk/40-icebreakers_for_small_groups.pdf

Knox, G. (2024). 40 Icebreakers for Small Groups. Dostopno na: https://insight.typepad.co.uk/40-icebreakers_for_small_groups.pdf

Emotikoni ali fotografije za izvedbo:

<https://www.smartprix.com/bytes/a-guide-to-emojis-types-of-emojis-what-do-they-mean-how-to-use-them/>

<https://media.eduskills.plus/activities/thinking/emotions?hl=s/#lg=1&slide=1>

VERJAMEM VASE

Verjamem vase

1

Matrika blagostanja

(Natalija Žalec,
Tanja Rupnik Vec)

28

5

Samozavedanje

(Damjana Kotnik)

54

2

Moje moči I

(Tanja Rupnik Vec)

36

6

Vztrajnost

(Damjana Kotnik)

60

3

Moje moči II

(Tanja Rupnik Vec)

40

7

Samoučinkovitost

(Barbara Kotnik)

67

4

Vrednote

(Damjana Kotnik)

46

PRIMERI STRATEGIJ SOCIALNO-ČUSTVENEGA UČENJA

Verjamem vase

MATRIKA BLAGOSTANJA

Avtorici: Natalija Žalec in Tanja Rupnik Vec

NAMEN

Matriko blagostanja (Furlong idr., 2022) v našem prispevku razumemo predvsem kot (samo)diagnostično orodje. Omogoča dvofaktorsko analizo položaja udeleženca z vidika dejavnikov (faktorjev) tveganja in z vidika varovalnih dejavnikov – njegove opremljenosti (notranje moči + zunanja podpora), kakor jih doživlja sam udeleženec v obravnavanih situacijah. Pozitivna osebna naravnost se razvije z določeno stopnjo sinhronosti med različnimi vidiki opremljenosti in socialno-čustvenih kompetenc, ki lahko spodbujajo ali zavirajo razcvet osebe. Kot navajajo avtorji modela kovitalnost (Covitality advantage, 2024), lahko s spodbujanjem posameznih vidikov moči spodbudno vplivamo na vse druge vidike. Npr. občutek hvaležnosti pri osebi se lahko okrepi, ko mu nekdo pomaga pri reševanju zahtevnega problema. Oseba je hvaležna za podporo, hkrati pa se okrepi njena samoučinkovitost, ko spozna, da je bila pri reševanju problema uspešna. Tako se okrepi tudi njeno samozavedanje – »Saj zmorem!«. Okrepi se tudi zaupanje v druge itd. Pomembno pri tem je, da pomoč predvideva dejavno sodelovanje osebe.

Ko mentorji podpirajo udeležence pri reševanju njihovih problemov, morajo ozavestiti in prepoznati dejavnike tveganja in podpore, ki vplivajo na udeleženca. Izhajajo iz udeleženčeve subjektivne ocene, ki jo soočajo s svojimi opažanji in drugimi (objektivnimi) podatki ter jo tudi interpretirajo. Vendar je subjektivna ocena udeleženca o lastnem stanju ključna in izhodišče za kakršnokoli obravnavo. Sledimo načelu, da je udeleženec ekspert iz vsakdanje izkušnje, mentor pa oseba, ki mu s svojim znanjem, predvsem pa v spoštljivem in empatičnem odnosu pomaga premisliti o izkušnji in pri reševanju problemov.

Subjektivna ocena blagostanja je sestavljena iz razmerja med pozitivnimi in negativnimi čustvi ter občutji udeleženca. Dejavniki tveganja so v splošnem subjektivna ocena psiholoških stresorjev, dejavniki opremljenosti pa so subjektivne ocene blagostanja oz. socialno-emocionalne moči in zunanje podpore, kakor jih doživlja sam udeleženec. Pomembna ugotovitev, na kateri počiva dualni

model, je, da ljudje enake okoliščine lahko različno interpretirajo, ker so različno opremljeni, zato se nanje tudi različno odzivajo. Matrika nam omogoča, da skupaj z udeležencem poleg dejavnikov tveganja prepoznamo tudi podpirne dejavnike. To mentorjem omogoča, da skladno s tem uravnavajo osebno obravnavo udeleženca in podporo v smeri krepitve ter uravnavanja (sinhroniziranja) njegovih notranjih moči.

Uporaba matrike nam pomaga pri izrisovanju profila vsakega udeleženca, pa tudi učne skupine. Mentorjem omogoča, da se načrtno posvetijo različnim vidikom položaja in moči udeležencev. Tako preprečimo ali vsaj omilimo morebitno (mentorjevo) nekritično posploševanje, neutemeljeno sklepanje ali subjektivnost pri presoji – bodisi, da podcenjujemo ali precenjujemo težave udeleženca, ker ne upoštevamo njegove subjektivne ocene lastnega socialno-čustvenega stanja, bodisi, ker se naš vrednotni sistem preveč razlikuje od njegovega. Ugotovimo lahko, da so nekateri udeleženci kljub težkim razmeram močni (npr. optimistični, hvaležni, angažirani, psihično relativno stabilni), drugi pa ob navidezno manj stresnih situacijah izražajo večje ali manjše nezadovoljstvo in nemoč. Tako eni kot drugi potrebujejo ustrezno podporo. Uporaba matrike nam omogoča, da presodimo, kako se udeleženci počutijo v učni skupini, kako so med seboj povezani, kakšna je njihova samopodoba ipd. Subjektivno presoj o udeležencev mentorji soočajo z lastnimi opažanji, z objektivnimi podatki (npr. o zdravstvenem stanju, bivanjskih razmerah ipd.) ter z drugimi mnenji (npr. zunanjih strokovnjakov, zunanjih sodelavcev, soudeležencev ipd.).

Skozi ugotovljeno razmerje je mogoče prepoznati udeleženčeve socialno-čustvene potrebe in na podlagi teh opredeliti tudi socialno-čustveno ter drugo podporo pri postavljanju osebnih in kariernih ciljev, predvsem pa v smislu krepitve (učenja) socialno-čustvenih kompetenc ter opredeljevanja razširjene mreže pomoči (npr. razširjeni strokovni tim).

Z uporabo matrike želimo udeležence vpeljati v tehnike ozaveščanja svojega položaja, občutij in čustev ter njihovih notranjih moči, zunanje podpore in pristnega izražanja socialno-čustvenih potreb. To naj poteka ob vsakdanjih življenjskih situacijah, ki mnogim udeležencem predstavljajo stres (npr. obisk zobozdravnika, opravljanje izpita, urejanje osebnih dokumentov ipd.), pa tudi ob drugih stresnih dogodkih (konflikti, nasilje, izgube, ki so za udeleženca pomembne).

Želimo jim pomagati pri uravnavanju in izražanju čustev, pri krepitvi samozaupanja, zaupanja v druge, spodbuditi njihovo (življenjsko) angažiranost, skratka, pri krepitvi socialno-čustvenih kompetenc. Opolnomočiti jih želimo za ozaveščanje in iskanje ustrezne zunanje podpore ter za njeno sprejemanje.

CILJ

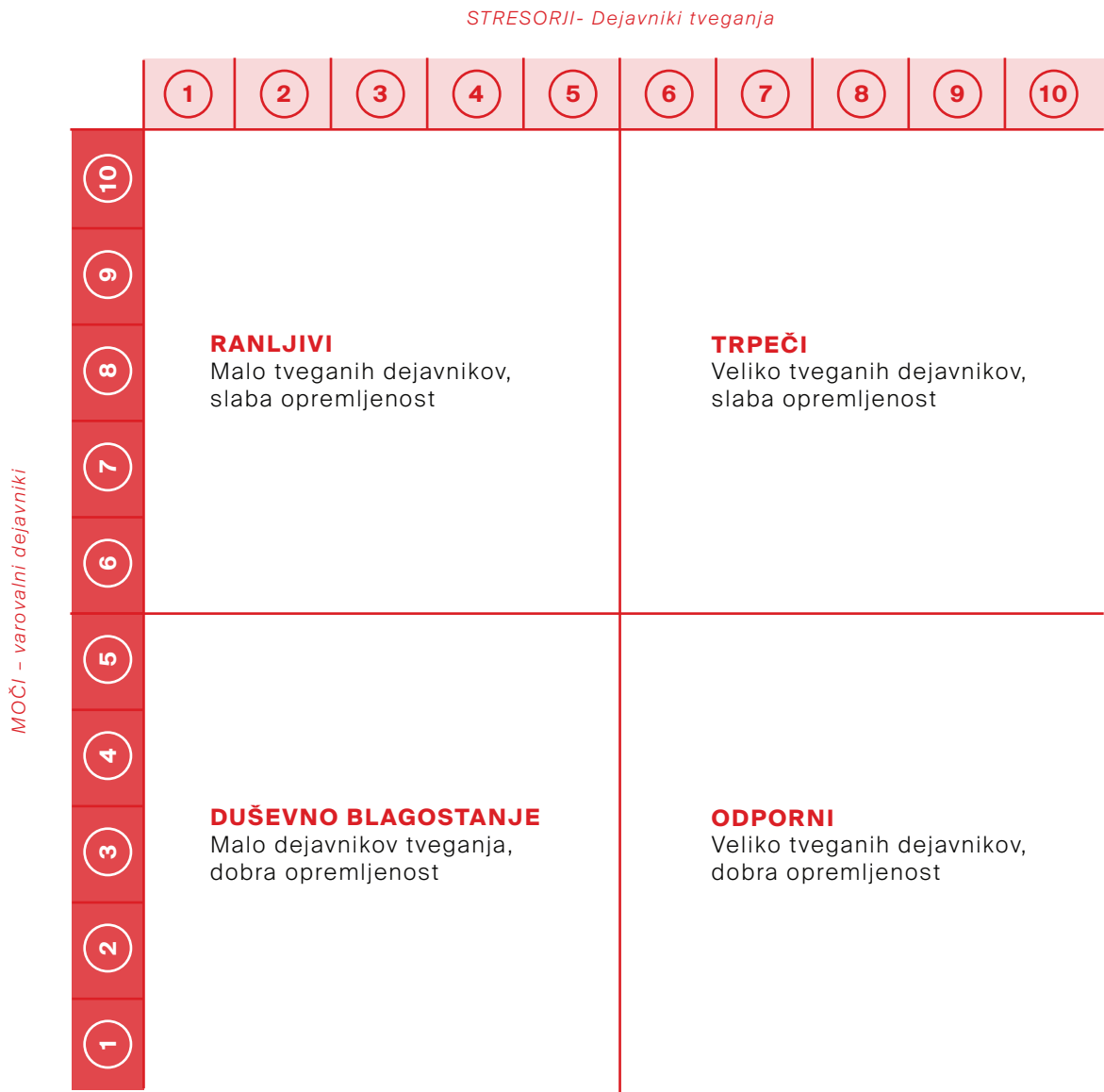
V predvidenih dejavnostih udeleženci:

- *razmišljajo in opredelijo dejavnike tveganja ter dejavnike moči v človekovem življenju,*
- *razmišljajo in razpravljajo o odnosu med stresorji ter veščinami oz. karakteristikami, ki osebi omogočajo obvladovanje stresa,*
- *premišljujejo in opredelijo koncept razcveta osebe,*
- *razmišljajo o stresnih situacijah v lastnem življenju, iz katerih izluščijo stresorje ter prepoznajo svoje moči in podporo, ki so je deležni; glede na kombinacijo obojega se umestijo v polje matrike »blagostanje – stres«,*
- *razmišljajo o možnostih razvoja lastnih notranjih moči za obvladovanje stresorjev ter potrebnih pogojih oz. okoliščinah, ki bi jih v tem procesu podprle.*

OPIS MATRIKE

Na abscisni osi je skala od 0 do 10, na kateri udeleženci označijo stopnjo svojega stresa (npr. v neki situaciji), na ordinati pa skala od 0 do 10, kjer označijo, kako krepki/odporni/močni/podprti se (so se) na splošno počutijo (počutili) pri premagovanju obravnavanega stresa . Kot je razvidno iz Slike 6, lahko skozi dualni model v grobem opredelimo štiri tipe udeležencev: **1. v duševnem blagostanju; 2. odporni; 3. ranljivi; 4. trpeči.** Navedena stanja so bolj ali manj začasna, zamejena s konkretno situacijo ali podvržena reševanju konkretnega problema, vendar jih je z uporabo različnih orodij (npr. vprašalnika) mogoče uporabiti pri opredeljevanju (opisovanju) prevladujoče

psihične drže udeleženca v obravnavanem obdobju. Duševno blagostanje doživljajo tisti udeleženci, ki imajo malo stresorjev in čutijo veliko moči. Med odpornimi so tisti, ki imajo veliko stresorjev in čutijo veliko moči. Med ranljivimi so tisti, ki imajo malo stresorjev, a čutijo malo moči, trpeči pa so tisti, ki imajo veliko stresorjev, hkrati pa čutijo nemoč ali malo moči. Intenziteta prevladujočega tipa je arbitrarno določena, zato vsak primer, predvsem tisti na mejnem območju (npr. 5 in 6 na lestvici 10), zahteva osebno, bolj poglobljeno obravnavo, da bi ustrezneje opredelili vpliv dejavnikov tveganja in dejavnikov podpore.



Slika 6: Matrika blagostanja

KJE?

V zaprtem (zamejenem) prostoru. Prostor naj bo urejen tako, da omogoča razpravo med udeleženci in gibanje udeležencev. Pri poglobljeni osebni obravnavi naj prostor omogoča izolacijo in nemoten pogovor med mentorjem in udeležencem

KDAJ?

Na začetku procesa dogovarjanja o osebnih in/ali skupinskih ciljih učenja na socialno-čustvenem področju.

V skupini jo lahko uporabimo na uvodnih srečanjih, kjer želimo z udeleženci ozavestiti dinamiko medsebojnega vplivanja stresnih dogodkov in (notranjih) moči. Mogoče jo je uporabiti tudi v procesu sprejemanja skupnih pravil, ko se skupina spoznava in oblikuje. Stres se zmanjša s predvidljivostjo dogodkov in sinhronizacijo vrednot – zato oblikujemo pravila. Lahko jo uporabimo kot dejavnost v okviru jutranje animacije, posebej v ponedeljek ali ob dnevih, ko opazimo, da so udeleženci vznemirjeni ali v stresu. Udeleženci poimenujejo stresorje in podporne dejavnike. Ko opazimo, da je oseba v stresu, lahko pristopimo tudi k osebni obravnavi.

Pri osebni obravnavi jo je mogoče uporabiti na začetku, ko udeleženec načrtuje življenjske in karierne cilje, pa tudi skozi celoten proces kot orodje, s katerim skupaj z udeležencem spremljamo premike in napredek na posameznih področjih (model Moja moč), ki jih je udeleženec v sodelovanju z nami načrtoval. Zelo uporabna je tudi v situacijah, ko udeleženec doživlja stres ali je v položaju, ko mu pojemajo moči in se kopičijo dejavniki tveganja (krize). Za ozaveščanje moči jo je priporočljivo uporabiti tudi ob uspehu udeležencev – kot predlogo, ki omogoča ozavestiti podporne dejavnike – moči, ki jih je udeleženec uporabil na poti k uspehu.

PRIPOMOČKI

Delovni list »Matrika blagostanja« za osebno/plenarno uporabo, samolepilni lističi, površina za lepljenje, flomastri/barvni svinčniki

Opcijsko: berilo, film, serija

KAKO?

Pri skupinski, še bolj pa pri osebni obravnavi, je matriko priporočljivo uporabiti tako, da izhajamo iz konkretne situacije ali izkušnje udeležencev, skozi refleksijo preteklega dogodka ali položaja, v katerem se udeleženec nahaja. Pri uporabi v skupini, so to lahko dogodki, ki so se zgodili v skupini (npr. konflikt, izvajanje projekta, javno nastopanje, pogovor z zunanjimi obiskovalci ipd.). Obravnava poteka skozi pogovor – udeleženci drug za drugim vrednotijo dogodek skozi lastno doživljanje in to označijo v skupini matriki.

Tako učenje v skupini kot osebna obravnava lahko poteka tudi po naslednjih korakih:

1. **KORAK: Brainstorming na temo »moči«**
2. **KORAK: Refleksija o lastnih močeh**
3. **KORAK: Življenjski stresorji**
4. **KORAK: Umeščanje sebe v matriko blagostanja**
5. **KORAK: Osebni razmislek o željah, ciljih, učenju na področju obvladovanja stresorjev in razvoja »notranjih moči«**

PODROBNEJŠI OPIS STRATEGIJE:

	Mentor	Udeleženec
koraki	1 Vprašanje udeležencem v razmislek: Katere »moči« imamo ljudje? Kaj nam pomaga pri doseganju ciljev? <i>Pomembno: Na začetku pojasnite pojem »moč« in navedite nekaj primerov (npr. upati si zastopati svoje ideje, reči »ne« itd.)</i>	Svoje odgovore zapišejo individualno, na lističe (vsako »moč« na svoj listič), nato vsakdo svoje lističe prilepi na tablo.
	2 Vodi frontarno razpravo o »oblaku« odgovorov, ki je nastal na tabli, in povabi udeležence, da razmislijo ter mu pomagajo pri razvrščanju »moči« v skupine (ni pravilnih in napačnih odgovorov, ustrezna je vsaka rešitev skupine).	Ko je razvrstitev na tabli, vsak udeleženec razmisli o lastnih »močeh«: v čem je že dober in katerih »moči«/kvalitet pa morda še nima.
	3 Vprašanje udeležencem: Kateri so stresorji v življenju posameznika?	Udeleženci individualno razmislijo o lastnih stresorjih. Intimno jih zapišejo v svojo mapo.
	4 Mentor predstavi udeležencem matriko: obe dimenziji in polja v njej. Poudari, da se ljudje v različnih življenjskih okoliščinah nahajajo v različnih poljih matrike.	Na temelju izbranih moči in pojasnil matrike udeleženec umesti sebe v eno od štirih kategorij v matriki. Rešitev je lahko intimna in o njej udeleženec ne razpravlja z nikomer, lahko pa jo predstavi v razgovoru z mentorjem ali tudi pred skupino (če to želi).
	5 Udeležence usmerja v razmislek o tem, kaj bi potrebovali za premik iz manj ugodnih polj matrike v bolj ugodna polja.	Razmislek je individualen (vsak udeleženec ga zapiše v svojo mapo), če posameznik želi, se s svojimi idejami in rešitvami vključuje v skupinsko razpravo.

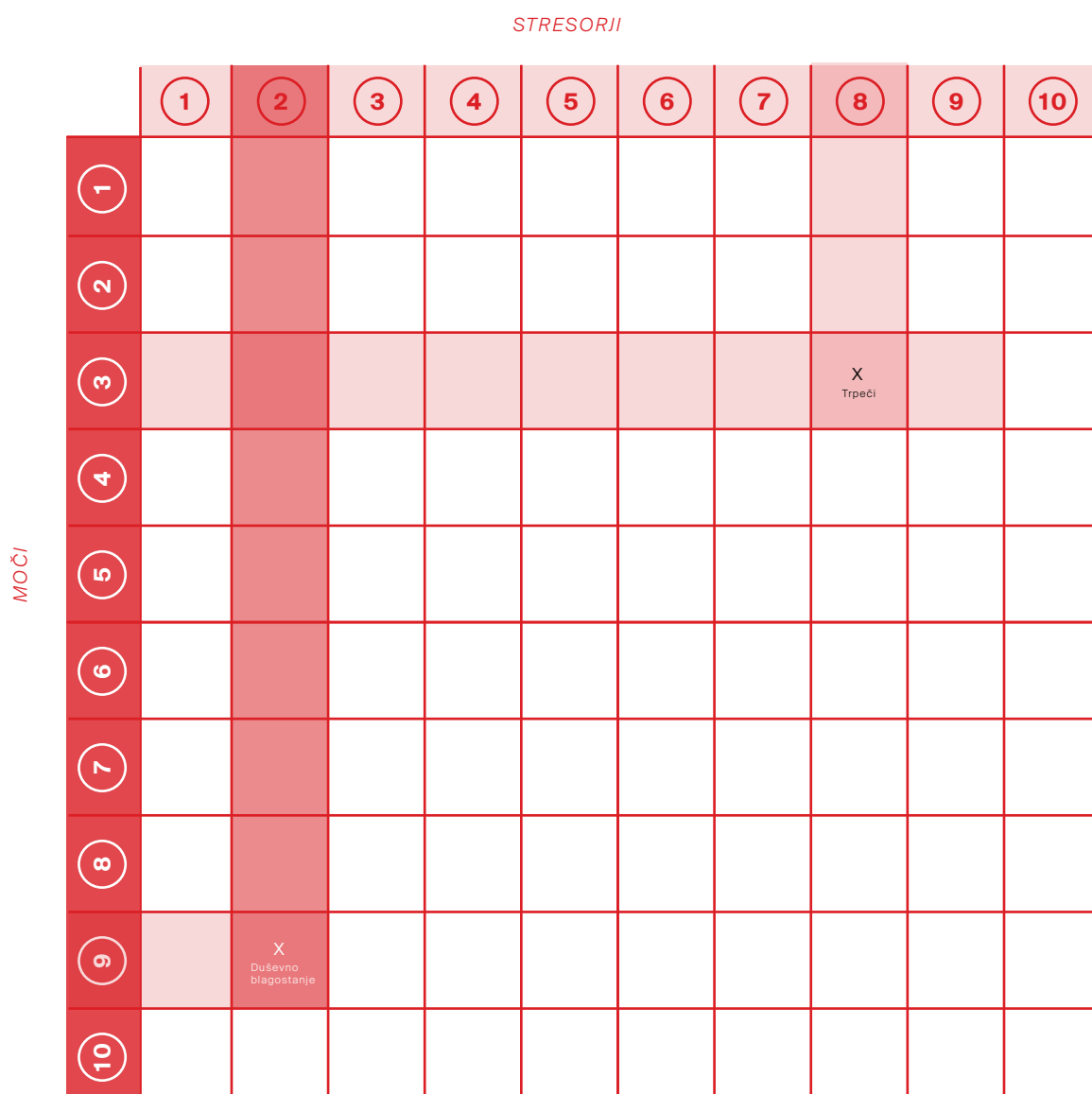
POMEMBNO

Matrika blagostanja je pristop, ki je primeren predvsem v osebni obravnavi. Za samo-umeščanje posameznika v matriko pri skupinskem delu je treba poskrbeti za varno in zaupno ozračje; skupina mora biti zrela, dobro povezana, člani med seboj spoštljivi, vsi pa se morajo zavezati k etičnemu načelu zaupnosti, kar pomeni, da podatkov o drugem ne bodo komentirali, če oseba ni navzoča, ali jih razširjali zunaj skupine. Ta načela je treba enoznačno izpostaviti. V nekaterih skupinah se udeleženci

pod izjavo tudi podpišejo. Če ti pogoji niso izpolnjeni, naj vsak udeleženec to označi v učnem listu, ki ga ne deli z drugimi. Tako lahko opravi tudi 2. in 5. korak. Mentorska skupina lahko naknadno, na podlagi osebnih učnih listov, v procesu intervizije opravi razmislek o prevladujočih socialno-čustvenih potrebah v učni skupini in predvidi nadaljnje korake za delo v učni skupini ter v osebnih obravnavah.

Pri uporabi matrike v delovnem listu ne izpisujemo kategorij blagostanje idr., temveč udeležencu ponudimo prazen koordinatni sistem (*Delovni list 1, Priloga 1*). Udeleženec naj ob premisleku o problemu na ustrezni osi označi stopnjo težav (stresa), na drugi pa, kako dobro opremljen se je pri tem počutil. Nato naj potegne vodoravno in navpično črto iz označenih točk. Tako bo dobil točko, s katero se bo umestil v enega od kvadrantov.

Delovni list 1
Matrika blagostanja, Priloga 1



Slika 7: Primera izpolnjene matrike blagostanja

POMEMBNO

Mentorjeva interpretacija udeleženceve samoumestitve v matriko naj bo spoštljiva in empatična. Usmerjena naj bo na ozaveščanje občutij in krepitev moči. Pozorni bodimo na skrajnosti in sredinske ocene. Če nekdo na abscisni osi označi visoko stopnjo stresa, hkrati pa tudi visoko stopnjo opremljenosti na ordinatni osi, se pogovorimo o kriterijih za oceno stresa in, kako je občutil stres v telesu. Podobno tudi pri drugih skrajnostih. Dovolimo, da opiše občutke v telesu s svojimi besedami. Prav tako naj ubesedi tudi strategijo in način, s katerim obvladuje stres. Namesto sodbe je bolje postavljati sočutna vprašanja, povzeti sogovornikove izjave ali ponoviti posamezne besede, ki jih je izrekel. V posameznih sekvencah pogovora je lahko pomembna tudi tišina, ki sogovorniku omogoča, da povedano premisli, dopolni ali spremeni. Drža mentorja spodbuja zaupnost, podpira refleksijo, usmerja sogovornika na njegove moči in hkrati omogoča opredelitev potrebne zunanje pomoči. Podobno ravnamo tudi pri sredinskih ocenah (5 in 6), ko si prizadevamo z udeležencem ozavestiti tančine v občutjih, opredeliti potrebe in pomoči

VARIACIJE ZGORNJE STRATEGIJE IN DRUGE MOŽNE UPORABE:

Pri učenju v skupini lahko izhajamo iz primera tretje osebe, ko udeleženci premišlujejo o stresorjih (dejavniki tveganja) in dejavniki moči. Ob modelu Moja moč mentorji usmerjajo njihovo razmišljanje z vprašanji ali strukturiranimi dejavnostmi. Ob izbranih primerih udeleženci ovrednotijo položaj osebe in njeno opremljenost. Tako si ustvarijo modele (zglede) in premišlujejo o različnih strategijah za krepitev notranje moči. Morda bomo ugotovili, da različni udeleženci stopnjo stresa ali opremljenosti v objektivno enakem položaju obravnavane osebe ocenjujejo različno. Izmenjava pogledov ob teh razlikah je lahko izhodišče za razpravo o različnih vidikih socialno-čustvenih moči (npr. empatija, optimizem, angažiranost ipd.). Pri izboru primerov - oseb si lahko pomagamo z literarnimi liki ali junaki iz filmov, tudi popularnih serij, ki jih udeleženci spremljajo na spletu. Berilo ali ogled filma/serije je v tem primeru lahko uvod v načrtovano učenje. Literarne in druge like lahko razvrstijo v kvadrante matrike blagostanja in ob tem pojasnijo svojo odločitev. Delo lahko poteka v manjših skupinah, ki vse premišlujejo o istih likih ali pa o različnih. Frontalno razvrščanje v matriki pa bo morda pokazalo različne izbire, ob katerih lahko mentor usmerja razpravo, v kateri si udeleženci krepijo različne spretnosti.

V nadaljevanju v manjših skupinah premišlujejo o tem, kako bi obravnavani lik lahko ozaveštil moči, kdo bi mu pri tem lahko pomagal ipd. Tak razmislek je bolj ali manj ozaveščeno učenje o sebi (področje Verjamem vase, moč samozavedanja), saj širi pogled na različne možnosti in priložnosti ter usmerja k premišljevanju o lastni socialni mreži ipd.

Vse navedeno je lahko izhodišče za opredelitev skupinskega ali osebne učnega projekta, kjer je socialno-čustveno učenje jedrni ali pa obrobni del. Razmišljajo naj o dejavniki, ki stabilizirajo (krepijo) moči, ter o tistih, ki jih destabilizirajo (hromijo), ter o strategijah za krepitev moči. To je lahko uvod v premišljevanje in učenje različnih strategij pri obvladovanju stresa, krepitev notranje moči udeležencev ter definiranje zunanje pomoči, ki jo udeleženci morda potrebujejo. Gre za podporo pri njihovem socialno-čustvenem učenju, s katero bodo lažje načrtovali korake pri uresničevanju svojih želja in ciljev na različnih področjih življenja. To lahko poteka ob reševanju konkretnih življenjskih problemov (npr. priprava na izpit, zaposlitveni razgovor ipd.).

V osebni obravnavi je mogoče matriko uporabiti tudi kot orodje za spremljanje (ovrednotenje) udeležencevega razvoja/napredka, ko udeleženec zavestno izbere novo (učinkovitejšo) strategijo reševanja problema in premisli, kako so se po tem spremenila njegova občutja lastne moči v podobni situaciji, ki jo je že izkusil (npr. opravljanje izpita, zaposlitveni razgovor, urejanje upravnih zadev, obisk pri zdravniku ipd.). Skratka gre za razmislek o tem, kako je sprememba vplivala na občutek njegove moči in kako se je morda stres zaradi tega zmanjšal.

Viri in literatura:

Covitality Advantage, pridobljeno 20. november 2024 s
<https://www.covitalityucsb.info/covitality-advantage.html>

Furlong, M. J., Dowdy, E., Moore, S., & Kim, E. (2022). Adapting the dual-factor model for universal school based mental health screening: Bridging the research to practice divide. In K-A. Allen, M. J. Furlong, S. Suldo, & D. Vella-Brodrick (Ur.), Handbook of positive psychology in schools: In support of positive educational processes (3. izd.). Routledge, Taylor and Francis, pridobljeno s
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.project-covitality.info/ewExternalFiles/Chapter%25205%2520FURLONG.pdf&ved=2ahUKEwjRwM2b5-qIAxWI97slHWCqEeIQFnoECBwQAQ&usg=AOvVaw0FZxmWmhJ00GKHOIYx2lb6>

Poštrak, M. (2021). Opuščanje šolanja skozi perspektive mladih in njihovih potreb - načela dela z mladimi, ki opuščajo šolanje. V Žalec, N. (ur.), Mentorjeva knjiga. Priročnik v programu PUM-O (str.11-30). Andragoški center Slovenije, pridobljeno s
<https://www.acs.si/digitalna-bralnica/mentorjeva-knjiga/>

[illegible]

Verjamem vase MOJE MOČI I

Avtorica: Tanja Rupnik Vec

NAMEN in kratek opis konteksta

Temeljni namen uporabe vprašalnika Moje moči je spodbuditi refleksijo o lastnih socialno-čustvenih veščinah. Udeleženec ozavešča svoja močna področja in področja izzivov ter razmišlja o možnostih za razvoj na posameznih področjih.

CILJ

V spodaj opisanih dejavnostih uporabniki:

- spoznajo model Moje moči oz. področja socialno-čustvenih spretnosti, izpostavljenih v tem modelu,
- napravijo samorefleksijo veščin, umeščenih v model Moje moči, oz. se ovrednotijo na dimenzijah modela,
- pripravijo načrt za afirmacijo svojih močnih področij ter preseganje šibkosti.

KDAJ?

Na začetku procesa dogovarjanja o individualnih in skupinskih ciljih učenja na socialno-čustvenem področju.

KDO?

Udeleženci pod vodstvom mentorja

NAČIN UPORABE

Individualno ali v skupini

PRIPOMOČKI

Tarča Mojih moči, samolepilne točke za umeščanje v tarčo

1. **KORAK:** Spoznavanje modela kovitalnosti
2. **KORAK:** Samorefleksija o veščinah kovitalnosti in izmenjava izkušenj
3. **KORAK:** Identifikacija področij moči in šibkosti
4. **KORAK:** Načrtovanje preseganja šibkosti in afirmacije moči

PODROBNEJŠI OPIS STRATEGIJE:

	Mentor	Udeleženec
koraki	1 Spodbudi razpravo o socialno-čustvenih veščinah. Udeležence spodbuja, naj bodisi prispevajo ideje v razpravo, ki jih moderator zapisuje na tablo, bodisi zapisuje ideje na lističe, ki jih nalepi na tablo, nato pa sledi razvrščanje.	Razmišlja o področju socialno-čustvenih veščin in sodeluje pri oblikovanju modela, pri tem pa izgrajuje svoje razumevanje tega področja.
	2 Spodbudi udeležence k reševanju vprašalnika. Ko vsi zaključijo, spodbuja krajšo razpravo o njihovem doživljanju. Ta je lahko zgolj frontalna, lahko pa udeleženci izmenjajo izkušnje in ugotovitve v parih, frontalno pa sodelujejo zgolj tisti, ki to izrecno želijo	Izvede samorefleksijo o veščinah na podlagi vprašalnika in sodeluje v razpravi o doživljanju reševanja vprašalnika ter ugotovitvah (zgolj, če jih je pripravljen deliti).
	3 Spodbudi udeležence, da izpostavijo svoje moči in šibkosti.	Izvede refleksijo o ugotovitvah, izbere tri močna področja in identificira področja za razvoj (Kaj pri sebi želim okrepiti? Katere veščine bi želel razviti?)
	4 Spodbudi individualni razmislek o izzivih učenja na socialno-čustvenem področju in razmislek o tem, kako bi želeni cilj lahko dosegel.	V svojo osebno mapo zapiše tri področja moči in razmisli, kako, kje in v katerih situacijah jih bo uporabil v prihodnosti. V osebno mapo zapiše tri področja šibkosti in razmišlja o tem, kako bi to učenje potekalo. V pomoč so lahko naslednja ali podobna vprašanja: - Kaj bi lahko ali moral storiti, da bi razvil posamezno veščino? - Kaj bi bil prvi korak oz. kako začeti? - Kaj bi ga pri tem lahko oviralo? - Na koga bi se v primeru ovire lahko obrnil? - Kako bo vedel, da je dosegel cilj?

POMEMBNO

Moderator zagotavlja posamezniku diskretnost, svoje misli, ideje in spoznanja udeleženec deli zgolj, če želi.

Delovni list 2

Vprašalnik Moje moči , Priloga 1

(Von Bönninghausen, M. in sod., 2023),



NAVODILO

Na 4-stopenjski lestvici ocenite, v kolikšni meri trditve spodaj veljajo za vas, pri tem: 1 – ne drži, 2 – včasih drži, 3 – večinoma drži, 4 – popolnoma drži.

- ① Sam lahko rešujem svoje težave.

1 2 3 4

- ② Večina stvari mi uspe, če se potrudim.

1 2 3 4

- ③ Veliko stvari lahko naredim dobro.

1 2 3 4

- ④ V svojem življenju imam cilje.

1 2 3 4

- ⑤ Razumem svoja čustva.

1 2 3 4

- ⑥ Razumem, zakaj nekaj počnem.

1 2 3 4

- ⑦ Če česa ne razumem, vprašam nadrejenega, dokler tega ne razumem.

1 2 3 4

- ⑧ Poskušam odgovoriti na vsa vprašanja, ki so mi zastavljena v skupini.

1 2 3 4

- ⑨ Ko poskušam rešiti težavo pri nalogi, ne obupam, dokler ne najdem rešitve.

1 2 3 4

- ⑩ V PUM-O se najde mentor ali kolega, ki mu je res mar, da se trudim po svojih najboljših močeh.

1 2 3 4

- ⑪ V PUM-O je mentor ali član osebja, ki me posluša, ko imam kaj povedati.

1 2 3 4

- ⑫ V PUM-O je mentor ali kolega, ki verjame, da mi bo uspelo.

1 2 3 4

- ⑬ V naši družini se med seboj vedno razumemo in se podpiramo.

1 2 3 4

- ⑭ V naši družini se dobro razumemo.

1 2 3 4

- ⑮ V naši družini se čutimo zavezane drug drugemu.

1 2 3 4

- ⑯ Imam fanta ali punco, ki mu/ji je resnično mar zame.

1 2 3 4

- ⑰ Imam prijatelja, s katerim se lahko pogovorim o svojih težavah.

1 2 3 4

- ⑱ Imam prijatelja ali prijateljico, ki mi pomaga, ko se znajdem v težavah.

1 2 3 4

- ⑲ Prevzemam odgovornost za to, kar počnem.

1 2 3 4

- ⑳ Ko naredim napako, jo zmorem priznati.

1 2 3 4

- ㉑ Lahko sprejemem, ko mi kdo reče ne.

1 2 3 4

- ㉒ Slabo se počutim, ko je nekdo prizadet.

1 2 3 4

- ㉓ Poskušam razumeti, kaj doživljajo drugi ljudje.

1 2 3 4

- ㉔ Poskušam razumeti, kaj drugi ljudje čutijo in mislijo.

1 2 3 4

- ㉕ Lahko počakam na tisto, kar si želim.

1 2 3 4

- ㉖ Ne motim drugih, ko so zaposleni s svojimi stvarmi.

1 2 3 4

- ㉗ Razmislim, preden nekaj naredim (storim).

1 2 3 4

- ㉘ Večino časa sem zadovoljen.

1 2 3 4

- ㉙ Običajno se počutim hvaležnega.

1 2 3 4

- ㉚ Običajno se počutim cenjenega.

1 2 3 4

- ③① Običajno imam dovolj energije.
1 2 3 4
- ③② Običajno se počutim aktivnega.
1 2 3 4
- ③③ Večino časa se počutim navdušenega (zavzetega).
1 2 3 4
- ③④ Veselim se vsakega dneva.
1 2 3 4
- ③⑤ Načeloma pričakujem, da bom doživel več pozitivnih stvari kot negativnih.
1 2 3 4
- ③⑥ Največkrat pričakujem, da bom imel lep dan.
1 2 3 4

Rezultate na posamezni dimenziji dobite, če seštejete točke pri posameznih vprašanjih po naslednjem ključu:

PRIMER:

Pri Verjamem vase je nekdo zbral 36 točk, ki jih delite z devet in dobite poprečno vrednost 4.

Pri posamezni dimenziji pa seštejete pridobljene točke in jih delite s 3.

Primer Samočinkovitost: 12 točk: 3 = 4

Rezultat lahko interpretirate skupaj z udeležencem v smeri razčlenjevanja socialno-čustvenih potreb in ukrepov za izboljšanje.

Variacije zgornje strategije in druge možne uporabe:

Moderator po viharjenju možganov, v katerem udeleženci razpravljajo o socialno-čustvenih veščinah, predstavi model. Udeleženci nato svoje veščine umeščajo v posamezna področja oziroma dimenzije modela, pri čemer pojasnjujejo svojo izbiro. Če udeleženci prispevajo veščino, ki ne sodi v model, moderator pojasni, da model ne pokrije vseh področij (gre le za enega izmed modelov, ki izpostavi nekatere veščine, druge pa morda ne). Pomembno je, da se ta veščina ohrani na panoju in se umesti v najbolj ustrezno področje.

Viri in literatura:

Von Bonninghausen, M. (2023). Moja moč - gradivo za seminar za mentorje v PUMO+ programu. Andragoški center Slovenije. Ljubljana, 18.-20. 9. 2023.

Verjeti vase

Samoučinkovitost: 1-3

Vztrajnost: 4-6

Samozavedanje: 7-9

Skupaj:

Čustvene kompetence

Upravljanje čustev: 19-21

Empatija: 22-24

Samoregulacija: 25-27

Skupaj:

Verjeti v druge

Podpora šole: 10-12

Podpora v družini: 13-15

Podpora vrstnikov: 16-18

Skupaj:

Življenjska zavzetost

Hvaležnost: 28-30

Vesetje do življenja: 31-33

Optimizem: 34-36

Skupaj:

Verjamem vase MOJE MOČI II

Avtorica: Tanja Rupnik Vec

NAMEN in kratek opis konteksta

Temeljni namen uporabe orodja »tarča« je spodbuditi refleksijo o lastnem čustvovanju, ozaveščanje nekaterih lastnosti na tem področju in samospoznavanje.

Mentor uporabi model Moje moči v celoti, kar pomeni, da udeležence usmerja k samooceni na vseh štirih področjih oz. na vseh 12 dimenzijah modela. Lahko pa se odloči za omejeno število dimenzij in temu prilagodi tako uvodna pojasnila kot učna gradiva (tarčo).

CILJ

V spodaj opisanih dejavnostih udeleženci:

- Spoznajo model Moje moči (ali dele modela) oz. področja socialno-čustvenih veščin v tem modelu.
- Izvedejo samorefleksijo veščin, umeščenih v model, oz. se ovrednotijo na njegovih dimenzijah.
- Pripravijo načrt za afirmacijo svojih močnih področij in preseganje šibkosti.

KDAJ?

V fazi spoznavanja področja socialno-čustvenih veščin, motiviranja za samospoznavanje ter načrtnega učenja na tem področju, udeleženci ozaveščajo svoje prednosti in šibkosti na socialno-čustvenih dimenzijah.

KDO?

Udeleženci pod vodstvom mentorja

PRIPOMOČKI

Tarča Moje moči, samolepilne točke za umeščanje v tarčo

POMEMBNO

- Prostovoljno sodelovanje v vseh dejavnostih.
- Udeležencem se zagotovi intimnost oz. diskretnost.

NAČIN UPORABE

Individualno, v majhnih skupinah, frontalno

Individualno mentor usmerja udeleženca skozi presojo o lastnih veščinah s pomočjo podpornih vprašanj. Predpogoj je dober odnos mentorja z udeležencem.

Majhne skupine prinašajo določene prednosti. Če se udeleženci medsebojno sprejemajo, so povezani in v skupini vlada določena stopnja zaupanja, se lahko učijo drug od drugega, v dialogu razjasnjujejo svoje razumevanje dimenzij modela, skupaj iščejo primere, učitelj pa jih spodbuja k medsebojni izmenjavi izkušenj.

Frontalna izvedba je najbolj zahtevna, saj posamezniki prihajajo pred tarčo in lepijo pike v ustrezna polja, kar pomeni, da se pred skupino samorazkrivajo. Ta način dela je primeren le, kadar je skupinska kohezivnost visoka in v skupini ni napetosti med posameznimi člani. V nasprotnem primeru je bolje vajo izvesti na način, ki udeležencem omogoča diskretnost.

1. **KORAK:** Razprava o socialno-čustvenih veščinah in pojmu »oseba v razcvetu«
2. **KORAK:** Poglobljanje razumevanja pojma »oseba v razcvetu«
3. **KORAK:** Predstavitve modela Moja moč in samorefleksija udeležencev o močnih področjih ter področjih izzivov; izris lastnega profila v tarči
4. **KORAK:** Razprava o doživljanju v prejšnji vaji ter ubeseditev temeljnega spoznanja o sebi oz. o modelu Moja moč
5. **KORAK:** korak (alternativno): Samorefleksija ob vprašalniku Moje moči (glej poglavje Moje moči) ter primerjava rezultatov v tarči z rezultati tega instrumenta
6. **KORAK:** Načrtovanje individualnih razvojnih ciljev

PODROBNEJŠI OPIS STRATEGIJE:

koraki

	Mentor	Udeleženec
1	Spodbudi frontalno razpravo z naslednjimi vprašanji: Kaj so vrednote? Kako jih prepoznamo v našem vsakdanjem življenju? Katere vrste vrednot poznamo?	Sodelujejo v frontalni razpravi in delijo svoje trenutne misli o vrednotah.
2	Spodbudi razmišljanje ob uporabi delovnega lista (<i>Delovni list 3 b ali 3 c</i>), ki učeče usmerja v širšo razpravo o obravnavanem konceptu, tj. »oseba v razcvetu«.	Ob delovnem listu raziskujejo vrednote v parih ali skupinah, kar spodbuja večjo medsebojno izmenjavo misli. Vrednote poskušajo opisati in ob tem deliti svoje lastne izkušnje.
3	Predstavi model Moja moč in izpostavi tiste dimenzije, ki so jih udeleženci prispevali v nevihti možganov o tem, kakšna je oseba v razcvetu. Organiziraj samooceno na 12 dimenzijah, bodisi individualno, v majhnih skupinah, bodisi frontalno. V tem primeru učeči v veliko tarčo vrišejo svojo samooceno, kar omogoča vpogled v prevladujoče moči v skupini ter spodbuja razpravo o učenju šibkeje izraženih socialno-čustvenih veščin.	Spoznavaajo model in na podlagi njegovega poznavanja (ali dela modela) naredijo samorefleksijo o svojih močnih področjih in področjih izzivov. V tarči izrišejo svoj profil.
4	Spodbudi splošno razpravo o modelu, o doživljanju samorefleksivne vaje, o spoznanjih ter o uporabnosti teh spoznanj oz. o nadaljnjih možnih aktivnostih.	Sodelujejo v razpravi, tarčo umestijo v svojo osebno mapo in ob tem kratko zapišejo glavno spoznanje ter odločitev v zvezi s tem.
5	Povabi udeležence k reševanju vprašalnika Moje moči (<i>glej Delovni list 2 v Prilogi 1</i>).	Rezultate, ki jih dobi z vprašalnikom, primerja z rezultati proste samoocene svojih veščin v prejšnjem koraku. Lahko jih vpiše v tarčo z drugo barvo.
6	Povabi udeležence k samorefleksiji o šibkih in močnih področjih ter ubeseditvi potencialnih ciljev.	Izvede samorefleksijo ob vprašanjih: • Katera so moja tri močna področja? • Katera so področja šibkosti? • Katero veščino bi želel razviti? • Kaj bi potreboval, da bi lahko to veščino razvil? • Katere so možne ovire? • Kaj bi v primeru ovire lahko storil? • Kdo mi pri tem lahko pomaga? • Kaj bi lahko bil moj potencialni prvi korak? • Kdaj ga bom uresničil?

^aDelovni list 3b in 3 c sta uporabna pri obravnavi kateregakoli novega pojma (v našem primeru je to lahko katerikoli pojem modela Moja moč).

Delovni list 3, Priloga 1

Oseba v razcvetu v – raziskovanje pojma



3 a – cvetni listi so povsem prazni

3 b – oseba v razcvetu 3 c – oseba v razcvetu

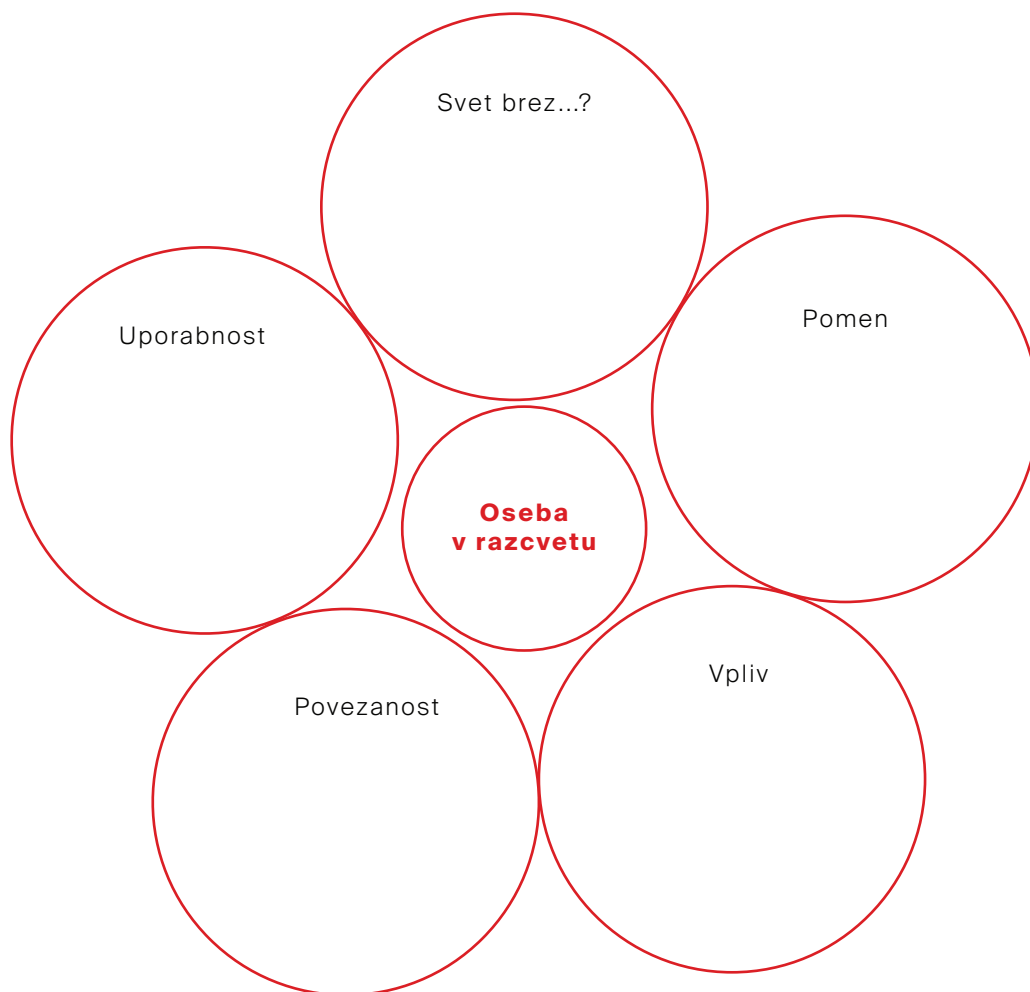
NAVODILO

Spoznal si idejo (pojem):

_____.

Razmisli:

1. Kakšen je pomen pojma/ideje za _____?
2. Na kaj vse vpliva?
3. S čim je povezana?
4. Na kakšen način je uporabna?
5. Kakšen bi bil svet brez te ideje (pojma)?



NAVODILO

Ko naletiš na nov pojem, ga opredeli po svoje, nato pa svojo opredelitev preveri še v knjigi.

Pojem nariši oz. shematsko prikaži ter navedi primere.

Uporabi pojem v smiselni povedi.

The diagram consists of five circles arranged in a pentagonal pattern. The central circle is labeled "Oseba v razcvetu" in bold. The four surrounding circles are labeled "Opredelitev", "Primeri", "Slika", and "Trditev". Each of these four outer circles contains horizontal lines for writing.

Opredelitev

Kaj je to?

Oseba v razcvetu

Primeri

Slika

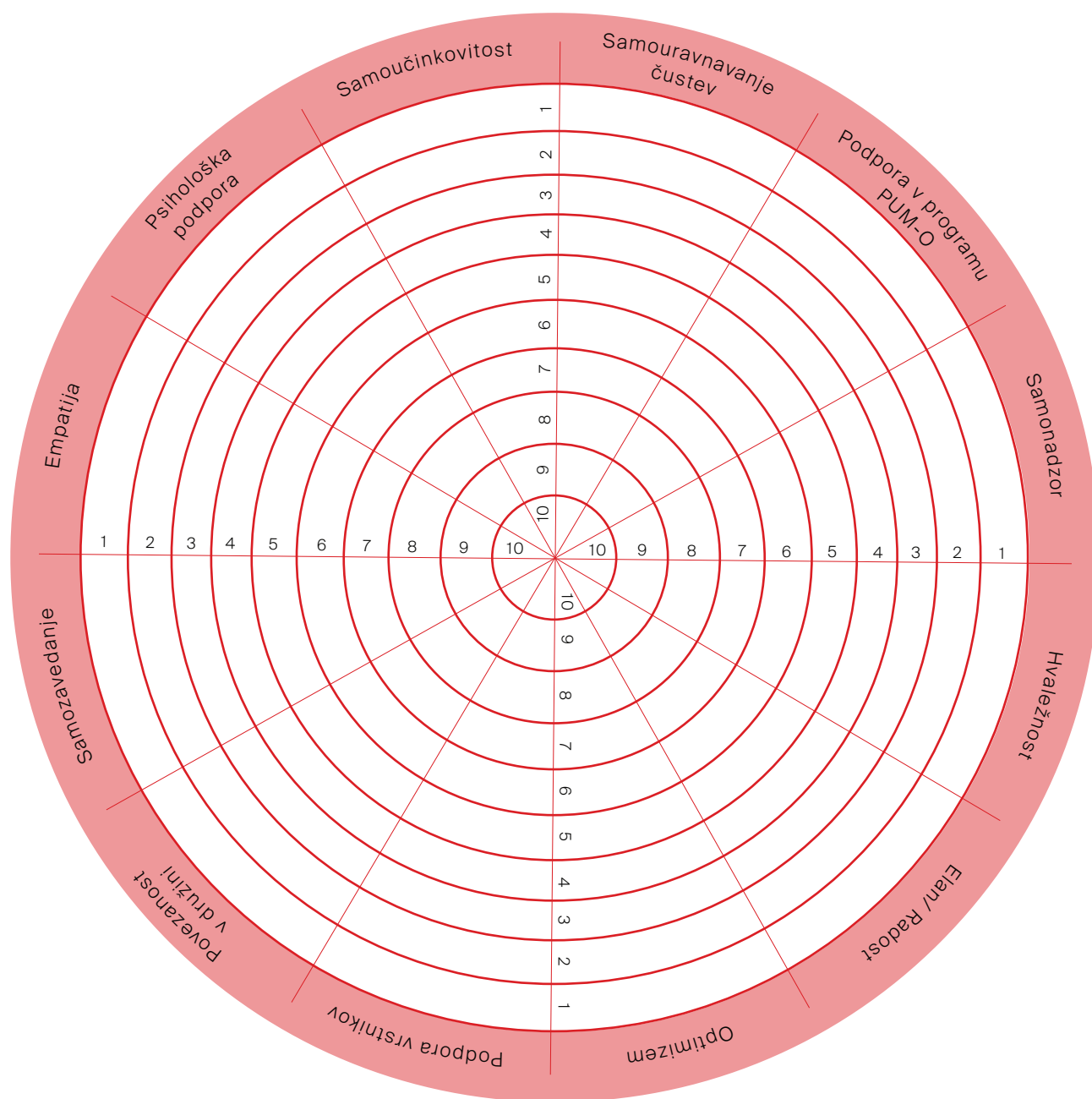
Trditev

⁷ Več idej za grafična pomagala v procesu raziskovanja pojmov najdete v Kompare in Rupnik Vec (2016).

Delovni list 4, Priloga 1

Tarča Moje moči

(večja različica predloge je v prilogi 1)



Variacije strategije in druge možne uporabe oz. izkušnje iz prakse PUMO+:

- Uvodno razpravo o čustvih (korak 1) moderator nadomesti z uvodno aktivnostjo igranja in prepoznavanja čustev: udeleženci stojijo v krogu, vsak izmed njih iz vreče potegne listek (glej Čustvena loterija, Delovni list 1 v Prilogi 0), na katerem je zapisano čustvo, to pa odigra pred skupino, ki ugotovi, katero čustvo skuša prikazati posameznik. Čustva lahko prikažejo tudi preko vrtenja kolesa sreče, ki je predhodno okrašeno z zelenimi čustvi, vprašanji in nalogami.
- Kot del začetnega raziskovanja udeleženci čustva rišejo, poustvarjajo z glino, zapišejo rimo (npr. jeza – se pogreza, veselje – Celje) itd.
- Namesto tarče na papirju lahko uporabimo tudi tarčo, narejeno iz različnih materialov, kot so tkanina z ježki, ki omogočajo, da se žogice prilepijo nanjo, elektronska tarča, ki zazna zadetke, ali tarča iz plute. Namen je, da se udeleženci z določene razdalje poskušajo čim bolj približati svojim rezultatom iz vprašalnika.

Viri in literatura:

Von Bonninghausen, M. (2023). Moja moč – gradivo za seminar za mentorje v PUMO+ programu. Andragoški center Slovenije, Ljubljana, 18.–20. 9. 2023.

Kompare, A. in Rupnik Vec, T. (2016). Kako spodbujati razvoj mišljenja? Od temeljnih miselnih procesov do argumentiranja. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo.

Delovni list 4, Priloga 1

Tarča Moja moč

(večja različica predloge je v prilogi 1)



⁷ Več idej za grafična pomagala v procesu raziskovanja pojmov najdete v Kompare in Rupnik Vec (2016).

Verjamem vase VREDNOTE

Avtorica: Damjana Kotnik

NAMEN in kratek opis konteksta

Vrednote so prepričanja ali načela, ki so za nas pomembna in nas vodijo pri naših odločitvah ter vedenju (npr. poštenost, prijateljstvo itd.). So kot notranji kompas, ki nam pomaga določiti, kaj je prav in kaj narobe, ter kaj nam je pomembno v življenju. Vrednote se oblikujejo skozi naše izkušnje, družino, kulturo in okolje, v katerem odraščamo. Izražajo se tudi v tem, kam vlagamo svoj čas in denar, saj po navadi namenimo največ pozornosti stvarem, ki so nam resnično pomembne. Na primer, če nam je pomembno znanje in izobraževanje, bomo več svojega časa posvetili učenju, branju knjig ali obiskovanju tečajev ali nakupu izobraževalnih materialov, delavnic ali tečajev. Na ta način vrednote usmerjajo naše odločitve in prioritete – tisto, kar nam je pomembno, postane tisto, v kar vlagamo svoj denar.

Vrednote lahko razdelimo glede na to, na katera področja življenja se nanašajo. Osebnostne vrednote so tiste, ki so nam pomembne na osebni ravni. Odražajo, kaj kot posamezniki cenimo v svojem življenju in kako želimo ravnati. To so smernice, ki nas vodijo pri sprejemanju odločitev ter pri naših vsakodnevnih dejanjih. Družbene vrednote se nanašajo na to, kako živimo z drugimi ter kakšne norme in vedenje pričakujemo v družbi. Profesionalne vrednote pa se nanašajo na načela in prepričanja, ki so pomembna v poklicnem okolju. Te vrednote vplivajo na to, kako se posameznik obnaša na delovnem mestu in kako izvaja svoje delo. Družinske vrednote so prepričanja, ki urejajo odnose znotraj družine ter vplivajo na dinamiko in kulturo družinskega življenja. Kulturne vrednote so specifične za določeno kulturo ali narod in vplivajo na način, kako ljudje znotraj te kulture dojemajo svet ter delujejo v njem. Te različne vrste vrednot se pogosto prepletajo in vplivajo na naše vedenje ter odločitve v različnih okoljih. Na primer, osebne vrednote, kot so poštenost in integriteta, lahko oblikujejo tudi naše profesionalne vrednote in vplivajo na naše delovanje v delovnem okolju.

CILJ

V spodaj opisanih dejavnostih udeleženci:

- spoznajo osnovne pojme vrednot in njihov pomen,
- opravijo samorefleksijo o svojih osebnih vrednotah,
- ovrednotijo, kako njihova dejanja in odločitve odražajo njihove vrednote,
- načrtujejo, kako lahko vključijo vrednote v vsakodnevno življenje,
- raziskujejo, kako vrednote vplivajo na odnose z drugimi,
- spoznajo pomen afirmacij.

KDAJ?

V začetnih fazah oblikovanja skupine, pa tudi kasneje, vsekakor pred delavnicami na tematiko samozavedanja in samospoznavanja.

KDO?

Udeleženci pod vodstvom mentorja

NAČIN UPORABE

Individualno in v skupini

1. **KORAK:** Skupinska razprava o vrednotah.
2. **KORAK:** Pregled in opis vrednot ter osebnih izkušenj.
3. **KORAK:** Osebni načrt uresničevanja vrednot
4. **KORAK:** Izdelava kartice vrednot.
5. **KORAK:** Zaključek in povratne informacije

PRIPOMOČKI

Delovni listi 5 - 7 (v prilogi 1)
Pisala
Trši papir, barvice ali računalnik, plastifikator

PODROBNEJŠI OPIS STRATEGIJE:

koraki		Mentor	Udeleženec
	1	Spodbudi razpravo o čustvih z vprašanji, kot so: Kaj so čustva? Kdaj jih doživljamo? Kaj pomeni biti čustveno »močna« oseba? Kaj si predstavljate pod pojmom oseba v razcvetu?	Udeleženci sodelujejo v razpravi in dejavnostih, ki so vključene v razpravo (npr. v raziskovanje čustev prek risanja, igre vlog, ipd.). Razmišljajo o vprašanih, kot so: »Kdo je oseba v razcvetu? Kako si jo predstavljajo? Katere so njene moči?« Na delovni list 3a, v obliki cvetnih listov rože, v malih skupinah vpisujejo njene moči ali pa učitelj njihove ideje, pridobljene v skupnem pogovoru, zapisuje frontalno.
	2	Povabi udeležence, da se razdelijo v skupine in izberejo eno vrsto vrednot z delovnega lista 5. Spodbudi jih, naj raziskujejo posamezne vrednote ter razpravljajo o svojih lastnih izkušnjah z izbranimi vrednotami. Ko udeleženci zaključijo skupinsko delo, naj jih mentor povabi k izmenjavi svojih izkušenj.	Polovica skupine izpolni delovni list 3b, druga polovica pa delovni list 3c. Sledi razprava.
	3	Spodbudi razpravo o osebnih vrednotah in poudari, da za srečo ni dovolj le poznavanje vrednot – potrebno jih je tudi vsakodnevno živeti. Udeležence spodbudi k razmisleku in izdelavi osebnega načrta vrednot (<i>delovni list 6</i>). Ko udeleženci dokončajo svoj osebni načrt vrednot (<i>delovni list 6</i>), naj vsak predstavi eno vrednoto, ki mu je najpomembnejša.	Ob delovnem listu 6 posamezniki razmišljajo o tem, kaj v svojem življenju resnično cenijo, kako želijo ravnati ter kaj jih vodi pri sprejemanju odločitev in vsakodnevnih dejanjih. Zapišejo, kako bodo izbrane vrednote uresničevali, ter definirajo cilje. Pomemben del vaje je razmislek o tem, kako bodo premagali ovire, ki bi jim lahko preprečile uresničevanje vrednot, ter zapis načrta za spremljanje napredka.
	4	Spodbudi udeležence k izdelavi kartice vrednot in jim predstavi osnutek (<i>delovni list 7</i>). Z udeleženci se dogovori o načinu izdelave – lahko jih pripravijo računalniško (v Canvi ali PowerPointu) ali ročno. Razloži, da so afirmacije pozitivne in spodbudne izjave, ki jih izrekamo o sebi in o svojem življenju, z namenom ozaveščanja vrednot, izboljšanja počutja in lažjega doseganja ciljev. Pri izrekanju pozitivnih afirmacij oddajamo pozitivne vibracije, zato je ključno, da vanje resnično verjamemo. Kartice vrednot je mogoče plastificirati in uporabljati na nadaljnjih delavnicah.	Razmislijo o svojih pomembnih vrednotah in izdelajo kartice vrednot (<i>delovni list 7</i>). Vrednote opišejo ter določijo vprašanja in afirmacije, ki se jim v zvezi s to vrednoto pojavijo. Kartico opremijo s sliko, skico ali simbolom.
	5	Povzame ključne točke delavnice in spodbudi udeležence k zaključni razpravi z vprašanji: Kako se počutite zdaj, ko imate izdelan svoj načrt uresničevanja vrednot? Kako bo uresničevanje tega načrta vplivalo na vaše življenje in odnose? Ali zdaj vrednote razumete drugače, bolje?	Sodelujejo v plenarni razpravi in odgovarjajo na vprašanja. Podajo svoja mnenja o tem, ali so se njihove zaznave vrednot ob koncu delavnice spremenile.

POMEMBNO

Prostovoljno sodelovanje v vseh dejavnostih.
Udeležencem se zagotovi intimnost in diskretnost.

Udeležence se opomni, da so podpisali izjavo o zaupnosti, oziroma se jim ta predstavi in da v podpis.

Delovni list 5, Priloga 1
Področja vrednot



NAVODILO

V skupini ali paru izberite eno vrsto vrednot, jih opišite in navedite svoje osebne izkušnje s temi vrednotami.

DRUŽBENE VREDNOTE

Pravičnost

Opis:

Pravičnost pomeni načelo in ravnanje, ki obravnava vse ljudi brez izjeme in brezpogojno enako glede na to, kar jim pripada. Posebej pomembno je to pri sankcioniranju njihovega delovanja. Za vse veljajo enaki zakoni.

Demokratska družba, ki ceni pravičnost, bo zagovarjala enake pravice za vse ljudi, ne glede na njihov izvor, spol ali premoženje, ter si prizadevala za pravične zakone in pravila.

Moje/naše izkušnje

Npr.: pri iskanju službe so me zavrnil, ker ne znam dobro slovensko.

DRUŽBENE VREDNOTE

Solidarnost

Opis:

Moje/naše izkušnje

DRUŽBENE VREDNOTE

Enakost

Opis:

Moje/naše izkušnje

DRUŽBENE VREDNOTE

Spoštovanje

Opis:

Moje/naše izkušnje

DRUŽBENE VREDNOTE

Sodelovanje

Opis:

Moje/naše izkušnje

PROFESIONALNE VREDNOTE

Zanesljivost

Opis:

Moje/naše izkušnje

PROFESIONALNE VREDNOTE

Strokovnost

Opis:

Moje/naše izkušnje

PROFESIONALNE VREDNOTE

Etičnost

Opis:

Moje/naše izkušnje

PROFESIONALNE VREDNOTE

Timsko delo

Opis:

Moje/naše izkušnje

PROFESIONALNE VREDNOTE

Inovativnost

Opis:

Moje/naše izkušnje

DRUŽINSKE VREDNOTE

Ljubezen

Opis:

Moje/naše izkušnje

DRUŽINSKE VREDNOTE

Podpora

Opis:

Moje/naše izkušnje

DRUŽINSKE VREDNOTE

Zaupanje

Opis:

Moje/naše izkušnje

DRUŽINSKE VREDNOTE

Spoštovanje

Opis:

Moje/naše izkušnje

DRUŽINSKE VREDNOTE

Medsebojna pomoč

Opis:

Moje/naše izkušnje

KULTURNE VREDNOTE

Inovativnost

Opis:

Moje/naše izkušnje

KULTURNE VREDNOTE

Ljubezen

Opis:

Moje/naše izkušnje

KULTURNE VREDNOTE

Podpora

Opis:

Moje/naše izkušnje

KULTURNE VREDNOTE

Zaupanje

Opis:

Moje/naše izkušnje

KULTURNE VREDNOTE

Spoštovanje

Opis:

Moje/naše izkušnje

Delovni list 6, Priloga 1
Moj osebni načrt uresničevanja vrednot



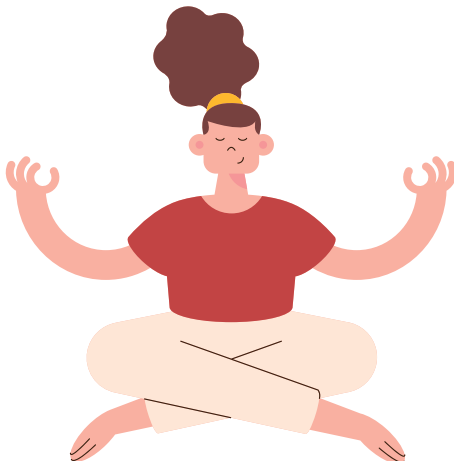
NAVODILO

Izberite nekaj osebnih vrednot, ki najbolj odražajo, kaj cenite v svojem življenju, kako želite ravnati ter kaj vas vodi pri sprejemanju odločitev in vsakodnevnih dejanjih. Zapišite, kako jih boste uresničevali, ter natančno definirajte cilje v zvezi s tem. Pri premagovanju ovir in izzivov razmislite, kaj vam lahko prepreči uresničevanje vrednot in poiščite način, kako boste te ovire premagali. V okviru načrta za spremljanje napredka razmislite, kako boste spremljali uresničevanje svojih vrednot in ciljev. To lahko vključuje pisanje dnevnika, tedensko oceno ali iskanje povratnih informacij od drugih. Pomagajte si s prikazanim primerom za vrednoto zdravje.

VREDNOTA: (PRIMER) Zdravje			
OPIS IN POMEN VREDNOTE	KAKO URESNIČUJEM TO VREDNOTO	MOJI KRATKOROČNI CILJI POVEZANI Z VREDNOTO	OVIRE IN IZZIVI
Je ravnovesje telesnih, duševnih, čustvenih, duhovnih, osebnih in socialnih prvin, ki se kaže v zmožnosti neprestanega opravljanja funkcij in prilagajanja okolju.	– Jem in pijem zdravo hrano, – redno telovadim, – redno obiskujem zdravniške in zobozdravniške preglede, – dovolj spim, – izogibam se modri svetlobi.	– Opustim beli kruh in sladko hrano, – opustim hrano in prigrizke po 18. uri zvečer, – opustim energijske pijače, – zmanjšam kajenje, – vsak dan grem na polurni sprehod.	– Zabave s prijatelji: povem, da imam trenutno pavzo od nezdrave hrane in pijač. – Kajenje v družbi: pri sebi imam zdrave prigrizke (jabolčne krhle, žvečilne gumije ...). – Časovni pritisk na delu: redno gibanje načrtujem in vključim v urnik kot obvezno dejavnost. – Slabo vreme: kupim si škornje in pelerino.
NAČRT ZA SPREMLJANJE NAPREDKA Vsak večer zapišem kratek dnevnik o zadovoljstvu z doseženimi cilji in ozavestim, kje mi ni šlo najbolje.			

Delovni list 7, Priloga 1
Kartice vrednot



KARTICE VREDNOT: (PRIMER) ZDRAVJE	
Opis: <i>Je ravnovesje telesnih, duševnih, čustvenih, duhovnih, osebnih in socialnih prvin, ki se kaže v zmožnosti neprestanega opravljanja funkcij in prilagajanja okolju.</i>	 <i>slika, risba, skica, simbol</i>
Vprašanja: <i>Kaj mi pomeni zdravje? Kako skrbim za svoje zdravje? Ali lahko rečeš, da si zdrav/zdrava?</i>	
Afirmacija: <i>Vsaka celica v mojem telesu je popolnoma zdrava. Rad/rada se imam. Sem poln/a sijočega zdravja.</i>	

Variacije strategije in druge možne uporabe

- Udeleženci lahko začnejo pisati dnevnik uresničevanja zastavljenih vrednot.

Viri in literatura:

Čoš, R. (2024). Kako vrednote vplivajo na tvoje življenje? Naslednji korak. Dostopno na:
<https://naslednjikorak.si/vrednote-so-kljuc-do-srece/>

Musek, J. (2015). Osebnost, vrednote in psihično blagostanje. Znanstvena založba Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani, 27–37.

Verjamem vase SAMOZAVEDANJE

Avtorica: Damjana Kotnik

NAMEN in kratek opis konteksta

V teoriji najdemo različne definicije samozavedanja.

Notranje samozavedanje predstavlja, kako jasno vidimo svoje vrednote, strasti, težnje, čustva, reakcije, vključno z mislimi, občutki, vedenjem, močmi in slabostmi, ter naš vpliv na druge. Sami sebe velikokrat vidimo drugače, kot nas vidijo drugi, pomembno je tudi razumevanje, kako nas drugi vidijo.

Raziskava je pokazala, da so ljudje, ki vedo, kako jih drugi vidijo, bolj spretni pri izkazovanju empatije in sprejemanju perspektive drugih.

Raziskave (Dr. Tashe Erich) kažejo:

- da čeprav večina ljudi verjame, da se sebe zaveda, je samozavedanje resnično redko: ocenjujejo, da lahko le 10 do 15 odstotkov ljudi, ki so jih preučevali, dejansko rečejo, da imajo razvito samozavedanje,
- da je notranje samozavedanje povezano z višjim zadovoljstvom v službi in odnosih ter srečo; pomankanje le-tega pa se povezuje z anksioznostjo, streom in depresijo,
- da smo, ko jasno vidimo sebe, bolj samozavestni in ustvarjalni, sprejemamo boljše odločitve, gradimo močnejše odnose, učinkoviteje komuniciramo, postajamo boljše osebe, boljši delavci, večkrat napredujemo, smo bolj učinkoviti vodje, z bolj zadovoljnimi sodelavci, ki ustvarjajo večje prispevke k poslovanju organizacij.

Zmožnost samozavedanja lahko raziskujemo tudi s pomočjo Joharijevega okna (Luft, 1969) Delovni list 9 v prilogi 1.

KDAJ?

Delavnico je smiselno izvesti kasneje, ko se udeleženci med seboj že bolje poznajo.

KDO?

Udeleženci pod vodstvom mentorja

CILJ

V spodaj opisanih dejavnostih udeleženci:

- ozavestijo, kaj je samozavedanje in zakaj je pomembno,
- delijo svoje trenutne misli glede samozavedanja,
- ugotovijo in analizirajo, kako njihove socialne interakcije in odnosi vplivajo na njihovo samozavedanje in osebno rast,
- naredijo samorefleksijo na področju samozavedanja in se ovrednotijo v tarči,
- spoznajo osnovne strategije za razvoj samozavedanja.

NAČIN UPORABE

Individualno: mentor usmerja udeleženca skozi presojo njegovih veščin s pomočjo podpornih vprašanj. Predpogoj za to je dober odnos mentorja z udeležencem.

Majhne skupine, v katerih so udeleženci medsebojno povezani, predstavljajo določeno prednost, saj se učijo drug od drugega in v dialogu razjasnjujejo lastno razumevanje dimenzij modela, skupaj iščejo primere, mentor pa jih spodbuja, da medsebojno izmenjujejo izkušnje.

Frontalna izvedba je primerna šele potem, ko je v skupini dosežena dovolj visoka stopnja kohezivnosti:

- medsebojna privlačnost in prijateljstvo med udeleženci in mentorji,
- odprta, iskrena in učinkovita komunikacija med udeleženci,
- varen prostor za medsebojno zaupanje,
- učinkovito reševanje konfliktov in soočanje s težavami.

Frontalna izvedba nikakor ni primerna, če je v skupini veliko napetosti med posameznimi udeleženci.

PRIPOMOČKI

Papir za pisanje opomb/zabeležk in pisalo
Delovni listi : 4, 8 in 9 (v prilogi 1)
Samolepilne točke za umeščanje v tarčo

PROCES

1. **KORAK:** Definiranje pojma samozavedanja, predstavitev izsledkov raziskav in razprava
2. **KORAK:** Predstavitev trenutnih misli in izkušenj glede samozavedanja
3. **KORAK:** Ovrednotenje samozavedanja v tarči
4. **KORAK:** Močna in šibka področja skozi samozavedanja Joharijevega okna
5. **KORAK:** Predstavitev strategij za razvoj samozavedanja
6. **KORAK:** Zaključek oziroma evalvacija

PODROBNEJŠI OPIS STRATEGIJE:

	Mentor	Udeleženec
koraki	1. Spodbudi plenarno razpravo o samozavedanju in pomenu le-tega.	Sodelujejo v razpravi tako, da delijo svoje trenutne misli o samozavedanju.
	2. Udeležence razvrsti v manjše skupine, vsaka skupina vleče nekaj pripravljenih vprašanj z delovnega lista 8. Spodbudi udeležence h globljemu razmišljanju in samorefleksiji, kar je ključnega pomena za razvijanje samozavedanja. Poudari, da je namen razmišljanja in iskanja odgovorov na vprašanja boljše razumeti samega sebe, svoje misli, občutke in vedenje. Vodi in usmerja skupinsko razpravo.	V skupinah razmišljajo o vprašanjih z delovnega lista 8, se soočajo med seboj in iščejo skupne rešitve. Razmišljanja in odgovore beležijo na list. Sledi skupinska razprava oziroma konfrontacija (primerjava, soočanje in preverjanje ugotovitev).
	3. Predstavitev modela MOJE MOČI – tarče Povabi udeležence, da se samooценijo na področju samozavedanja (delovni list 4: Tarča) Razloži jim, da je pri samooценi pomembno razmišljati o tem, ali vem, kdo sem v očeh sebe in drugih.	Na podlagi razmišljanja s pomočjo zastavljenih vprašanj bodo udeleženci lažje in realneje naredili samorefleksijo s področja samozavedanja. S pomočjo delovnega lista 9: Tarča se ocenijo in svojo oceno nalepijo v enega od desetih krogov pri obravnavani dimenziji. Pri tem svoje odločitve tudi komentirajo.
	4. Povabi udeležence, da svoja močna in šibka področja raziščejo s pomočjo Joharijevega okna (delovni list 9). Pri tem poudari, da je zelo pomembno, da smo odprti za zaznave in komentarje drugih, saj so nam lahko v pomoč pri izboljšavah samega sebe. Spodbudi udeležence, da si izberejo nekoga ali več oseb, ki jim bo povedal, kako ga doživlja in katere lastnosti je pri njem opazil. Spodbudi udeležence k izmenjavi mnenj o dobljenih ocenah in morebitnih razhajanjih ...	Najprej sami zase izpolnijo odprto in skrito območje, značilnosti ter stvari, ki si jih pripisujejo. Izberejo nekoga, ki ga cenijo in jim je blizu, ter ga prosijo, da jih opiše. Opise oziroma zaznave beležijo v slepo območje. Komentirajo dobljene zapise, razhajanja.
	5. Predstavi različne strategije za razvoj samozavedanja: • Redna samorefleksija • Zapisovanje dnevnika • Praksa pozornosti (čuječnost) • Meditacija • Pozitivne afirmacije • Ozaveščanje lastnih dosežkov Spodbudi udeležence, da izberejo vsaj eno strategijo, ki jo bodo raziskali in poskusno preizkusili v prihodnjih tednih. Pridobi informacijo od udeležencev o tem, ali so zainteresirani za podrobnejšo predstavitev navedenih strategij.	Komentirajo strategije in povedo, ali jih poznajo ali so jih že kdaj uporabljali. Izberejo eno strategijo, jo povedo mentorju in se zavežejo, da jo bodo raziskali ter poskusno preizkusili v prihodnjih tednih. Sami predlagajo kakšno strategijo za razvoj samozavedanja in jo predstavijo v skupini.
	6. Povzame ključne točke delavnice in spodbudi udeležence, naj nadaljujejo z raziskovanjem samozavedanja.	Podajo svoja mnenja o tem, ali je njihovo razumevanje in zaznavanje po koncu delavnice kaj drugačno.

POMEMBNO

Prostovoljno sodelovanje v vseh dejavnostih.

Udeležencem se zagotovi diskretnost.

Udeležence se opomni, da so podpisali izjavo o zaupnosti, oziroma se jim ta predstavi in da v podpis.

NAVODILO

Razrežite učni list na manjše lističe, tako da bo na vsakem listu le eno vprašanje.

Ko naletiš na nov pojem, ga opredeli po svoje, nato pa svojo opredelitev preveri še v knjigi.

Pojem nariši oz. shematsko prikaži ter

Navedi primere.

Uporabi pojem v smiselni povedi.

Kaj je samozavedanje in zakaj je pomembno za osebno rast?

Kako mislite, da samozavedanje vpliva na vaše odločitve in obnašanje?

Kaj vpliva na vaše samozavedanje?

Kaj so glavne koristi samozavedanja?

Kaj vas najbolj preseneča pri vaših reakcijah v stresnih situacijah?

Kaj se naučite o sebi, ko prejmete povratne informacije od drugih?

Kaj vam pomaga, da ostanete osredotočeni na svoje cilje?

Delovni list 8, Priloga 1

Vprašanja za samorefleksijo in krepitev samozavedanja



Katere so vaše močne osebne lastnosti?

Kaj se običajno dogaja v vašem telesu, ko ste pod stresom?

Kaj vas osrečuje in vam daje občutek izpolnitve?

Kaj vas motivira, da se izboljšujete in rastete?

Kaj si želite doseči na področju samozavedanja v naslednjih šestih mesecih?

Kako se počutite, ko prejmete negativno povratno informacijo?

Kako lahko konstruktivno uporabite kritiko za svoj razvoj?

Kakšna je vaša prva reakcija, ko se soočite s kritiko?

Kakšna je vaša strategija za obvladovanje negativnih misli?

Kakšna so vaša pričakovanja do sebe?

Kakšna vedenja drugih ljudi vas najbolj vznemirjajo in zakaj mislite, da je tako?

Kako mislite, da vas vidijo drugi?

Kakšno vlogo imajo vaša pretekla izkustva pri oblikovanju vaše trenutne samopodobe?

Kaj vas vodi pri sprejemanju pomembnih odločitev?

Kako se počutite po sprejetju pomembne odločitve?

Kakšna oseba želite postati?

Delovni list 9, Priloga 1
Tarča mojih moči



VERJAMEM VASE

URAVNAVAM SVOJA ČUSTVA

ZAUPAM DRUGIM

SEM ŽIVLJENJSKO ZAVZET

SAMOUČINKOVITOST

Sposobna sem usmerjeno delovati k rezultatom in izpolniti pričakovanja / zahteve, ki so postavljene predme.

VZTRAJNOST

Prizadevam si doseči svoje cilje in vztrajam tudi, ko gredo stvari "narobe" ali pa se ne izidejo po pričakovanjih.

SAMUZAVEDANJE

Vem, kdo sem v očeh sebe in drugih.

URAVNAVANJE ČUSTEV

Znam izraziti svoja pozitivna čustva in se spoprijeti z negativnimi čustvi.

EMPATIČNOST / VŽIVLJANJE

Začutim, kako se počuti nekdo drug, se odzovem in upoštevam njegova / njena občutja.

SAMONADZOR

V različnih okoliščinah znam izraziti in nadzorovati svoje vedenje.

PODPORA V PUM-O+ IN SODELAVCEV (RAST)

Zaupam podpori mentorjev in drugih sodelavcev/PUM-O+.

PODPORA DRUŽINE

Zaupam podpori v naši družini.

PODPORA VRSTNIKOV / SODELEŽENCEV

Zaupam v podporo svojih vrstnikov/prijateljev/sodeležencev.

HVALEŽNOST

Hvaležen sem za stvari in dogodke, ki se mi zgodijo.

ELAN

Imam energijo, veselim se življenja in drobnih stvari, ki se dogajajo.

OPTIMIZEM

Verjamem v pozitivno prihodnost.

Delovni list 10, Priloga 1
Joharijevo okno



JOHARIJEVO OKNO

**LJUDJE SMO "SESTAVLJANKA" RAZLIČNIH
LASTNOSTI, KI TVORIJO CELOTO:**

čustvovanje, videz, mišljenje, delovanje,
poslušanje, ravnanje, obnašanje, mnenje,
motivacija itd.

Nekaterih se zavedamo, drugih ne. Skrita, vidna in
neznana področja svoje osebnosti lahko
raziskuješ s pomočjo Joharijevega okna.
Uporabi ga tako, da najprej sam dopolniš odprto
in skrito območje, značilnosti in stvari, ki si jih
pripišeš. Nato prosi še prijatelja, naj te opiše.
Njegove zaznave o tebi zapiši v slepo območje.

Ali obstaja razlika v tvojem in prijateljevem
opisu?

Najverjetneje si že ugotovil, da sami sebe
velikokrat vidimo drugače, kot nas vidijo drugi.
Da lažje odkrijemo svojo "slepo pego", je
pomembno, da smo odprti za zaznavanje in
komentarje drugih.

Tako bolje spoznamo samega sebe in se bolje
orientramo v družbi ter se spreminajmo v smeri,
ki nam je všeč.

ZNANO
DRUGIM

ZNANO MENI

ODPRTO OBMOČJE

JAVNA PODOBA

(predstavlja tiste stvari, kar vemo o sebi sami in jih
razkrijemo drugim. To so stvari, ki jih sam poznaš o sebi in
želiš, da jih opazijo tudi ljudje, s katerimi si v stiku.)

SKRITO OBMOČJE

MOJA ZASEBNOST

(področje, ki je znano nam in neznano drugim.
V tem polju hranimo stvari, dejstva, lastnosti, navade ipd.,
ki jih o sebi vemo, a jih drugi ne. To so zelo intimne stvari,
zato o njih ne govoriš in jih ohranjaš zase.)

NEZNANO
DRUGIM

NEZNANO MENI

SLEPO OBMOČJE

SLEPA PEGA

(prostor, ki je neznan tebi in znan drugim.
To so stvari, ki jih pri tebi opazijo ljudje, s katerimi si v
stiku, sam pa jih ne.V tem območju se lahko skrivajo
pozitivne, negativne in čisto vsakdanje lastnosti, ki jih sam
pri sebi ne opaziš.)

**POPOLNOMA NEZNANO
OBMOČJE**

NEZAVEDNO

Področje je neznano tebi in neznano drugim.
Nihče v resnici ne ve, kaj je ali bi lahko bilo tukaj. Vemo pa,
da deluje - se izrazi; predvsem v spontanah odzivih v za nas
novih situacijah.

Verjamem vase

PSIHOLOŠKA ODPORNOST

Avtorica: Damjana Kotnik

NAMEN in kratek opis konteksta

Namen delavnice je udeležence spodbujati k razmišljanju o osebni vztrajnosti, odpornosti, trdnosti in samozavesti. Predstaviti želimo ključne elemente psihološke odpornosti ter strategije za soočanje z življenjskimi izzivi, s ciljem, da udeleženci postanejo bolj samozavestni in prožni pri soočanju s stresom in težavami. Kot pravi Musek (2004), je mladostništvo stopnja, kjer je oblikovanje samopodobe oziroma identitete še posebej pomembno in je podvrženo pomembnim pretresom in dilemam.

V tem obdobju se posameznik znajde na razpotju: ali bo ustvaril samopodobo, s katero se bo uspešno pojavil v vlogi odrasle osebe in se prebijal skozi nadaljnje faze, ali pa bo drsel v identitetno zmedenost, ko mu ne bo povsem jasno, kdo je in kaj hoče, ter se bo zaradi tega znašel v težavah, ko bo moral prevzemati vloge in naloge, ki jih pričakujemo od odrasle osebe (v šolskem, partnerskem, družinskem življenju). Pri vzpostavljanju lastne samopodobe je pomembno, da se o sebi in o svojih vlogah ne odločamo na podlagi tega, kar od nas hočejo drugi, niti na podlagi tega, kako reagiramo sami na njihova hotenja. Pomembno je, da gradimo lastno identiteto na osnovi lastnih vrednot, želja, sposobnosti, talentov in drugih značilnosti.

V literaturi zasledimo, da je osebna odpornost oziroma prožnost psihološki koncept, ki je tesno povezan s samopodobo in se nanaša na sposobnost posameznika, da se zmore učinkovito spoprijemati s stresom in težkimi življenjskimi situacijami ter jih premaguje. Gre za notranjo moč, prilagodljivost in vztrajnost, ki omogočajo posamezniku, da si opomore in se razvija, kljub težavam in preizkušnjam. Osebna psihološka odpornost je proces, ki se razvija skozi čas in glede na naše izkušnje. Pomembno je, da posameznik zavestno krepí svojo odpornost, saj se le tako učinkoviteje spopada z življenjskimi izzivi in spremembami. Tudi Darwinova ideja evolucije pravi, da ne preživijo največji in najmočnejši, ampak tisti z največjo sposobnostjo prilagajanja.

V nadaljevanju so naštetí nekateri pomembni elementi, ki vplivajo na osebno odpornost: Samopodoba, ki ima osrednjo vlogo pri psihični odpornosti mladih.

Čustvena regulacija oziroma sposobnost obvladovanja in izražanja čustev, ki pomaga pri umirjanju negativnih čustev, vpliva na boljše psihološko zdravje, izboljša socialno vključenost in sposobnost odzivanja v stresnih situacijah.

Občutek nadzora nad situacijo zmanjšuje občutke nemoči. Praksa kaže, da mladi, ki verjamejo, da imajo moč vplivati na izide svojih dejanj, kažejo višjo stopnjo odpornosti in večjo sposobnost prilagajanja spremembam.

Vztrajnost je lastnost, ki mladim pomaga ostati osredotočen in motiviran, tudi ko se soočajo z neuspehi.

Močna družbena podpora oziroma socialna mreža omogočata mladim lažje soočanje s stresom, saj dajeta občutek pripadnosti in varnosti.

Poznavanje strategij za krepitev odpornosti pomembno prispeva k vztrajnosti in vzdrževanju duševnega zdravja ter zmanjševanju negativnega vpliva izpostavljenosti najrazličnejšim stiskam in težavam. Počasno in globoko dihanje je ena izmed teh strategij, saj pomaga uravnotežiti in umiriti živčni sistem.

KDAJ?

Po presoji mentorske skupine, ki pri tem upošteva potrebe in položaj učne skupine ali posameznikov. Primerno v obdobjih, ko želimo osmisliti in okrepiti prizadevanje udeležencev za doseganje ciljev (npr. učenje za izpite ipd.) ali v položajih, ko morda udeleženci ne zaupajo vase, so v stresni situaciji ali jih je strah neuspeha.

KDO?

Udeleženci pod vodstvom mentorja

CILJ

V spodaj opisanih dejavnostih udeleženci:

- spoznajo pomen osebne odpornosti in trdnosti v vsakdanjem življenju,
- ozavešajo lastne močne točke in področja za razvoj odpornosti,
- načrtujejo nekatere ključne elemente odpornosti,
- ozavešajo pomen socialne mreže (pomembne osebe in institucije),
- uporabljajo tehnike in strategije za krepitev odpornosti,
- krepijo prepričanje o lastni zmožnosti spoprijemanja s stresnimi situacijami...

PRIPOMOČKI

Delovni listi 10 – 12 (v prilogi 1)
Pisala

PROCES

- 1. KORAK:** Kaj je psihološka odpornost oziroma trdnost?
- 2. KORAK:** Razmislek in zapis odgovorov v zvezi s trdnostjo in odpornostjo (delovni list 11)
- 3. KORAK:** Moja družbena podpora oziroma socialna mreža (delovni list 12)
- 4. KORAK:** Nadziranje čustev s pomočjo

NAČIN UPORABE

Skupinsko delo

PODROBNEJŠI OPIS STRATEGIJE:

	Mentor	Udeleženec
koraki	1 Spodbudi plenarno razpravo z vprašanjem: Kaj je osebna odpornost oziroma trdnost? Udeležence povabi, naj podajo svoje odgovore. Poda nekaj osnovnih definicij psihološke odpornosti ter ključne elemente le-te.	V plenarnem razgovoru podajajo svoja mnenja in odgovore.
	2 Povabi udeležence, da se razdelijo v pare, in jim razdeli delovne liste z vprašanji (delovni list 10: Vprašalnik o trdnosti in psihološki odpornosti). Ko udeleženci zaključijo delo v parih, jih mentor spodbudi k izmenjavi odgovorov in k razpravi o podobnostih oziroma razlikah v zapisih.	Udeleženci se razdelijo v pare. Vsak izbere nekoga, ki mu je blizu in mu zaupa. Sprva vsak zase razmišlja o vprašanih in zapiše odgovore, nato jih v paru predebatira.
	3 Spodbudi razpravo o tem, kako pomembno je imeti podporo, oziroma vedeti za osebe in institucije, na katere se lahko obrnemo, ko in če se soočamo z osebnimi stiskami, dilemami in nerešenimi vprašanji. Te osebe in institucije nam namreč dajejo občutek pripadnosti in varnosti. Spodbudi udeležence k individualnemu delu in izdelavi podporne mreže: (delovni list 11: Moja družbena podpora oziroma socialna mreža – za lažje premagovanje težav oziroma soočanje s stresom). Ko udeleženci izpolnijo delovni list 12, sledi izmenjava morebitnih izkušenj z navedenimi institucijami. Možna vprašanja: Ali ste se že kdaj obrnili na katero od teh institucij? Kakšna je bila vaša izkušnja?	Sodelujejo v plenarni razpravi. Razmišljajo o svojem podpornem okolju in osebah ter zapisujejo njihova imena. V nadaljevanju delovnega lista s pomočjo spleta raziščejo že navedene institucije (kakšno pomoč nudijo, kje se nahajajo ...) in si zapišejo njihove kontakte. Po želji predstavijo svoje zapise, jih komentirajo ter izmenjajo mnenja.

PODROBNEJŠI OPIS STRATEGIJE:

	Mentor	Udeleženec
koraki	4 Predstavi tehniko čuječnosti STOP in poudari pomen poznavanja tovrstnih tehnik za uravnavanje čustvenih stanj in vedenja v različnih stresnih situacijah. Spodbudi udeležence, naj fokusirajo svojo pozornost na svoje telo in počutje. Predvaja sproščujočo glasbo. Povabi udeležence, naj se udobno namestijo in s pomočjo navodil iz delovnega lista 12 izpelje tehniko sproščanja. Po izvedbi tehnike poizve, kako so se udeleženci počutili, in jim zastavi naslednja vprašanja: Kakšno je vaše sedanje počutje? Ali ste bolj sproščeni kot pred izvedbo vaje? Bi lahko trdili, da je raven vašega stresa nižja kot pred vajo? Ali bi lahko potrdili, da ste sedaj bolj opremljeni za spoprijemanje s stresno situacijo? Spodbudi udeležence k redni vsakodnevni izvedbi tehnike, saj se bodo pozitivne spremembe v emocionalni komponenti stresa pokazale le pri redni praksi.	Ozvestijo svoje trenutno počutje. Udeleženci se v pol ležeči ali sedeči položaj z naslonom, zaprejo oči in sledijo mentorjevim navodilom, pri čemer opazujejo in čutijo svoje telo. Po izvedbi delijo svoje izkušnje in doživljanja s tehniko STOP. Razmišljajo o tem, kako jim bo ta tehnika pomagala v prihodnje.
	5 Prebere zaključno misel: »Slepi smo, dokler ne uvidimo, da v človeškem načrtu ni vredno uresničiti ničesar, kar ne ustvarja človeka. Le čemu graditi veličastna mesta, če ne gradimo človeka? Svet gradimo zaman, če hkrati ne raste tudi graditelj.« (Edwin Markham, ameriški pesnik)	Po želji misel komentirajo in podajo svoja mnenja o delavnici.

POMEMBNO

Prostovoljno sodelovanje v vseh dejavnostih.

Udeležencem se zagotovi diskretnost.

Zagotavljanje varnosti in zaupnosti: udeležence se opomni, da so podpisali izjavo o zaupnosti, oziroma se jim ta predstavi in omogoči v podpis.

Delovni list 11, Priloga 1
Vprašalnik o trdnosti in odpornosti



Razmislite o vprašanjih, zapišite odgovore in jih delite oziroma predebatirajte v paru.

1. SAMOZAVEST IN SAMOSPOŠTOVANJE

Katere so vaše najmočnejše točke/lastnosti, ko se soočate s stresom in novimi izzivi?

2. ČUSTVENA REGULACIJA

Kako obvladujete/izražate svoja čustva, ko ste pod stresom?

3. NADZOR NAD SITUACIJO

Kako se soočate s situacijami, kjer se zdi, da nimate nadzora?

Kako se običajno soočate s stresom ali neuspehom?

4. VZTRAJNOST

Razmislite o stresni situaciji, ko ste se morali resnično potruditi, da ste jo rešili, in niste obupali?

Kako ste v tej dani situaciji pokazali svojo odpornost?

**5. REŠEVALNE STRATEGIJE/METODE
SOOČANJA S STRESNIMI SITUACIJAMI**

Katere tehnike uporabljate, ko se soočate s težkimi situacijami?

Delovni list 12, Priloga 1

Moja družbena podpora oziroma socialna mreža
– za lažje premagovanje težav oziroma soočanje
s stresom



NAVODILO

1. V tabelo zapišite imena oseb, na katere se lahko zanesete in jih prosite za pomoč, ko vam je težko ali ste v stiski.
2. Na voljo je kar nekaj institucij, na katere se lahko obrnete, ko zaidete v stisko. Na spletu poiščite/ raziščite vam najbližje in za vas pomembne ter si v tabelo zapišite njihove kontakte in področje delovanja.
3. V prazne vrstice lahko dodate še kakšno institucijo po lastni presoji.

Družina, sorodniki	Pum-o mentorji, učitelji
Sošolci, prijatelji	Sosedje, znanci
Center za duševno zdravje otrok in mladostnikov	Svetovalni center za otroke, mladostnike in starše
Zaupni telefon Samarijan	Krizni center za otroke in mladostnike
Društvo za nenasilno komunikacijo	Tom telefon/SOS telefon
Združenje za moč	Legebitra

Delovni list 13, Priloga 1

Nadziranje čustev s pomočjo čuječnostne tehnike STOP



Namen in učinki tehnike STOP: zmanjšanje neprijetnega počutja v stresni situaciji ter krepitev prepričanja o svojih zmožnostih za spoprijemanje s stresnimi situacijami.

Tehnika se izvaja ob sproščujoči glasbi. Pred izvedbo tehnike se udobno namestite.

S	Stop Prenehajte s trenutnim delom, aktivnostmi, udobno se namestite, prekinite svoje trenutne misli.
T	Trenutki za dihanje in potovanje po telesu: Nekajkrat globoko vdihnite in izdihnite. Ozavestite svoje telo, zavedajte se prstov na nogah, gležnjev. Potujte po telesu navzgor, po golenicah, mimo kolen, po stegnih. Usmerite pozornost na genitalije, medenico in trebuh. Globoko dihaite in se osredotočite na prsa. Začutite, kako vam je toplo pri srcu. Ozavestite ramena, roke, zapestja, dlani in prste na rokah. Potujte po vratu do glave, začutite svoj obraz, ušesa, usta, nos in oči. Sedaj usmerite pozornost še na dihanje, ozavestite ga in spremljajte, kako prihaja v nos in iz njega odhaja. Lahko si rečete „noter“, ko vdihujete, in „ven“, ko izdihujete; to vam lahko pomaga pri koncentraciji.
O	Opazujte: Opazujte svoje misli, občutja, čustva. Sedaj se osredotočite na misli v vašem umu. Zavedajte se, da misli niso dejstva in da niso Stalne ali trajne. (Če se npr. pojavi misel, da ste nesposobni ali neustrezni, jo preprosto opazite, ji dopustite in nadaljujte.) Zaznajte kakršna koli čustva, ki so prisotna, in jih samo poimenujte; poimenovanje čustev ima pomirjajoč učinek. Usmerite pozornost na svoje telo in preverite, ali stojite ali sedite. Kakšna je vaša drža? So prisotne kakršne koli bolečine?
P	Pojdite naprej S tem zavedanjem, z izstopom iz avtopilota in z osredotočenostjo na ta trenutek, se lahko vprašate: »Kaj je sedaj najbolj pomembno? Kaj nameravam oziroma kaj želim početi v naslednjem trenutku?« In ko se pojavi odgovor, nadaljujte s tem.

Variacije strategije in druge možne uporabe:

Uporabite lahko skupinske vaje za gradnjo zaupanja (delo v parih: eden ima zavezane oči, drugi ga vodi po prostoru, mu pomaga tipati stvari, prestopati ovire ...

Nato se zamenjata. Posamezno vodenje traja približno 10 minut, nato sledi skupinska refleksija: kako sem se počutil z zavezanimi očmi, ali sem lahko zaupal vodji, kako je bilo voditi ?

Delavnico lahko nadgradite z večdnevnimi izzivi, kjer udeleženci beležijo svoje napredke na področju osebne odpornosti.

Delavnica o odpornosti in trdnosti lahko čez čas izvedete s pomočjo orodja Tarča moje moči, kjer se udeleženci poskušajo samooceniti.

Viri in literatura:

Luft, J. (1969). On Human Interaction. National Press Books, Palo Alto, Calif.

Musek, J. (2004). Psihološke in kognitivne študije osebnosti. Znanstveni inštitut Filozofske fakultete v Ljubljani. Dostopno na: https://www.researchgate.net/profile/Janek-Musek-2/publication/342163450_Psiholoske_in_kognitivne_studije_osebnosti/links/5ee63b05a6fdcc73be7b959a/Psiholoske-in-kognitivne-studije-osebnosti

Černetič, M. (2017). Čuječnost kot orodje za spoprijemanje s stresom na delovnem mestu: Tehnika STOP. Mednarodno inovativno poslovanje/Journal of Innovative Business and Management, 9(2). Dostopno na: <https://potnaprej.si/gradiva/cuječnost-stres-stop-tehnika.pdf>

Kozina, A. (2019). Psihološka odpornost: razvojni model, proces in spodbujanje pri mladostnikih. Mesto mladih: Uporabne informacije za vse študente. Dostopno na: <https://www.mestomladih.si/>

MICRAG - How "micro" can aggression be? Dostopno na: <https://etraining.microaggression.eu>

SoCrAtest. Digitalna knjižnica: Odpornost. Dostopno na: https://tools.socratest.eu/library/skill.php?cluster=social&skill=6_3&localize=sl
<https://www.mestomladih.si/samospostovanje-samozavest-in-samopodoba/>

Verjamem vase SAMOUČINKOVITOST

Avtorica: Barbara Kotnik

NAMEN in kratek opis konteksta

Albert Bandura (po Cherry, 2024) samoučinkovitost opredeljuje kot prepričanje v lastno sposobnost organiziranja in izvajanja določenih vedenj, da se lahko uspešno soočal z življenjskimi situacijami. Opisuje jo kot ključno sestavino posameznikovega sistema, ki je sestavljen iz odnosov, sposobnosti in kognitivnih spretnosti. Ta sistem igra pomembno vlogo pri tem, kako dojemamo različne situacije in se nanje odzivamo. Samoučinkovitost vpliva na psihološka stanja, vedenje in motivacijo ter določa, katerim ciljem sledimo, kako jih dosežemo in kako razmišljamo o lastni uspešnosti.

Ljudje z močnim občutkom samoučinkovitosti razvijejo globlje zanimanje za dejavnosti, v katerih sodelujejo, oblikujejo močnejši občutek zavezanosti svojim interesom in dejavnostim, hitreje si opomorejo od padcev in razočaranj, težke naloge pa dojemajo kot izzive, ki jih je treba obvladati. Neuspeha ne enačijo s porazom, ampak podvojijo svoja prizadevanja in iščejo nove načine za premagovanje težav. Ljudje z visoko samoučinkovitostjo pozitivno vplivajo tudi na motivacijo in dosežke drugih.

Ljudje s šibkim občutkom samoučinkovitosti se izogibajo zahtevnim nalogam, pogosto se izogibajo tudi postavljanju ciljev in imajo nizko stopnjo predanosti tistim, ki si jih postavijo. Verjamejo, da težji izzivi in situacije presegajo njihove zmožnosti, osredotočajo se na osebne napake in negativne rezultate ter hitro izgubijo zaupanje v lastne sposobnosti. Ker nimajo zaupanja v svoje sposobnosti, hitreje občutijo neuspeh. S stresnimi situacijami se težko soočajo, so manj odporni in verjetnost, da bodo znova poskusili, je zelo majhna. Naučena nemoč je nasprotje samoučinkovitosti. Ljudje z naučeno nemočjo se lahko počutijo, kot da nimajo moči nadzorovati dogajanja v določeni situaciji in namesto da bi iskali priložnosti za spremembo izida, obupajo ter se obnašajo pasivno (Cherry, 2024).

Občutek samoučinkovitosti ni prirojena značilnost, ampak ga lahko razvijamo skozi celo življenje.

Albert Bandura prav tam opisuje štiri načine za povečanje samoučinkovitosti:

Za oblikovanje samoučinkovitosti so najpomembnejše lastne izkušnje. Pridobimo jih, ko sprejmemo nov izziv in uspemo. Najboljši način za učenje novih spretnosti ali izboljšanje naše učinkovitosti je namreč preko lastnih izkušenj. Ta način tako dobro deluje predvsem zato, ker se učimo, da smo sposobni pridobivati nova znanja.

Posredne ali nadomestne izkušnje pridobimo z opazovanjem in posnemanjem vzornikov. Kadar imamo vzornike, ki kažejo zdravo raven samoučinkovitosti, bomo verjetno sprejeli nekatera njihova prepričanja za svoja. Te izkušnje lahko prihajajo iz različnih virov, vključno z družino, sorodniki, učitelji, administrativnim osebjem, trenerji, mentorji in svetovalci.

Verbalni vpliv okolice se nanaša na pozitiven vpliv besednih spodbud, ki jih posamezniki prejmejo s strani drugih. Če osebi povemo, da je sposobna in se lahko sooči z vsemi izzivi, ki jo čakajo, jo spodbudimo in motiviramo ter povečamo njeno prepričanje o lastni sposobnosti za uspeh.

Čustvena in fiziološka stanja se nanašajo na pomen splošnega zdravja in dobrega počutja pri razvoju in ohranjanju samoučinkovitosti. Težko je imeti zdravo raven dobrega počutja, če se spopadamo z anksioznostjo, depresijo ali resnimi zdravstvenimi težavami. To seveda ni nemogoče, vendar pa je lažje povečati svojo samoučinkovitost, ko smo zdravi in se dobro počutimo (E. Ackerman, 2018).

Samoučinkovitost pomembno vpliva na naše dosežke. Če se zavedamo svojih lastnih sposobnosti, smo bolj uspešni pri učenju, opravljanju določenih nalog, smo pozitivno naravnani in življenjske situacije sprejemamo kot priložnost za učenje.

Prepričanje v lastno sposobnost nam torej pomaga na vseh področjih našega delovanja in nam prinaša zadovoljstvo ter motivacijo za nadaljnje izzive, ki nas čakajo.

KDAJ?

Načrtna uporaba skozi celotno trajanje programa. Pri osebni andragoški obravnavi ali v skupini, ko mentorji presodijo, da je samoučinkovitost udeleženca/udeležencev nizka.

KDO?

Udeleženci pod vodstvom mentorja

V spodaj opisanih dejavnostih udeleženci:

- razmislijo o samoučinkovitosti,
- razmislijo o svojih sposobnostih,
- razmislijo o sposobnostih drugih,
- razmislijo o stvareh, ki jih motivirajo, ovrednotijo svoje pozitivne lastne izkušnje.

PRIPOMOČKI

Delovni list 13: Moji uspehi, pisalo (Priloga 1)
Delovni list 14: Ogledalo (Priloga 1)

POMEMBNO

Prostovoljno sodelovanje v vseh dejavnostih.

Udeležencem se zagotovi diskretnost.

Zagotavljanje varnosti in zaupnosti: udeležence se opomni, da so podpisali izjavo o zaupnosti, oziroma se jim ta predstavi in omogoči v podpis.

NAČIN UPORABE

Individualno ali v skupini

PROCES

1. **KORAK:** razprava o samoučinkovitosti
2. **KORAK:** reševanje delovnega lista Moji uspehi
3. **KORAK:** debata o uspehih posameznikov
4. **KORAK:** delovni list Ogledalo
5. **KORAK:** plakat – besede, ki me motivirajo; moj moto

PODROBNEJŠI OPIS STRATEGIJE:

koraki

	Mentor	Udeleženec
1	Spodbudi debato o samoučinkovitosti: - Kaj si predstavljam pod besedo samoučinkovitost? - Ali je samoučinkovitost prirojena ali jo lahko razvijam skozi življenje? - Kako sem prepričan vase, da lahko dosežem cilje, ki si jih postavim? - Kaj vse vpliva na to, da dosežem svoj cilj? - Kdo me pri doseganju ciljev podpira in kako? - Imam več pozitivnih ali negativnih izkušenj? - Kako se počutim ob uspehu in kako ob neuspehu? - Ali vztrajam pri nalogah, tudi ko naletim na ovire? - Kdo so moji vzorniki? - Kako se počutim glede svojega fizičnega in čustvenega stanja?	Sodelujejo v debati in razmišljajo o zastavljenih vprašanjih.
2	Mlade spodbudi, da ob vprašanjih razmislijo o svojih uspehih in jim razdeli delovni list 13: Moji uspehi.	Individualno razmišljajo o svojih uspehih in jih vrednotijo.
3	Po reševanju udeleženca spodbudi, da svoje ugotovitve delijo s skupino.	Sodelujejo pri debati.
4	Po končani debati mladim razdeli delovni list 14: Ogledalo in jim razloži potek naloge. Vsak udeleženec dobi svoj list, na katerega napiše svoje ime in eno lastnost, na katero je ponosen, oziroma področje, na katerem se počuti močnega. Nato svoj list poda svojemu sosedu, ki zanj napiše eno (lahko tudi več) lastnosti ali področje, za katero meni, da je uspešen. List nato kroži po celotni skupini, dokler vsak udeleženec ne dobi nazaj svojega. Tudi mentor naj ima svoj list in sodeluje. Po končani vaji jih spodbudi, da preberejo vse, kar so drugi zapisali, in jih vpraša, če so se na njihovem seznamu pojavile lastnosti ali sposobnosti, ki se jih sami niso zavedali. Prav tako jih vpraša, kako se počutijo zdaj, ko so prebrali toliko pozitivnih besed o sebi.	Razmišljajo in pišejo o pozitivnih lastnostih ter sposobnostih drugih v skupini. Preberejo zapisano in delijo svoje občutke v skupini. 2 2
5	Na koncu mlade spodbudi, naj skupaj razmislijo o besedah, lepih mislih ali motu, ki jih motivirajo, opogumljajo ali navdihujejo.	Aktivno sodelujejo in izražajo svoje mnenje.

Delovni list 14, Priloga 1

Moji uspehi (glej oblikovano različico v prilogi)



Moj dosežek

1. Si svoj cilj načrtno izpeljal/-a? Si imel/-a načrt, kako ga boš dosegel/-la?
2. Si načrt oblikoval/-a sam/-a ali ti je kdo pomagal? Če si imel/-a pomoč, kdo ti je pomagal?
3. Kaj te je motiviralo, da si vztrajal/-a in uresničil/-a svoj cilj?
4. Zakaj je bila tvoja motivacija tako visoka, da si uspel/-a?
5. Ali je na tvojo motivacijo vplival kdo drug ali je izhajala povsem iz tebe?
6. Kakšno je bilo tvoje mentalno in fizično stanje med uresničevanjem cilja?
7. Katere tvoje lastnosti in sposobnosti so se pokazale pri uresničevanju tvojega cilja?
8. Katere svoje lastnosti in sposobnosti si okrepil/-a?

NAVODILO

Razmisli o svojem dosežku, uspehu, na katerega si ponosen/ponosna, in o njem razmisli ob zastavljenih vprašanjih.

9. Razmisli še o drugih svojih prednostih, ki jih imaš, in jih naštej.
10. Bi jih lahko vključil/-a v dano situacijo? Kako bi ti pomagale?
11. Kdo meniš, da je zaslužen za uresničitev tvojega cilja? Ti sam/-a, drugi ali ugodne okoliščine?
12. Kaj si se na poti uresničitve tvojega cilja naučil/-a?
13. Kako si se počutil/-a, ko si dosegel/-a svoj cilj?
14. Kakšna je bila tvoja raven motivacije, ko si cilj dosegel/-la?

Viri in literatura:

Cherry K. (2024). Self efficacy and why believing in yourself matters. Dostopno na:

<https://www.verywellmind.com/what-is-self-efficacy-2795954>

E. Ackerman C. (2018). What is self-efficacy theory? (Incl. 8 examples & scales). Dostopno na:

<https://positivepsychology.com/self-efficacy/>

Variacije strategije in druge možne uporabe:

Smiselno je, da udeleženci večkrat rešijo delovni list Moji uspehi ter tako razmislijo tudi o svojih drugih uspehih ali ciljih, ki so jih dosegli.

Mentor lahko izbere (npr. osebo iz filma, ki ga pogledajo skupaj, ali osebo, ki jo vsi poznajo in je uspešna) ter kot skupina skupaj razmišljajo o vzrokih in vzgibih za njen uspeh ter na ta način spoznavajo aspekte samoučinkovitosti.

SEM ČUSTVENO KOMPETENTEN

Se čustveno kompeten

1

Dnevnik čustev
(Barbara Kotnik)

73

2

**Samonadzor
in asertivnost**
(Monika Valjavec)

77

3

**Čuječnost – zavedanje
trenutka »Tu-in-sedaj«**
(Monika Valjavec)

82

PRIMERI STRATEGIJ SOCIALNO-ČUSTVENEGA UČENJA

Sem čustveno kompetenten DNEVNIK ČUSTEV

Avtorica: Barbara Kotnik

NAMEN in kratek opis konteksta

»Čustva so duševni procesi in stanja, s katerimi doživljamo značilen vrednostni odnos do stvari, oseb in dogodkov (ugodje in neugodje, prijetnost in neprijetnost, privlačnost in neprivlačnost). Spremljajo jih značilni fiziološki procesi. Vplivajo na naše obnašanje.« Musek in Pečjak (2001)

Ljudje doživljamo paleto različnih čustev. Da se lahko spopadamo s stresnimi situacijami in se hkrati zavedamo pomembnosti prijetnih občutkov, je pomembno vsa naša čustva prepoznati ter jih ovrednotiti. Mladi jih namreč velikokrat zaradi neprijetnih izkušenj, slabega podpornega sistema in nizke samopodobe ne znajo, niti ne zmorejo izraziti. Potlačena in nepredelana čustva pa jih vodijo v vedno slabše mentalno in fizično stanje.

Z dnevnikom čustev mladi razvijajo svojo čustveno pismenost.

Weare (2004) jo definira kot zmožnost razumevanja sebe in drugih. Posameznik se zaveda, razume in zna uporabljati informacije o lastnih in tujih čustvenih stanjih. Zajema torej zmožnost razumevanja, izražanja in uravnavanja lastnih čustev ter odzivanja na čustva drugih. To pomaga tako posamezniku kot tudi drugim.

Kompetenca uravnavanja naših odzivov na lastna čustva vključuje zmožnosti, da:

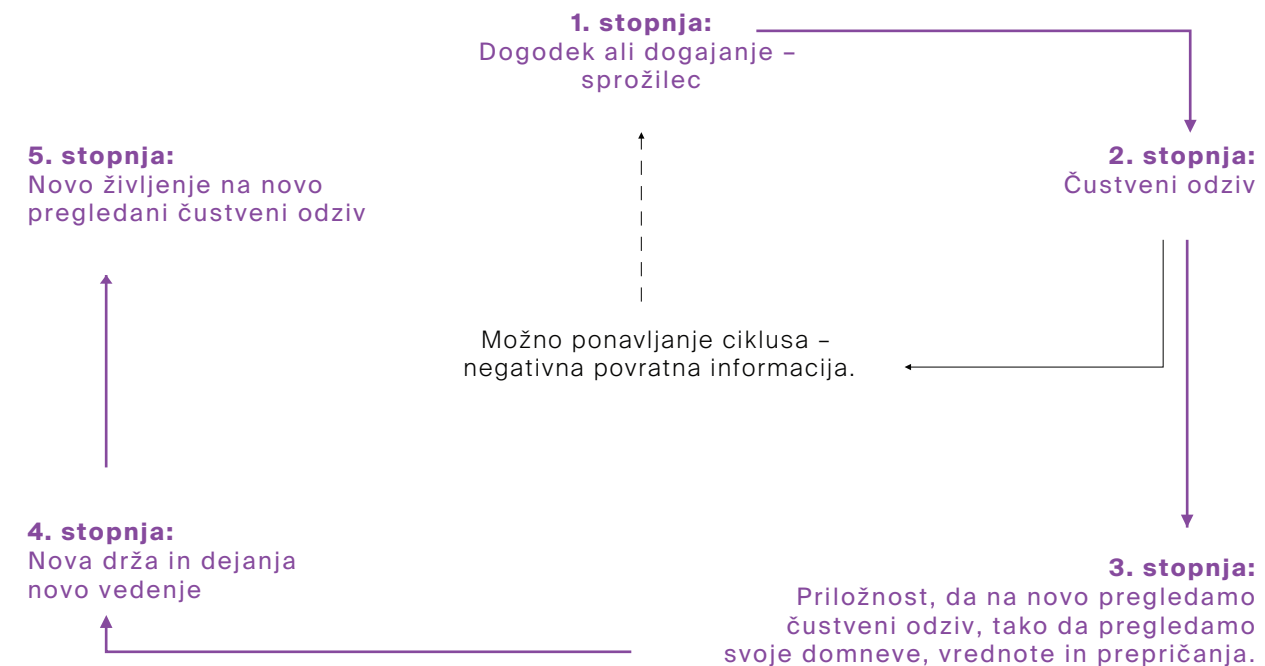
- objektivno opazujemo lastna čustva,
- se upiramo impulzivnemu odzivanju,
- uravnavamo lastna telesna stanja,
- racionalno razmišljamo, kadar občutimo močna čustva,
- ustrezno izražamo zelo neprijetna čustva,
- se pozitivno spodbujamo,

- se zamotimo na način, da razmišljamo ali počnemo nekaj, kar ni povezano s trenutnim čustvom.

(povzeto po Kalin, 2022)

Čustva so veliki učitelji, in ko postanemo pozorni nanje, nas lahko naučijo veliko o našem življenju. »Dajejo nam pomembne podatke: o tem, kako razmišljamo (zavestno in nezavestno) o preteklosti, sedanjosti in prihodnosti, o naših najglobljih ciljih in vrednotah (tudi o tistih, ki jih skrivamo pred seboj), o našem življenjskem smislu – in kako bomo na koncu opredelili svoj uspeh.« (Wilks, 2001, str. 20)

»Ko doživimo čustvo, gremo skozi cikel učenja. Čustvo sproži dogodek, ki je lahko zelo dramatičen ali pa čisto neopazen. Odzovemo se lahko z neobvladanim besom, žalostjo, bridkim občutkom krivde, otopelo potrlostjo. Lahko pa gre tudi za začetno vznemirjenje ljubezni, začetek upanja ali pa bežen občutek radosti. Kakršenkoli je čustveni odgovor, nam daje možnost, da pogledamo na življenje z drugega zornega kota in da znova pregledamo nekatere svoje domneve, vrednote in prepričanja. Ko to opravimo, morda preoblikujemo svoje razmišljanje, ki nas je pripeljalo v to čustveno stanje. Posledica je lahko prenovljen odnos do stvari in nemara drugačno vedenje. Če se naučimo lekcije, ki nam jo je ponudilo čustvo, lahko izstopimo iz tega kroga. Če ne, se čustvo rado ponovi kot negativna povratna informacija.« (Wilks, str. 23)



Slika 8: Učenje čustvovanja Vir: Wilks, F. (2001, str. 24)

Vedno se bomo spopadali s sprožilci čustev in vedno se bomo čustveno odzvali. Ali bomo vedno znova ponavljali isti vzorec ali bomo oblikovali drugačen odnos in drugačne ravnanji, je vse odvisno od tega, koliko dela bomo opravili na tretji stopnji.

Sposobnost uravnavanja čustev pomaga torej posamezniku, da uspešno obvladuje čustvene reakcije ter predeluje neprijetne občutke. Tako lahko hitreje vzpostavi čustveno ravnovesje, pri soočanju z neugodnimi okoliščinami ne dopusti, da le-te močno vplivajo nanj, ima višjo samokontrolo, postane bolj trden in redkeje doživlja neprijetne fizične in psihološke simptome.

KDAJ?

Po presoji mentorja.

KDO?

Udeleženci pod vodstvom mentorja

PRIPOMOČKI

Delovni list 1: Razmišljam o izbranem čustvu (priloga 2)
Delovni list 2: Čustvene nalepke (Priloga 2)

NAČIN UPORABE

1. Individualno in/ali v skupini
2. Posamezna čustva se obravnavajo enkrat tedensko.

CILJ

V spodaj opisanih dejavnostih uporabniki:

- spoznavajo različna čustva in prepoznavajo lastna,
- razmišljajo o pomenu in izražanju čustev,
- spoznavajo načine za uravnavanje čustev,
- razmišljajo o povezavah med čustvi, telesom in vedenjem,
- naredijo samorefleksijo o svojih čustvih in vedenjih, ki so z njimi povezana,
- razmišljajo o spremembah svojega vedenja.

POMEMBNO

Prostovoljno sodelovanje v vseh dejavnostih.

Udeležencem se zagotovi diskretnost.

PROCES

1. **KORAK:** Pogovor o pomenu izražanja in uravnavanja čustev
2. **KORAK:** Reševanje delovnega lista
Razmišljam o svojih čustvih
3. **KORAK:** Pogovor o počutju in spoznanjih
4. **KORAK:** Individualni pogovor o spoznanjih in rešitvah za osebno rast

PODROBNEJŠI OPIS STRATEGIJE:

	Mentor	Udeleženec
koraki	1 Z udeleženci se pogovarja o čustvih in pomenu njihovega izražanja. Pri tem si lahko pomaga z različnimi vprašanji: Katera čustva poznate? Katera so pozitivna in katera negativna čustva? Katera čustva največkrat občutite? Kako se spoprijemate s svojimi čustvi? Se o njih s kom pogovarjate? Jih samo potlačite? Kako drugi okrog vas izražajo svoja čustva? Kako čustva vplivajo na vaše vedenje? Kako vplivajo na druge? Je potrebno razmišljati o lastnih čustvih ali ne? Našteta čustva naj bodo zapisana in postavljena na vidno mesto.	Aktivno sodelujejo v debati. Podajajo svoja mnenja in razmišljajo o čustvih nasploh ter svojih lastnih.
	2 Mladim obrazloži, da bodo poglobljeno razmišljali o čustvih. Posamezne delovne liste bodo shranjevali in jih na koncu oblikovali v dnevnik. Na koncu bodo sami oblikovali naslovno stran dnevnika. Za prvič se bodo osredotočili zgolj na eno čustvo, ki ga bodo analizirali. Razdeli jim nalepke za določeno čustvo (delovni list 2: Čustvene nalepke).	Individualno reši delovni list.
	3 Po reševanju udeležence spodbudi k debati o tem, kako so se ob reševanju počutili. Jim je bilo težko? Če da, kaj je bilo najtežje? So se pri reševanju in razmišljanju o določenem čustvu pri njih vzbudila tudi druga čustva? Katera? Kaj so novega spoznali o določenem čustvu? Skupaj z mladimi išče rešitve za določeno čustvo: Kaj lahko naslednjič naredim drugače, ko me bo prevzelo to čustvo? Za določeno čustvo, ki se je ta dan obravnavalo, skupaj z mladimi poišče pozitivno afirmacijo.	Aktivno sodelujejo v debati. Delijo svoja spoznanja, če to želijo.
	4 Tiste, ki svojih spoznanj ne želijo deliti s skupino, mentor spodbudi k individualnem pogovoru.	Govori o lastnih spoznanjih in razmišlja o možnostih boljšega spoprijemanja s čustvi.
	5 Po določenem času (npr. po pol leta) mentor usmeri k pregledovanju periodične zbirke zapisov o čustvih po mesecu, treh mesecih, ..	Pregledujejo svoje pretekle zapise, razpravljajo o njih ter oblikujejo naslovno stran svojega čustvenega dnevnika.

Delovni list 1, Priloga 2
Razmišljam o izbranem čustvu
(glej oblikovano različico v prilogi 2)



- Kako bi poimenoval/-a to kar si čutil/-a?
- Kako je izgledal tvoj obraz?
- Kakšno je bilo moje dihanje?
- Kje in kako v telesu sem zaznal/-a to čustvo?
- Kaj so vzroki, da sem se počutil/-a tako?
- Je to čustvo izzval nekdo drug ali sem ga sam/-a z lastnimi mislimi?
- Kaj sem govoril/-a in kako sem govoril/-a?
- Kaj sem delal/-a ali naredil/-a, ko me je prevzelo to čustvo?
- Kako sem se vedel/-la do sebe in kako do drugih?
- Kako je moja reakcija vplivala na druge?
- Kaj sem naredil/-a, ko nisem več bil/-a pod vplivom tega čustva?
- Ali bi sedaj, ko nisem več v takšnem stanju, reagiral/-a drugače?
- Kako bi se odzval/-a?
- Kaj mislim, da bi mi pri obvladovanju tega čustva najbolj pomagalo?
- Navedite pozitivno afirmacijo za to čustvo.

PRIPOMOČEK ZA MENTORJA:

Delovni list 2: Čustvene nalepke (glej oblikovano različico v prilogi 2)

Mentor natisne nalepke, udeleženci jih nalepijo na delovni list Razmišljam o svojih čustvih.

NAVODILO

NALEPKA ČUSTVO

Ko boš odgovarjal/-a na vprašanja, se osredotoči na določeno situacijo, ko se je to čustvo pojavilo pri tebi. Čim bolj se skušaj vživeti vanjo in v občutke, ki so te takrat prevzemali.

**Variacije zgornje strategije
in druge možne uporabe:**

Delovni list Razmišljam o izbranem čustvu je lahko zapisan v sedanjiku, da udeleženci ovrednotijo trenutno čustveno stanje.

Udeleženci lahko o določenem čustvu razmišljajo večkrat, če se ta pojavlja v različnih situacijah njihovega življenja in se izraža na različne načine.

Če je udeležencem lažje, ni potrebno, da vsi razmišljajo zgolj o enem določenem čustvu, ampak si ga sami izberejo glede na trenutno počutje.

Namesto nalepk, ki jih razdeli mentor, lahko udeleženci čustva pred reševanjem delovnega lista sami narišejo.

Viri in literatura:

Musek, J. in Pečjak, V. (2001). Psihologija. Ljubljana: Educy.

Kalin, A. (2022). Uravnavanje čustev med učenjem (magistrsko delo). Pedagoška fakulteta, Univerza v Ljubljani.

Wilks, F. (2001). Inteligentna čustva. Kranj: Ganeš.

Sem čustveno kompetenten **SAMONADZOR IN ASERTIVNOST**

Avtorica: Monika Valjavec

NAMEN in kratek opis konteksta

Samonadzor vključuje predvsem zmožnost obvladovanja svojih čustev, misli in vzorcev vedenja. Oseba, ki je sposobna nadzorovati intenzivnost svojih čustev, lahko lažje dosega cilje, ki si jih je zastavila, hkrati pa lahko bolj primerno in učinkovito odreagira v različnih situacijah. Asertivnost vključuje tudi večje samozavedanje in posledično boljši samonadzor. Asertivno komuniciranje izhaja iz položaja »jaz sem v redu, ti si v redu«, torej iz spoštovanja sebe in sogovornika. Gre za način učinkovite komunikacije z drugimi, pri katerem se izražamo jasno, samozavestno, a na spoštljiv način. To pomeni, da sklepamo kompromise, sprejemamo komplimente, uporabljamo ustrezno telesno govorico, prevzemamo odgovornost za svoje vedenje in smo akterji svojega življenja. Tehnike asertivne komunikacije so še posebej učinkovite takrat, ko sogovorniku podajamo kritiko, zavrnamo zahtevo, rečemo ne ali kadar želimo prositi za nekaj, kar nam pripada ali potrebujemo.

Treningi asertivnosti so lahko eden izmed načinov krepitev moči posameznika. So tudi prostor za učenje ter iskanje možnosti za pridobivanje vpliva in nadzora nad svojim življenjem (Petrovič Erlah, Žnidarec Demšar, 2004, str. 15).

Vsi kdaj izberemo neučinkovite oblike vedenja in se vedemo agresivno, pasivno ali manipulativno, saj nam vsako vedenje prinaša določene koristi, ima pa tudi negativne posledice. Ne prevladuje le eno izmed njih.

Agresivno vedenje: Za agresivno vedenje je značilno, da oseba komunicira iz pozicije »jaz sem v redu, ti nisi v redu«. To pomeni, da oseba, ki je agresivna, ne spoštuje, ne upošteva in ne sprejema sogovornika, pogosto je žaljiva, arogantna in napadalna ter se za vsako ceno trudi priti do svojega cilja. Takšno vedenje ji kratkoročno prinaša občutek moči in samozadostnosti, a se v sebi pogosto počuti negotovo, osamljeno in krivo.

Pasivno vedenje: Za pasivno vedenje je značilno, da oseba izhaja iz pozicije »jaz nisem

v redu, ti si v redu.« Oseba, ki se vede pasivno, ne prevzema odgovornosti za svoje vedenje in drugim pusti, da se odločajo namesto nje. Pogosto se smili sama sebi, se počuti brez moči, se obtožuje in je vedno na voljo drugim. S takim vedenjem se sicer izogne kakšnemu konfliktu, a dolgoročno vse bolj trpi njeno samospoštovanje, saj se oseba ne zna postaviti zase.

Manipulativno vedenje: Za manipulativno vedenje je značilno, da oseba z ukano doseže zastavljen cilj. Komunicira iz pozicije »Jaz sem v redu, ti nisi v redu.« Pritiska na druge, v njih vzbuja občutke krivde, prevzema nadzor nad njimi, je maščevalna, sarkastična in zato pogosto v konfliktih. Takšno vedenje kaže na nizko samospoštovanje, zanikanje svojih čustev in potreb ter osebo pogosto vodi v osamitev.

Asertivno vedenje: Asertivno komuniciranje izhaja iz pozicije »jaz sem v redu, ti si v redu«, torej iz spoštovanja sebe in sogovornika. Gre za način učinkovite komunikacije z drugimi, pri katerem se izražamo jasno, samozavestno, a na spoštljiv način. Asertivnost nam lahko pomaga, da se počutimo močnejše, verjamemo v lastno zmožnost odločanja, drugim izražamo svoje misli in občutke ter zanje prevzamemo odgovornost. Hkrati smo zadovoljni s seboj, imamo dobro samopodobo, rešujemo vsakodnevne konflikte, imamo zadovoljujoče medsebojne odnose in smo zadovoljni s svojim življenjem.

Preko srečelova lahko vsak izžreba eno ali več srečk, ki so obarvane v obliki vprašanj, trditev, dilem in ugank na temo asertivnosti in samonadzora (delovni list 3 v prilogi 2).

KDAJ?

Delavnico lahko izvedemo v fazi spoznavanja udeležencev, lahko pa tudi kasneje v obliki treninga asertivnosti, ko se med seboj že bolje poznajo. Zaželeno je, da delavnico izvedemo v več srečanjih.

KDO?

Udeleženci pod vodstvom mentorja

NAČIN UPORABE

Individualno ali v skupini

CILJ

V spodaj opisanih dejavnostih udeleženci:

- spoznajo učinkovito asertivno komunikacijo,
- ovrednotijo svoje načine vedenja in komunikacije,
- raziščejo druge možne načine vedenja,
- načrtujejo druge možne načine vedenja na konkretnih vsakdanjih primerih,
- razumejo in izražajo čustva na ustrezen način,
- povečajo zmožnost obvladovanja svojih čustev, misli in vedenj.

POMEMBNO

Prostovoljno sodelovanje v vseh dejavnostih. Udeležencem se diskretnost.

PRIPOMOČKI

Delovni list 3: Vprašanja in trditve na temo asertivnosti (v prilogi 2)

PROCES

1. **KORAK:** Raziskovanje pojma asertivnosti, asertivnega vedenja in komunikacije (skupinsko – metoda brainstorming)
2. **KORAK:** Spodbujanje razprave s pomočjo vprašanj
3. **KORAK:** Primerjava asertivnega vedenja s pasivnim, agresivnim in manipulativnim vedenjem (skupinsko – igre vlog za vsa 4 vedenja na podlagi podanega primera v prilogi 2)
4. **KORAK:** Žrebanje srečk po krogu v skupini z udeleženci
5. **KORAK:** Pogovor o naših primerih, vedenjih in priložnostih za spremembe
6. **KORAK:** Evalvacija delavnice

PODROBNEJŠI OPIS STRATEGIJE:

koraki		Mentor	Udeleženec
	1	Prične z ugibanjem teme delavnice s pomočjo igre vislic – skrivna beseda je npr. ASERTIVNOST ali SAMONADZOR.	Ugibajo skrito besedo in v dialogu z mentorjem razjasnjujejo njen pomen.
	2	Spodbudi razpravo o asertivnem vedenju in komunikaciji ter o samonadzorovanju čustev npr. s temi ali podobnimi vprašanji: 1. Ali težko rečete »ne« oziroma imate ob tem občutke krivde? 2. Vas pogosto skrbi, kaj si drugi mislijo o vas? 3. Ali težko izrazite svoje mnenje? 4. Ali zardite, ko vas nekdo pohvali? 5. Dovolite drugim, da se odločajo namesto vas? 6. Se počutite izčrpani in kot žrtev okoliščin?	Raziskujejo pomen besed. Odgovarjajo na vprašanja.
	3	Predstavi različne načine vedenja na podlagi enega primera (lahko tudi preko metode igre vlog). *Primer v delovnem listu 4. Udeležence razdeli v 4 skupine. Vsaka skupina dobi primer konflikta in ga prikaže na vse 4 načine, ali pa vsaka skupina dobi isti primer in odigra le eno izbrano vedenje.	Po želji si razdelijo različne vloge in se preizkusijo v vseh štirih oblikah vedenja ali le v eni obliki, če tako določi mentor. Po želji lahko različne oblike vedenj predstavijo ostalim udeležencem v skupini.
	4	Trditve, vprašanja, dileme in uganke izreže iz delovnega lista 3 (lahko si izmisli svoje, doda druge primere ...) ter jih premeša v vreči. To vrečo nato ponudi udeležencem za žrebanje.	V krogu vsak izžreba svojo srečko ali listek ter poskuša nanj odgovoriti na lestvici od 1 do 5, ali pa razloži doživeto situacijo in kakšen je bil njegov izziv. Na vprašanje lahko odgovarjajo tudi ostali udeleženci. Ko eden odgovori, svojo srečo poskusi naslednji udeleženec.
	5	Spodbudi pogovor o različnih možnih načinih vedenja in poudari, da se vsi načini pri vsakem izmed nas izmenjujejo.	Podajo svoje mnenje, predloge, pomisleke glede različnih načinov vedenj.
	6	Evalvacija orodja: Udeležence spodbudi, da vsak izpostavi, kaj mu je bilo všeč in kaj ne.	Vsak pove, kako se mu je zdela delavnica.

Delovni list 2, Priloga 2
Vprašanja in trditve na temo asertivnosti



**VPRAŠANJA IN TRDITVE NA TEMO
ASERTIVNOSTI**

Sam/a odločam o svojem življenju in zanj prevzemam odgovornost.

1 2 3 4 5

Svobodno, brez zadržkov povem svoje mnenje.

1 2 3 4 5

Če potrebujem pomoč, prosim zanj.

1 2 3 4 5

Priznam svojo zmoto in se opravičim.

1 2 3 4 5

Če me nekdo ponižuje, povem svoje mnenje in ga prosim, da odneha.

1 2 3 4 5

Znam prisluhniti drugim.

1 2 3 4 5

Če kupim pokvarjeno hrano, jo nesem nazaj v trgovino.

1 2 3 4 5

Kadar se pogovarjam, gledam sogovornika v oči.

1 2 3 4 5

Če me kdo pohvali, mi ne postane nerodno.

1 2 3 4 5

NAVODILO

Pri vsaki trditvi obkrožite številko, ki najbolje izraža, kako pogosto trditev drži za vas.

1 – nikoli; 2 – redko; 3 – včasih; 4 – običajno; 5 – vedno

Če se vam določene situacije zdijo neznane, si situacije poskušajte predstavljati.

Znam sprejeti kritiko.

1 2 3 4 5

Ko me prijatelj prosi za uslugo, ki je ne želim opraviti ali je nimam časa opraviti, jo lahko zavrnem.

1 2 3 4 5

Če sem prizadet/a zaradi prijateljevih besed ali dejanj, mu to povem.

1 2 3 4 5

Potrebe drugih niso pomembnejše od mojih.

1 2 3 4 5

Rad/a sklepam nova prijateljstva in spoznavam nove ljudi.

1 2 3 4 5

Prepričan/a sem vase, ko začnem nekaj novega.

1 2 3 4 5

Sposoben/a sem brez težav izraziti svoje ideje.

1 2 3 4 5

Znam izražati svoja čustva pred družinskimi člani..

1 2 3 4 5

Vir:

Petrovič Erlah, P., Žnidarec Demšar, S. (2004). Asertivnost : zakaj jo potrebujemo in kako si jo pridobimo. Argos.

Delovni list 3, Priloga 2
Kako naj bom asertiven?



VPRAŠANJA IN TRDITVE NA TEMO
ASERTIVNOST

PRIMERI RAZLIČNIH VEDENJ

Na kakšne načine lahko odreagirate v
spodnjih primerih?

1. Primer:

Čakate za nakup malice pred blagajno, mudi se vam v službo. Pred vami se vrine starejša ženska in brez opravičila opravi nakup pred vami.

2. Primer:

V restavraciji naročiš testenine. Po več kot 45 minut čakanja ti prinesejo mlačne in razkuhane testenine.

3. Primer:

S prijatelji načrtujete zabavo, ki se je zelo veseliš. Predviden dan in čas ustrezata vsem, razen tebi, ker boš ravno takrat službeno odsoten. Nekdo reče: "Potem se vsi strinjate?" Kako odgovoriš?

4. Primer:

Na sestanku v službi se šef do tvoje sodelavke vede nespoštljivo. V precej glasnem tonu ji zabrusi: "Nič čudnega, da nič ne prodamo, če si pa vedno v hlačah in puliju."

**Variacije strategije in druge
možne uporabe:**

V vrečo s srečkami in trditvami lahko dodamo tudi druge predmete, ki se nanašajo na določen tip vedenja, ali pa jih uporabimo kot simbolične nagrade vmesnega značaja.

Viri in literatura:

Petrovič Erlah, P. in Žnidarec Demšar, S. (2004). Asertivnost: zakaj jo potrebujemo in kako si jo pridobimo. Argos.

Koren Kocjančič, M. (2024). Asertivnost. Dostopno na: *Asertivnost | Članki in objave | Center za krepitev samozvesti T.A.*

Srednjesole.si. (b. d.). Čustvena inteligenca. Dostopno na: <https://srednjesole.aktualno.si/dijaska-svetovalnica/custvena-inteligenca/>

Sem čustveno kompetenten

ČUJEČNOST - ZAVEDANJE TRENUTKA »TU-IN-SEDAJ«

Avtorica: Monika Valjavec

NAMEN in kratek opis konteksta

»Skrivnost zdravja tako za um kot telo ni žalovati za preteklostjo, skrbeti za prihodnost ali pričakovati težave, ampak živeti v sedanjosti modro in iskreno.« – Buda

Beseda "mindfulness" se v slovenščino običajno prevaja kot »čuječnost«. Pomeni zavedanje in prisotnost v trenutku, brez sodb, s popolnim sprejemanjem tega, kar se dogaja tukaj in zdaj. Gre za prakso zavestne pozornosti in popolne prisotnosti v vsakodnevnih aktivnostih.

Socialno-psihološki koncept čuječnost razume kot neko naravno človeško zmožnost, za katero ni nujno, da jo spremlja meditacija. Posameznik jo razvije, če se osredotoči na sedanjost, je zmožen razlikovati, sprejema novosti in različne kontekste ter se zaveda različnih perspektiv (Stergar, 2000, str. 198).

Na podlagi strokovne literature, ki dokazuje pozitivne učinke čuječnosti na psihično in fizično zdravje, lahko potrdimo, da je uporaba čuječnosti v dobrobit človeka upravičena. Povečan občutek zadovoljstva vpliva na različna življenjska področja. Povečuje delovno uspešnost, izboljša družinsko življenje in tudi odnose z drugimi ljudmi (Ristevska, 2018).

Čuječnost je lahko zelo koristna praksa za mlade, saj jim pomaga razviti širše zavedanje in zmožnosti za obvladovanje življenjskih izzivov. Delavnice, namenjene izboljšanju duševnega zdravja in kvalitete življenja mladih, lahko pripomorejo na različne načine:

Učenje osnovnih principov čuječnosti: Mladi se učijo, kako spremljati trenutno izkušnjo, zavedati se svojih misli, čustev in telesnih občutkov.

Upravljanje z stresom: Čuječnost pomaga mladim obvladovati stres in si vzeti čas zase. Povečanje pozornosti in prisotnosti: Mladi se učijo biti bolj prisotni v trenutku ter se bolj zavedati okolja in sebe samih.

Izboljšanje samospoštovanja in samopoučevanja: Čuječnost lahko pomaga mladim povečati samospoštovanje in razviti večje samozavedanje svojih potreb in želja.

Izboljšanje kvalitete življenja: Redno izvajanje čuječnosti lahko vodi do večje notranje mirnosti, manjše tesnobe in depresivnosti.

Čuječnost lahko vadimo na različne načine in v različnih življenjskih kontekstih. Kot primere navajam izzive čuječnosti v komunikaciji, hrani, vizualizaciji, naravi, hoji in hvaležnosti.

KDAJ?

Lahko se izpelje v okviru delavnic samozavedanja in samospoznavanja, samouravnavanja čustev, empatije, ko se skupina udeležencev že bolje pozna.

KDO?

Udeleženci pod vodstvom mentorja

NAČIN UPORABE

Individualno ali v skupini

PROCES

1. **KORAK:** Raziskovanje pojma čuječnosti (skupinsko – metoda brainstorming)
2. **KORAK:** Spodbujanje razprave preko branja različnih citatov o čuječnosti (delovni list 6, priloga 2)
3. **KORAK:** Žrebanje izzivov čuječnosti in preizkušanje le-teh (delovni list 5, priloga 2)
4. **KORAK:** Pogovor o naših primerih, vedenjih in priložnostih
5. **KORAK:** Evalvacija delavnice

CILJ

V spodaj opisanih dejavnostih udeleženci:

- spoznajo metodo čuječnosti,
- raziščejo možne načine obvladovanja stresnih situacij in zmanjševanja občutkov tesnobe,
- razvijajo sposobnost osredotočenja na naloge ter prisotnosti v trenutku,
- se učijo bolje razumeti svoje misli, občutke in vedenjske vzorce,
- razvijajo sposobnost empatije in razumevanja drugih ljudi,
- krepijo odpornost in izboljšujejo obvladovanje težkih situacij.

PODROBNEJŠI OPIS STRATEGIJE:

koraki	Mentor		Udeleženec	
	1	Spodbudi udeležence k razmisleku o pojmu čuječnosti. S pomočjo metode brainstorminga jih povabi, naj podajo svoje asociacije ali pa delijo svoje izkušnje z njo.		Razmislijo in podajo svoje asociacije.
	2	Povabi jih k branju različnih citatov o čuječnosti (delovni list 6). Citate lahko razreže na posamezne lističe ter jih nalepi ali položi na mizo. Spodbudi razpravo oz. pogovor o čuječnosti.		Izberejo si svoj najljubši citat in ga preberejo ostalim. Lahko jih tudi naključno izžrebajo in preberejo pred skupino. Lahko oblikujejo in napišejo svoje misli, povezane s čuječnostjo. Po želji lahko delijo svoje dosedanje izkušnje, povezane s to temo.
	3	Izbere enega izmed udeležencev, ki bo vrgel kocko. Številka na kocki določi, kateri izziv bodo morali v skupini najprej opraviti (delovni list 5).		Meče kocko, vsi v skupini potem opravijo ta izziv. Nadaljujejo z izzivi, dokler ne opravijo vseh šest.
	4	Spodbudi pogovor o njihovem doživljanju izzivov, občutkov, nelagodja ...		Povejo, kako so doživljali posamezne izzive.
	5	Evalvacija orodja: Udeležence spodbudi, naj vsak izpostavi, kaj jim je bilo všeč in kaj ne, ter predloge za izboljšanje izvedbe delavnice v prihodnje.		Vsak pove, kako se mu je zdelo delavnica.

POMEMBNO

Prostovoljno sodelovanje v vseh dejavnostih. Udeležencem se zagotovi diskretnost.

PRIPOMOČKI

- Delovni list 5: Izzivi v čuječnosti
- Delovni list 6: Citati o čuječnosti
- Kocka za igranje družabnih iger

Delovni list 4, Priloga 2
Izzivi v čuječnosti



1. HOJA

Hodite počasi in zavestno, osredotočeni na vsak korak.

Opazujte občutke nog na tleh, premikanje mišic ter zvoke in vonjave iz okolice.

Lahko dodate izziv hoje nazaj.

3. HRANA

Pri obrokih se osredotočite na vonj, okus, teksturo in videz hrane.

Vzemite si čas za vsak grizljaj in opazujte, kako se hrana spreminja v vaših ustih.

5. DNEVNIK HVALEŽNOSTI

Vsak dan zapišite tri stvari, za katere ste hvaležni.

To pomaga usmeriti pozornost na pozitivne vidike vašega življenja in povečati zavedanje trenutka.

ZAVEDANJE TRENUTKA TUKAJ IN ZDAJ

NAVODILO

Izberi svoj izziv

2. AKTIVNO POSLUŠANJE

Zgodba za aktivno poslušanje – izmislite si krajšo zgodbo in jo pripovedujte. Udeleženci naj čim bolj aktivno poslušajo. Ob koncu zgodbe morajo udeleženci na list papirja narisati čim več podrobnosti, ki so jih slišali v zgodbi.

4. NARAVA

Preživite nekaj časa v naravi in bodite popolnoma prisotni.

Opazujte detajle okoli sebe – barve, oblike, zvoke in vonjave.

Poskusite se povezati z naravnim svetom brez motenj.

6. VIZUALIZACIJA

Zaprite oči in si predstavljajte miren kraj, kjer se počutite sproščeno in varno.

Uporabite vse svoje čute, da si predstavljate ta kraj – kaj vidite, slišite, vohate in čutite.

Delovni list 5, Priloga 2
Citati o čuječnosti



ČUJEČNOST

"Čuječnost pomeni opazovati in živeti trenutek z največjo možno polnostjo."
– Jon Kabat-Zinn

"Če ne moreš najti miru znotraj sebe, ga ne boš nikoli našel nikjer drugje."
– Marvin Gaye

"Skrivnost zdravja tako za um kot telo ni žalovati za preteklostjo, skrbeti za prihodnost ali pričakovati težave, ampak živeti v sedanjosti modro in iskreno."
– Buda

"Najdragocenejši dar, ki ga lahko damo drugemu, je naša prisotnost. Ko naša čuječa prisotnost objema tiste, ki jih imamo radi, cvetijo kot rože."
– Thich Nhat Hanh

**Variacije strategije in druge
možne uporabe:**

Izzive v čuječnosti lahko razdelite v šest ločenih delavnic, vsak dan v tednu pa izžrebate en izziv in ga preizkusite na dnevni ravni.

Med izzivi se lahko mentor odloči, ali bodo opravili naloge v tišini, brez pogovarjanja med udeleženci ali bodo med seboj lahko komunicirali.

ČUJEČNOST

"Čuječnost ni težava; pravzaprav je to tisto, kar je vedno tu. Čuječnost je prostor, kjer se ne zatikamo. Ne zatikamo se v to, kar se dogaja."
– Pema Chödrön

"Sedanjost je edini trenutek, ki ga imamo, in je edini trenutek, v katerem se lahko odpremo in uživamo."
– Jon Kabat-Zinn

Viri in literatura:

Ristevska, E. (2018) Čuječnost, doživljanje pozitivne in negativne emocionalnosti ter zadovoljstvo v družini: magistrsko delo [spletni vir]. Magistrsko delo. Ljubljana: E. Ristevska. Dostopano na:
<https://repozitorij.uni-lj.si/IzpisGradiva.php?lang=siv&id=105815>

Stergar, J. (2000). Čuječnost, čuječno izkustveno učenje in razvojno – edukativni model supervizije. Socialna pedagogika, št. 3/4: 193–234.

ZAUPAM DRUGIM

Zaupaj

PRIMERI STRATEGIJ SOCIALNO-ČUSTVENEGA UČENJA

držim

1

**Moje potrebe in
psihološka varnost
v skupini**

(Tanja Rupnik Vec)

88

2

Zaupam drugim

(Barbara Kotnik)

94

3

**Podpora v programu
PUMO - zaupam podpori
mentorjev in drugih
sodelavcev v PUM-O+**

(Damjana Kotnik)

97

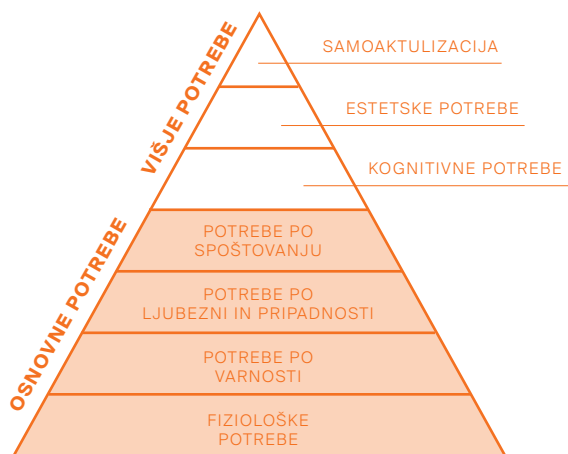
Zaupam drugim MOJE POTREBE IN PSIHOLOŠKA VARNOST V SKUPINI

Avtorica: Tanja Rupnik Vec

NAMEN in kratek opis konteksta

Psihološka varnost je ena izmed temeljnih potreb posameznika, na kar je že davno opozoril Abraham Maslow v svoji teoriji hierarhije potreb. Maslowova teza je, da so potrebe posameznika hierarhično razvrščene, pri čemer je zadovoljitev nižjih kategorij potreb predpogoj, da se višje kategorije potreb sploh pojavijo. V svojih prvih delih je opisal naslednje kategorije potreb: fiziološke potrebe (hrana, voda, dihanje ...), varnost (fizična in psihološka), ljubezen in pripadnost (biti sprejet, ljubljen, pripadati skupini), spoštovanje in samospoštovanje (imeti pozitiven odnos do sebe, biti cenjen s strani drugih) ter samoaktualizacijo (uresničitev lastnih potencialov). Kasneje je pred potrebo po samouresnitvi dodal še dve kategoriji potreb: kognitivne potrebe (znanje) ter estetske potrebe. Hierarhičnost potreb v nekaterih raziskavah ni bila potrjena.

Opisane dejavnosti udeležencem omogočajo, da razmišljajo o svojih potrebah, še posebej o potrebi po (psihološki) varnosti, raziskujejo zadovoljenost svojih potreb ter odkrivajo možnosti za izpolnitev potreb, ki jih morebiti še niso uspeli zadovoljiti.



Slika 9: Maslowa hierarhija potreb

V spodnjih dejavnostih je posebej izpostavljena potreba po psihološki varnosti ter skupinski razmislek o tem, kaj lahko vsak prispeva k temu, da se bodo drugi v skupini počutili varno in sprejeto. Eden izmed stranskih učinkov je pričakovana višja stopnja kohezivnosti skupine.

KDAJ?

V začetnih fazah oblikovanja skupine, lahko pa tudi kasneje, če se izkaže, da v skupini vlada velika napetost ali da je v njej posameznik, ki se v skupino ne vključuje.

KDO?

Udeleženci pod vodstvom mentorja

NAČIN UPORABE

Individualno ali v skupini

PRIPOMOČKI

Delovni listi 1–5 (v prilogi 3)

CILJ

V spodaj opisanih dejavnostih udeleženci:

- spoznajo hierarhijo potreb po Maslowu,
- izvedejo samorefleksijo o lastnih potrebah: identificirajo svoje potrebe v različnih kontekstih ter ovrednotijo stopnjo njihove zadovoljitve,
- razmislijo o lastnih prevladujočih načinih zadovoljevanja potreb in iščejo nove strategije,
- načrtujejo zadovoljitev manj zadovoljenih potreb: oblikujejo konkreten cilj in pot do njegove uresnitve,
- načrt in odločitev o tem, kako bodo spremljali napredek, zapišejo v svoj (e-)listovnik.

POMEMBNO

Prostovoljno sodelovanje v vseh dejavnostih.

Udeležencem se zagotovi diskretnost.

PROCES

1. **KORAK:** Kaj že vem o potrebah? (skupinsko)
2. **KORAK:** Katere so moje potrebe v različnih situacijah? Kaj si želim? (individualno / skupinsko)
3. **KORAK:** Maslowova hierarhija potreb (kratka predstavitev moderatorja)
4. **KORAK:** Moje nezadovoljene potrebe – kaj lahko storim?
5. **KORAK:** Psihološka varnost – najpomembnejša potreba v skupini (npr. v PUM-O skupini, v družini, med sodelavci ...)

PODROBNEJŠI OPIS STRATEGIJE:

	Mentor	Udeleženec
koraki	1. Spodbudi frontarno razpravo ali pa udeležence razvrsti v skupine ter jih povabi k razpravi z vprašanjem: Kakšne potrebe imamo ljudje? Kaj veste oz. kako razmišljate o tem? Če so udeleženci o potrebah razmišljali najprej v skupinah, spodbudi frontarno izmenjavo odgovorov skupin ter razpravo o podobnostih in razlikah v odgovorih. Pri drugem vprašanju lahko mentor povabi udeležence, da – ne glede na lastno razvrstitev potreb – lističe umestijo v Maslowovo hierarhijo, ki jo izobesi na steno. Pomembno je, da mentor pojasni osnovne pojme Maslowove teorije.	V skupinah (ali v frontalnem razgovoru) razmišljajo o vprašanih moderatorja (delovni list 1: Kaj vem potrebah?): - Kaj so potrebe? - Katere potrebe imamo ljudje? - Ali lahko te potrebe razvrstimo v kategorije? - Kako pomembno je, da ljudje zadovoljujemo svoje potrebe? Pojasnite na primeru. - Kaj se zgodi oz. kako se počutimo, kadar so naše potrebe zadovoljene in kako, kadar niso zadovoljene? Navedite primere. - Kaj se dogaja s potrebami v različnih situacijah? Ali imamo ljudje vedno iste potrebe ali se naše potrebe razlikujejo glede na situacijo (npr. ali imamo v različnih skupinah različne potrebe)?
	2. Usmeri skupino v individualno delo ob delovnem listu 2: Katere so moje potrebe? Kroži med posamezniki, spodbuja razmišljanje in se individualno pogovarja z njimi. Ko vsi zaključijo z delom, spodbudi frontarno razpravo o ugotovitvah in izmenjavo izkušenj.	Rešijo delovni list 2, ki jih usmerja v identifikacijo in oceno zadovoljenosti potreb v konkretni situaciji.
	3. Kratko predstavi Maslowovo hierarhijo potreb in usmeri udeležence, da uvrstijo potrebe iz delovnega lista 2 v ustrezne kategorije Maslowove teorije. Po zaključku individualnega dela usmeri razpravo.	V frontalni razpravi z mentorjem razpravljajo o vprašanih: - V kateri kategoriji je bilo največ tvojih potreb? - Katere kategorije potreb pa v prejšnji vaji nisi navedel? Razmisli, ali jih v tej situaciji dejansko nisi imel ali pa se jih zgolj nisi zavedal?
	4. Spodbudi udeležence, da razmišljajo o nezadovoljenih potrebah in možnosti, kako bi jih zadovoljili (delovni list 4: Moje nezadovoljene potrebe). Ko udeleženci zaključijo individualni razmislek, je izmenjava izkušenj in skupno iskanje poti za zadovoljitev posameznih potreb lahko izjemno dragocena.	Ob delovnem listu 4 razmislijo o konkretni situaciji, v kateri so doživljali neprijetno čustvo ter o tem, katera nezadovoljena potreba je botrovala temu čustvu. Najpomembnejši del vaje je razmišljanje o tem, kako bi stanje presegli oz. kaj posameznik lahko sam stori, da bi zadovoljil potrebo.
	5. Spodbudi razpravo o psihološki varnosti s povsem odprtim vprašanjem: »Kaj pomeni biti varen?« Razpravo iz fizične varnosti preusmerja v psihološko varnost. Možna podvprašanja so: Kaj pomeni biti varen v skupini prijateljev? Kaj pomeni biti varen v nekem odnosu? Kateri so za vas varni odnosi? Če zamenjamo perspektivo in ste vi oseba, ki je za druge psihološko varna ali nevarna razmislite o tem, kako se drugi počutijo ob vas. Kaj lahko sami storite, da v odnosu vzpostavite varnost in zaupanje?	Sodelujejo v frontalni razpravi, kjer iščejo intimen odgovor na vprašanje o psihološki varnosti. Kasneje umestijo osebe in skupine, v katerih doživljajo psihološko varnost, v »območja psihološke varnosti« (delovni list 5: Psihološka varnost – najpomembnejša potreba v skupini). V drugem delu razmišljajo o tem, kako si zagotoviti, oziroma kako zagotoviti drugi osebi v odnosu doživljanje varnosti in sprejetosti.

Delovni list 1, Priloga 3
Kaj vemo o potrebah?



V supini izdelajte risbo ali miselni vzorec, na katerem boste prikazali odgovore na naslednja vprašanja:

- Kaj so potrebe?
- Katere potrebe imamo ljudje? Na mizi so samolepilni lističi: na vsak listič napišite po eno potrebo, ki se je domislite.
- Ali lahko te potrebe razvrstimo v kategorije? Razvrstite jih tako, da lističe premeščate po mizi/plakatu.
- Kako pomembno je, da ljudje zadovoljujemo svoje potrebe? Pojasnite na primeru.
- Kaj se zgodi oz. kako se počutimo, kadar so naše potrebe zadovoljene, in kako, kadar niso zadovoljene? Podprite svoje trditve s primeri.
- Kaj se dogaja s potrebami v različnih situacijah? Ali imamo ljudje vedno iste potrebe ali se naše potrebe razlikujejo glede na situacijo (npr. ali imamo v različnih skupinah različne potrebe)? Pojasnite, ilustrirajte s primeri.

Delovni list 2, Priloga 3
Katere so moje potrebe?
Kako zadovoljene so?



Zamisli si neko preteklo situacijo, npr. zabavo s prijatelji, pogovor s sorodnikom, nalogo v PUM-O+ skupini itd. Razmisli, katere potrebe si imel v tej situaciji in v kolikšni meri so bile zadovoljene. Katere so bile v celoti zadovoljene in katere morda niso bile, kar je sprožilo neugodna čustva?

NAVODILO

Na črto zapiši potrebo, nato pa v okencu označi številko, koliko je bila tvoja potreba zadovoljena? 1 pomeni, da sploh ni bila zadovoljena, 7 pa, da je bila v celoti zadovoljena.

Situacija:

POTREBA:

1 2 3 4 5 6 7

POTREBA:

1 2 3 4 5 6 7

POTREBA:

1 2 3 4 5 6 7

POTREBA:

1 2 3 4 5 6 7

POTREBA:

1 2 3 4 5 6 7

POTREBA:

1 2 3 4 5 6 7

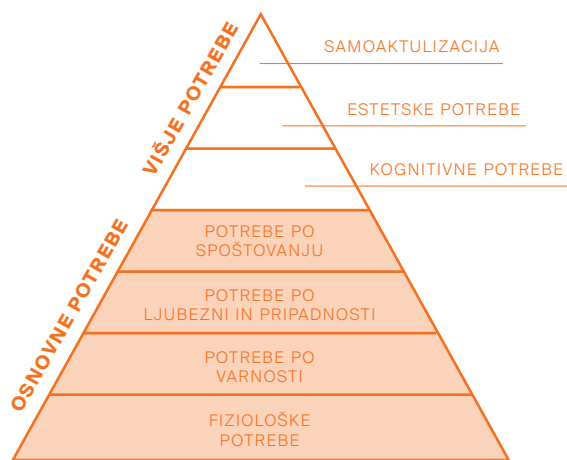
POTREBA:

1 2 3 4 5 6 7

Delovni list 3, Priloga 3 Moje potrebe v hierarhiji potreb



Razmisli, v katero skupino potreb po Maslowu sodi vsaka od potreb, ki si jih zapisal zgoraj.



Slika 9: Maslowa hierarhija potreb

Delovni list 4, Priloga 3 Moje nezadovoljene potrebe



Domisli se situacije, ko se (v psihološkem smislu) nisi počutil dobro: nekaj te je motilo, nekaj te je jezilo, bil si nezadovoljen z nečim. Razmisli, katera nezadovoljena potreba je bila v osnovi tega doživljanja. Katero čustvo je je prevladovalo v tvojem doživljanju?

Opis situacije:

Čustvo:

Potreba:

Sedaj pa razmisli, kaj bi moral spremeniti (ti ali nekdo drug) v tej situaciji, da bi bila tvoja potreba zadovoljena? Kaj bi lahko storil?

Pomembno je zavedanje, da izpolnjene potrebe vodijo v pozitivna (prijetna) čustva, neizpolnjene pa so vir negativnih (neprijetnih) čustev.

Delovni list 5, Priloga 3
Psihološka varnost – najpomembnejša
potreba v skupini

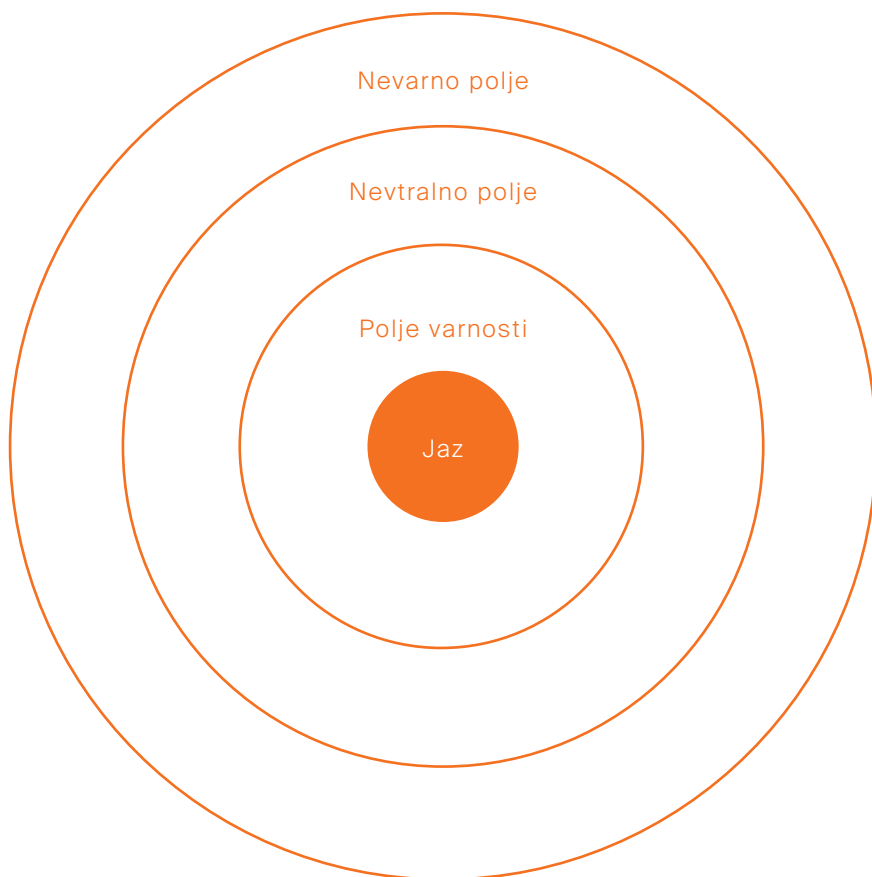


V ta list razporedite osebe in skupine, v odnosu s katerimi se počutite varno, nevtralno ali pa za vas niso varne (niste slišani, ne doživljate sprejetosti in razumevanja, obstaja možnost zlorabe, neupravičene ali neželene kritike, vaše potrebe niso upoštevane, ne doživljate enakopravnosti, itd.).

Razmislite, kako v konkretnem odnosu dosežete občutek varnosti: kaj vam pri tem pomaga?

Katero izkušnjo iz varnega odnosa lahko prenesete v odnos, v katerem varnosti ne doživljate? Kako?

Pri zgornjih vprašanjih si lahko pomagata tudi z razmislekom o naslednjem: Kaj potrebujem, da bi v nekem odnosu lahko rasel?



Variacije zgornje strategije in druge možne uporabe:

- Vsako od vaj lahko izvedemo individualno ali plenarno. Če jo izvedemo plenarno, uporabimo panoje in lističe. Na primer, vajo na delovnem listu 3 lahko prilagodimo tako, da hierarhijo potreb narišemo na velikem panoju, udeleženci pa svoje potrebe, zapisane na samolepilne lističe, umeščajo v hierarhijo na panoju.
- Moderator lahko kategorije potreb razporedi po prostoru, udeleženci pa se sprehajajo med njimi in svoje lističe umeščajo na ustrezna mesta, kar omogoča še več gibanja kot v prejšnjem primeru.
- Ker je razprava zahtevna, je smiselno udeležence razdeliti v manjše skupine in prilagoditi strategijo. Tako lahko omogočimo poglobljeno delo tistim, ki jih tovrstne delavnice bolj zanimajo, ter prilagodimo pristop za tiste, ki se z njimi težje povežejo.

Viri in literatura:

Gallo, A. (2023). What is Psychological Safety and Why is important? Harvard Business Review. Dostopno na:
<https://hbr.org/2023/02/what-is-psychological-safety>

Maslow, A. H. (1982). Motivacija i ličnost. Beograd: Nolit.

Zaupam drugim **ZAUPAM DRUGIM**

Avtorica: Barbara Kotnik

NAMEN in kratek opis konteksta

Ljudje smo socialna bitja in že od davnine živimo v skupnostih. Drug od drugega se učimo, si pomagamo, se prepiramo, vojskujemo, ljubimo, sovražimo ... Preko vsega tega se kot posamezniki ves čas oblikujemo in rastemo kot osebnosti.

Posamezne medosebne izkušnje, ki jih pridobimo skozi življenje, nam pomagajo odkrivati lastni jaz ter nas (na)učijo vzpostavljati odnose z drugimi.

»O odnosu govorimo, ko pride do zaporedja izmenjav, ko pride do ponavljajočih se interakcij, do medsebojnosti.« (Ule, str. 318)

Odnosi se torej oblikujejo, ko v medsebojnih interakcijah prostovoljno in dlje časa sodelujeta dve ali več oseb. Več kot je med osebami odnosnih sporočil, lažje udeleženci dobijo občutek, kaj pomenijo drug drugemu.

Oblikovanje in razvoj odnosa vplivata na samopodobo vsakega udeleženca. Vsak posameznik odnose različno doživlja, interpretira, vrednoti in oblikuje.

Najpomembneje je, da se kot posamezniki zavedamo, da v odnosu ne smemo gledati zgolj nase, ampak tudi na druge.

V odnosu torej »imamo pogled na "samega sebe", pogled na "tebe" in pogled na "naju oba".« (Ule, str. 363)

Kadar osebi v odnosu zmoreta delovati na vseh ravneh, se njun odnos lahko krepi in ohranja. V nasprotnem primeru pa bo začel razpadati.

S poglobljenim razmišljanjem o odnosih lažje vzpostavljamo in ohranjamo svoje odnose. Pri tem je ključnih pet strategij:

»Gojenje pozitivnosti: ohranjanje zabavnega optimizma, dajanje komplimentov in zviševanje partnerjevega samospoštovanja.

Odprtost: samorazkrivanje in spodbujanje intimnosti.

Medsebojno zaupanje: poudarjanje afektov in ljubezni do partnerja.

Socialne mreže: preživljanje prostega časa s skupnimi prijatelji ter ustvarjanje podporne mreže.

Porazdelitev opravil: enakopravna delitev nalog in odgovornosti, povezanih z odnosom.« (Ule, str. 367)

Pri vzpostavljanju novih odnosov je pomembno, da vanje ne prinašamo zamer in negativnih izkušenj iz prejšnjih odnosov. Pogosto se namreč zgodi, da se bojimo vzpostavljati nove odnose ali pa osebe, ki jih na novo spoznamo, primerjamo z drugimi. Da bi se temu izognili, je ključnega pomena prav vrednotenje preteklih odnosov, saj lahko ugotovimo, kje smo sami delali napake in kakšne napake so storili drugi.

Takšen razmislek nam pomaga izboljšati sebe ter ugotoviti, na kaj moramo biti pozorni pri drugih. Prav tako nas opomni, da ljudi ne smemo enačiti in posploševati – da ne mislimo, da so vsi enaki. Pomembno je, da osebami, ki jih še ne poznamo, damo priložnost, da se dokažejo kot zaupanja vredni ljudje.

Zavedati se moramo, da »odnosi pač niso zagotovljeni, tudi niso na voljo; na odnosih je treba delati in za delo na odnosih so potrebni pozornost, spretnost, znanje in čustveni napor.« (Ule, str. 375)

Odnose z drugimi je treba ozavestiti in ovrednotiti. Potrebno je razmisliti, kakšne odnose vzpostavljamo z drugimi, kakšne oni z nami ter zakaj. Krogi zaupanja so eno izmed načinov, s katerimi lahko ugotovimo, koliko nam določeni ljudje pomenijo, koliko jim lahko zaupamo in česa se od njih lahko naučimo.

Mladi s pomočjo tega orodja razmišljajo o pomenu odnosov, svojih socialnih kompetencah in načinih, kako jih lahko izboljšajo.

KDAJ?

Po presoji mentorja.

KDO?

Udeleženci pod vodstvom mentorja

NAČIN UPORABE

Individualno ali v skupini

PRIPOMOČKI

Pisalo, delovni list 6: Zaupam ... (Priloga 3)

CILJ

V spodaj opisanih dejavnostih udeleženci:

- razmislijo o sebi, zaupanju in odnosih,
- ozavešijo prisotnost ljudi v svojem življenju,
- ovrednotijo odnose z drugimi,
- ovrednotijo svoje dosedanje izkušnje.

POMEMBNO

- Prostovoljno sodelovanje v vseh dejavnostih.
- Udeležencem se zagotovi diskretnost.
- Če udeleženci niso pripravljeni deliti svojih ugotovitev z drugimi, se lahko model in refleksija izvedeta individualno.
- Delavnica se izvede v dveh delih. Prvi dan vključuje prve tri korake, drugi dan pa preostala dva.

PROCES

- KORAK:** Razprava o odnosih in zaupanju
- KORAK:** Reševanje delovnega lista
- KORAK:** Debata ali individualni pogovor
- KORAK:** Samorefleksija
- KORAK:** Debata ali individualni pogovor

PODROBNEJŠI OPIS STRATEGIJE:

	Mentor	Udeleženec
1	Spodbudi debato o odnosih in zaupanju: Kaj si predstavljam pod besedo zaupanje? Kako hitro zaupam nekomu? Katere lastnosti ima oseba, ki je vredna zaupanja? S čim si druga oseba zasluži moje zaupanje? Kakšen je zame dober, slab ali idealen odnos? Kdo so osebe, ki jim zaupam? Ali zaupam zgolj družinskim članom in prijateljem ali morda tudi komu drugemu? Mentor naj zabeleži mnenja mladih na plakat.	Sodelujejo v debati in razmišljajo o zastavljenih vprašanjih.
2	Predstavi delovni list 6: Zaupam in spodbudi udeležence k reševanju.	Individualno razmišljajo o osebah, ki jim zaupajo, in vrednotijo odnose, ki jih z njimi vzpostavljajo.
3	Po reševanju udeležence spodbudi, da svoje ugotovitve delijo s skupino.	Sodelujejo pri debati.
4	Po končani debati mlade spodbudi, naj razmislijo o svoji vlogi pri vzpostavljanju, ohranjanju in izboljšanju odnosov z drugimi.	Samorefleksija ob vprašanjih: • Sem zaupanja vredna oseba? Kako se to odraža v odnosih z drugimi? • Katere osebe ne želim izgubiti? Kaj sem pripravljen storiti, da ohranim najin odnos? • Kako lahko okrepim sebe in s tem tudi svoje odnose? Katere konkretne korake lahko naredim? Ali obstajajo tehnike ali strategije, ki mi lahko pomagajo pri izboljšanju mojega komuniciranja, poslušanja ali reševanja konfliktov?
5	Povabimo jih, da svoje ugotovitve predstavijo skupini. Mentor ima pripravljene različne metode, s katerimi lahko udeležencem pomaga pri krepitvi samih sebe ter izboljšanju odnosov z drugimi.	Sodelujejo pri debati.

koraki

Delovni list 6, Priloga 3

Zaupam...

(glej oblikovano različico v prilogi 3)

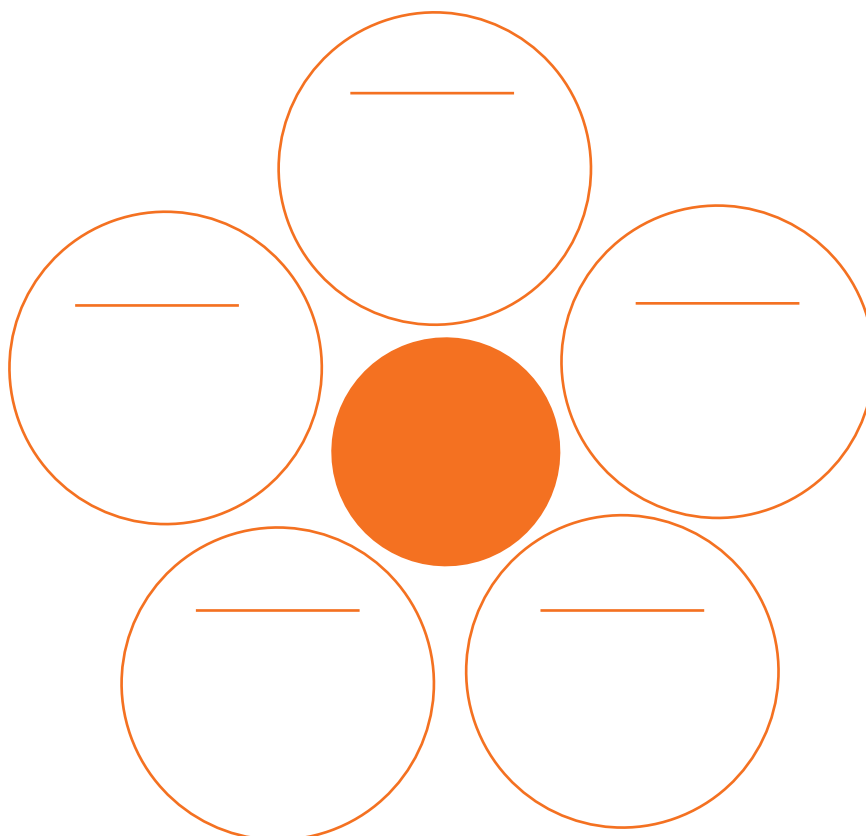


NAVODILO

Navodilo za reševanje:

V sredinski krog najprej napiši svoje ime.
V kroge, ki so okrog tebe, pa napiši imena ljudi,
ki jim zaupaš.

1. Zakaj tej osebi zaupam? Kaj je naredila, da ji zaupam – opiši konkretno izkušnjo s to osebo.
2. Kaj vse lahko tej osebi povem, o čem se z njo/njim lahko pogovarjam?
3. Kakšna oseba sem, ko sem z njo/njim?



Variacije zgornje strategije in druge možne uporabe:

Poleg osnovnega delovnega lista lahko udeleženci razmišljajo tudi o ljudeh, ki so jim nekoč zaupali, a jim zdaj ne več. Naj premislijo, kaj je bil razlog za razpad odnosa in ali bi sami lahko storili kaj drugače, da bi odnos ohranili. Lahko uporabite tudi Delovni list 5 , Priloga 3.

Viri in literatura:

Cepin, M. idr. (2018). Moj korak naprej (vodnik po poti odkrivanja osebnega poslanstva in vizije). Ljubljana: Socialna akademija.

Ule, M. (2009). Psihologija komuniciranja in medosebnih odnosov. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Zaupam drugim PODPORA V PROGRAMU PUMO - ZAUPAM PODPORI MENTORJEV IN DRUGIH SODELAVCEV V PUM-O+

Avtorica: Damjana Kotnik

NAMEN in kratek opis konteksta

Mentorstvo ni nekaj novega. O njem so razmišljali že v antiki, saj iz Platonovih del, ki so nastajala v letih od 427 do 347 pred našim štetjem, izvemo, da naj bi tudi Platon imel mentorja in velikega učitelja v Sokratu, za katerega je bilo značilno poučevanje z dialogom. Tudi Platon je nadaljeval vlogo mentorja, in sicer je bil mentor Aristotelu. Mentor živi tudi v Homerjevem epu Odiseja, ki ga opisuje kot prijatelja, vodnika, varuha in svetovalca Telemaha, Odisejevega sina. Odisej, kralj Itake, se je odpravil v trojansko vojno, kot skrbnika za vzgojo, poučevanje in vodenje svojega sina je izbral pametnega in zaupanja vrednega prijatelja Mentorja. Ta je deloval v vlogi starša, učitelja, prijatelja, vodnika in zaščitnika Odisejevega sina (Govekar-Okoliš, 2016).

Današnje mentorstvo predstavlja odnos med mentorjem in udeležencem/mentorirancem, ki temelji na obojestranski izmenjavi znanj, idej, pogledov, izkušenj in razmišljanj. Je dvosmeren odnos, v katerem ni napačnih vprašanj ali odgovorov, prav tako pa ni negativnih posledic ali kazni.

Bogati tako mentorje kot tudi udeležence ter se lahko izvaja na različne načine. Lahko gre za usmerjanje, motiviranje in skrb za osebni razvoj udeleženca, za razvijanje učljivosti in temeljnih zmožnosti, za postopno opolnomočenje udeleženca, za spodbujanje k premisleku o lastni identiteti ali za pomoč pri načrtovanju izobraževalne in poklicne poti.

Mentorstvo pomeni tudi pomoč pri reševanju konkretnih izzivov in iskanju ter sprejemanju novih priložnosti. Gre za opogumljanje mentoriranca, da razmišlja širše in bolj pozitivno, ter za krepitev in poudarjanje njegovih prednosti, ob hkratnem odpravljanju slabosti. S pomočjo mentorja lahko ugotovimo, ali smo na pravi poti ali pa se usmerimo na drugo pot, ki nam morda bolj ustreza. Mentor je

tisti, ki organizira priložnosti za pridobivanje izkušenj, olajša delo in učenje ter tudi varuje mentoriranca pred usodnimi napakami in pred neprijetnimi situacijami, ki so posledica neizkušenosti. Ko nekoga primeš za roko in ga varno vodiš, korak za korakom, po poti do izbranega cilja, opravljaš izjemno poslanstvo. Skozi mentorstvo se jasno pokaže moč medgeneracijskega sodelovanja ter zavedanje pomena povezovanja, sodelovalnega učenja in medsebojnega zaupanja.

Tudi mentor skozi mentorstvo ogromno pridobi. Pripravljen mora biti na učenje iz njenega odnosa, najlepše pa je, če se zmore zahvaliti mentorirancu, ker je z njegovo pomočjo razvil oziroma še okrepil svoje osebne in profesionalne veščine.

Kljub temu mora mentor vzpostaviti osnovna pravila, se z mentorirancem pogovoriti o pomenu zaupnosti in o medsebojnih pričakovanjih ter mu omogočiti, da odločitve (kljub nasvetom in vabilom) za življenje sprejema sam.

Gre za odprto in zaupljivo ozračje, v katerem morata oba razumeti in poznati pričakovanja drug drugega ter biti pripravljena poslušati in slišati drug drugega.

KDAJ?

Ko je v skupini razvita/dosežena dovolj visoka stopnja kohezivnosti in ko udeleženci že dobro poznajo mentorje.

KDO?

Udeleženci pod vodstvom mentorja

NAČIN UPORABE

Individualno ali v skupini

PRIPOMOČKI

Delovni listi 7 - 9 (v prilogi 3)
Pisala, barvice, flumastri, škarje
Pole šelešamerja (po 2 na skupino), manjši kosi
debelejšega papirja

POMEMBNO

Prostovoljno sodelovanje v vseh dejavnostih.

Udeležencem se zagotovi diskretnost.

CILJ

V spodaj opisanih dejavnostih udeleženci:

- spoznajo pojem mentorstva,
- reflektirajo lastne izkušnje z zaupanjem in podporo v programu,
- razmislijo o želenih potrebah v PUM-O in jih izrazijo,
- izrazijo vrednote in lastne predstave o mentorstvu,
- raziščejo in ustvarijo svojo lastno pozitivno misel o mentorstvu.

PROCES

- 1. KORAK:** Ozavestijo pojem mentorstva
- 2. KORAK:** Reflektirajo lastno izkušnjo in izdelajo ter predstavijo plakat z naslovom Podpora in zaupanje v PUM-O+ (delovni list 7: Podpora in zaupanje v Programu PUM-O+, priloga 3)
- 3. KORAK:** Izdelajo plakat z likom mentorja (delovni list 8: Lik mentorja, priloga 3)
- 4. KORAK:** Izdelajo kartico z mislijo o mentorstvu (delovni list 9: Kreator pozitivnih misli, priloga 3)
- 5. KORAK:** Zaključna misel

PODROBNEJŠI OPIS STRATEGIJE:

	Mentor	Udeleženec
koraki	1 Uvodoma napove temo in spodbudi plenarno razpravo z vprašanjem: Kaj je mentorstvo in kdo je lahko mentor? Poda legendo o Mentorju in oblike ter primere mentorstva v zgodovini (npr. Sokrat Platon, Haydn Beethoven, ipd.). Udeležence povabi, da spregovorijo o svojih izkušnjah, o ljudeh, ki bi jih lahko opisali kot svoje mentorje na različnih področjih in v različnih obdobjih.mentorstva.	Podajo svoja videnja, mnenja v frontalnem razgovoru.
	2 Udeležence povabi, naj se razdelijo v skupine, in jim poda delovni list 7 z navodili ter potreben material (barvice, risalne liste v velikosti najmanj A 3 ali A 2, revije, škarje, lepila). Med delom kroži med skupinami in po potrebi spodbuja delo. Ko udeleženci končajo z izdelavo plakatov, spodbudi predstavitev le-teh.	Razpravljajo o vprašanjih na delovnem listu 7 in odgovore na vprašanja zapišejo oziroma povzamejo na plakatu.Določijo poročevalca, ki predstavi plakat.
	3 Ponovno spodbudi udeležence, da se razdelijo v skupine, pri čemer se lahko pomešajo, in jim poda navodila (delovni list 8). Med delom opazuje skupine ter spodbuja napredek. Ko skupine zaključijo z delom, sledi predstavitev izdelanih profilov mentorja ter izmenjava odgovorov o podobnostih oziroma razlikah.	Se dogovorijo za način izdelave profila oziroma lika mentorja in izberejo ustrezne materiale, pripomočke. Silhueto mentorja lahko narišejo tudi sami. Določijo člana, ki bo predstavil nastali lik mentorja. Komentirajo, delijo svoja razmišljanja. Kasneje plakate nalepijo na steno.
	4 Spodbudi udeležence, da na podlagi delovnega lista 9 vsak zase izdelajo kartico s pozitivno mislijo o mentorstvu. Opogumi udeležence, da predstavijo svoje misli in kartice, ki se lahko kasneje tudi plastificirajo in uporabljajo za nadaljnje delo.	Razmislijo in zapišejo svojo pozitivno misel na temo mentorstva. Iz tršega papirja izdelajo kartico s to mislijo, jo opremito s svojo ilustracijo ali simbolom. Nato predstavijo svoje kartice in delijo pohvale ter razmišljanja.
	5 Prebere zaključno misel: »Zmorem stvari, ki jih ti ne zmoreš, zmoreš stvari, ki jih jaz ne zmorem, skupaj lahko narediva čudovite stvari!« Mati Tereza	Po želji misel komentirajo in podajo svoja mnenja o delavnici.

Delovni list 7, Priloga 3
Podpora in zaupanje v programu PUM-O+



V skupinah razmislite o spodnjih vprašanjih, odgovore povzemite oziroma prikažite na plakatu. Pri tem si pomagajte z barvicami, flumastri ipd. Obliko plakata kreirajte poljubno.

- Na katerih področjih vam mentorji trenutno najbolj pomagajo?
- Katera dodatna pomoč bi vam še koristila?
- Ali menite, da je podpora v PUM-O+ dovolj koristna, strokovna in kakovostna?
- Kako zelo zaupate mentorjem v programu PUM-O+ (na lestvici od 1 do 5)?
- Kaj vas motivira, da mentorjem zaupate (npr. njihova izkušnja, prijaznost, iskrenost ...)?
- Ali ste imeli kakšne izkušnje, ko niste zaupali mentorjem in zakaj?
- Izpostavite pozitivno osebno izkušnjo v zvezi s podporo mentorjev.
- Kako bi mentorji lahko pridobili še več vašega zaupanja?

Delovni list 8, Priloga 3
Lik mentorja

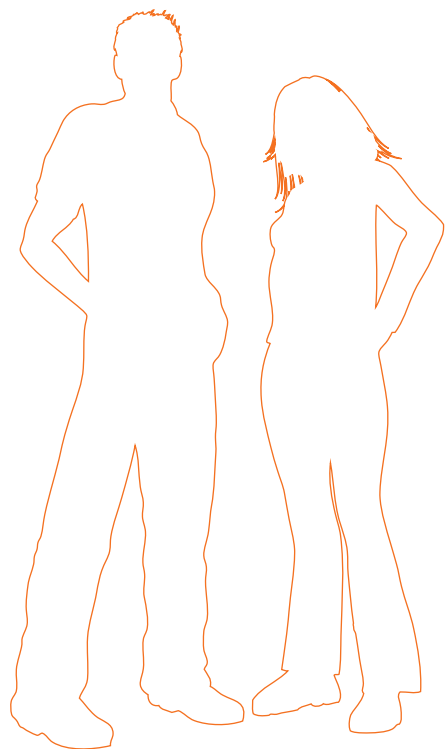


Ustvarite »profil mentorja« tako, da na dano silhueto napišete, narišete ali nalepите seznam lastnosti oziroma vrednot, ki jih pričakujete od mentorjev.

Pri tem se lahko vprašate: Kakšen je/bi bil moj idealni mentor?

Silhueto mentorja lahko narišete tudi sami, pri tem pa si pomagajte s predlagano skico.

Pripišite mu vsaj 10 lastnosti.



Delovni list 9, Priloga 3 Kreator pozitivnih misli



Vzemite trši papir, izrežite poljubno veliko kartico in napišite ter oblikujte svojo misel, ki se vam porodi na temo mentorstva in mentorja. Izhajajte iz sebe in svojih občutkov. Misel lahko opremite še s svojo ilustracijo ali simbolom.

Za primer si lahko ogledate spodnje besede velikih mislecev:

Nastale kartice se lahko tudi plastificirajo in uporabljajo za nadaljnje delo.

"Ko govorimo, v resnici ponavljamo kar že vemo; a, ko prisluhnemo, se lahko naučimo nekaj novega."

- Dalai Lama

"Najboljša pot, da se nekaj naučimo, je poučevanje."

- Frank Oppenheimer

Variacije zgornje strategije in druge možne uporabe:

- Delavnica Povej svojo zgodbo, kjer vsak udeleženec pred skupino deli svoje osebne izkušnje o tem, kako mu je mentorstvo v PUM-O ali v kakšni drugi situaciji pomagalo, kje so bile težave, kaj bi spremenil. To lahko pripomore h grajenju zaupanja med mentorji in udeleženci.

Viri in literatura:

Govekar-Okoliš, M. (2016). Mentorstvo nekoč in danes – pomembna oblika izobraževanja ter prenosa znanja in izkušenj. *Andragoška spoznanja*, 2016, 22(2), 3-7.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4312/as.22.2.3-7>

SEM ŽIVLJENJSKO ZAVZET

Se sm življensko zavzet

1

Optimizem
(Tanja Rupnik Vec)

102

2

Elan
(Monika Valjavec)

109

3

Hvaležnost
(Natalija Žalec)

113

Sem življenjsko zavzet OPTIMIZEM

Avtorica: Tanja Rupnik Vec

NAMEN in kratek opis konteksta

Optimizem je psihološki koncept, ki se nanaša na pozitivna pričakovanja posameznika glede prihodnosti. Teoretična ozadja so raznolika, raziskovalci pa razpravljajo in empirično ugotavljajo, ali gre za dispozicijo, stil pripisovanja vzrokov za dogodke, kognitivno pristranost ali deljeno iluzijo.

Nekateri avtorji menijo, da je optimizem dispozicija/značilnost uravnovešenega posameznika, ki vpliva na to, kako posameznik obravnava sedanje, pretekle in prihodnje dogodke. Optimistične osebe so pozitivno naravnane do dogodkov v vsakodnevem življenju. Raziskave avtorjev te perspektive kažejo, da obstajajo pozitivne korelacije med optimizmom ter fizičnim in mentalnim blagostanjem. Optimisti so bolj zaščitniški, bolj rezistentni na stres in nagnjeni k temu, da uporabljajo bolj ustrezne strategije obvladovanja.

Druga skupina avtorjev obravnava optimizem kot stil pripisovanja (razlage) vzrokov za dogodke. Optimisti verjamejo, da so pozitivni dogodki stabilni in pogostejši kot negativni, verjamejo, da se lahko izogibajo problemom v vsakodnevem življenju oz. preprečijo, da se zgodijo; posledično bolj uspešno obvladajo stresne situacije kot pesimistične osebe.

Tretja skupina avtorjev pojmuje optimizem kot miselno naravnost, za katero je značilno podcenjevanje tveganja in predstavlja eno izmed miselnih zmot: optimist je prepričan, da se pozitivni dogodki bolj verjetno dogajajo njemu, negativni dogodki pa drugim; ta fenomen so poimenovali »nerealistični optimizem«.

Številne raziskave dokazujejo povezanost optimizma s fizičnim in mentalnim zdravjem kot tudi s sposobnostjo obvladovanja vsakodnevnih izzivov na socialnem, delovnem in drugih področjih. Med učinki optimistične naravnosti so npr. nižji stres, manjša možnost pojava depresivnih simptomov in anksioznosti, višji dohodek, višja produktivnost ter bolj izpolnjujoča življenjska izkušnja.

Zato je spodbujanje mladih v ozaveščanje lastne stopnje optimizma/pesimizma ter razvoj strategij, ki omogočajo bolj optimističen pogled na svet, izjemno pomembno in bi moralo biti sestavina programov socialno-čustvenega učenja.

KDAJ?

Obravnava koncepta kadarkoli tekom programa, nato ciklično, v smislu vračanja h konceptu ob aktualnih pomembnih dogodkih oz. ob njihovem razlaganju in/ali vzpostavljanju odnosa do njih.

KDO?

Udeleženci pod vodstvom mentorja

NAČIN UPORABE

Individualno ali v skupini

PRIPOMOČKI

Delovni list 1: Kaj je optimizem in zakaj je pomemben? (Priloga 4)
Delovni list 2: Razvijam optimističen (realističen) pogled na dogodke (Priloga 4)
Delovni list 3: Razvijam optimističen (realističen) pogled na dogodke (Priloga 4)
Delovni list 4: Razvijam optimističen (realističen) pogled na dogodke (Priloga 4)

POMEMBNO

Prostovoljno sodelovanje v vseh dejavnostih.

Udeležencem se zagotovi diskretnost.

CILJ

V spodaj opisanih dejavnostih uporabniki:

- spoznajo pojem optimizma,
- napravijo samorefleksijo o lastnem optimizmu/pesimizmu v različnih socialnih situacijah,
- se seznani s strategijami za razvoj optimistične naravnosti ter nekatere od njih (po lastni izbiri) začnejo uporabljati,
- reflektirajo svoje optimistične odzive in spremljajo svoj napredek v smeri večjega optimizma.

PROCES

1. **KORAK:** Raziščejo pojem optimizem/pesimizem in reflektirajo lastno izkušnjo (delovni list 1, priloga 4)
2. **KORAK:** Soustvarijo skupinsko risbo/kolaž z naslovom »Pesimizem« ali »Optimizem« (delovni list 1, priloga 4)
3. **KORAK:** Samorefleksija optimistične drže (delovni list 2, priloga 4)
4. **KORAK:** Razvijanje optimizma (delovni list 3, prvo vprašanje, priloga 4)
5. **KORAK(alternativno):** Razmišljanje o zmožnosti samonadzora (delovni list 4, priloga 4)

PODROBNEJŠI OPIS STRATEGIJE:

	Mentor	Udeleženec
koraki	1. Napove temo ter spodbudi razporeditev udeležencev v skupine s 3–4 člani. Poda delovni list 1 z navodili za delo. Med delom skupin kroži med njimi ter po potrebi spodbuja delo skupin. Po potrebi delo bolj strukturira: vprašanja razdeli v tri sklope in po vsakem sklopu spodbudi frontalni dialog. Pred tem se prepriča, ali udeleženci dejansko razumejo oba pojma (optimist, pesimist).	V skupini razpravljajo o vprašanjih na delovnem listu Kaj je optimizem in zakaj je pomemben? Vsaka skupina izdela plakat, na katerem opišejo svoje izkušnje, obarvane s pesimizmom, in izkušnje, obarvane z optimizmom.
	2. Spodbudi prerazporeditev članov v nove skupine. Poda navodilo za skupinsko risbo oz. kolaž. Spodbuja delo v skupinah. Jasno poudari, da je pogovor dovoljen na začetku, kasneje pa risbo/kolaž soustvarijo v tišini. Ko skupine zaključijo delo, spodbudi refleksijo: Kako so se člani počutili v fazi dogovarjanja, v fazi ustvarjanja? Kaj so razmišljali, kako ravnali? Kaj bi spremenili v procesu? Kaj so se naučili?	Člani skupine se dogovorijo za tehniko izdelave vizualnega prikaza pesimizma/optimizma in izberejo ustrezne pripomočke (barve, krede, škarje in revije ...). Ustvarijo skupinski izdelek. Med samim ustvarjanjem se ne pogovarjajo. Sodelujejo v razpravi, delijo svoja razmišljanja in čustva s skupino.
	3. Spodbudi individualno samorefleksijo ob delovnem listu 2: Sem optimist ali sem pesimist? Kasneje vodi in usmerja razpravo o ugotovitvah.	Rešijo delovni list 2: razmislijo in presodijo, ali prevladujoče reagirajo pesimistično ali morda optimistično. Katera reakcija je pogostejša? V katerih situacijah?
	4. Razmišljajo o prvem vprašanju na delovnem listu 3: Razvijam optimističen pogled na dogodke.	
	5. Razmišljajo o zmožnosti samonadzorovanja ob delovnem listu 4	

Delovni list 1, Priloga 4
Kaj je optimizem in zakaj je pomemben?



V skupinah po 3 ali 4 razmislite o spodnjih vprašanjih:

- Kako bi majhnemu otroku pojasnili, kaj pomeni beseda »optimist«? Katere primere bi navedli?
- Izpolnite spodnjo tabelo: v prvo kolono vpišite imena članov skupine, v drugo kolono primer, ko ste bili (vsak član skupine zase) optimistični, v tretjo kolono pa primer, ko ste bili pesimistični. Bodite pozorni drug na drugega, beseda naj kroži. Ko nekdo govori in vpiše svoj primer, ga drugi poslušate.

Član skupine	Optimistični odziv	Pesimistični odziv

Delovni list 2, Priloga 4
Kaj je optimizem in zakaj je pomemben?



Vzemite barvne krede in narišite skupinsko risbo (npr. na flip-chart), ki bo izražala optimizem ali pesimizem (dogovorite se vnaprej). Druga možnost: namesto risbe izdelajte kolaž iz fotografij s spleta.

Naša optimistična risba

(ALTERNATIVA) **Kolaž/risba pesimizma**

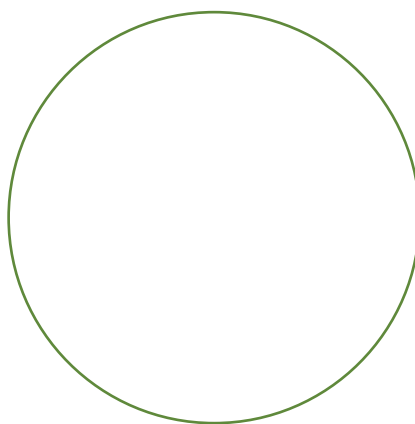
Delovni list 3, Priloga 4
Sem optimist ali sem pesimist?



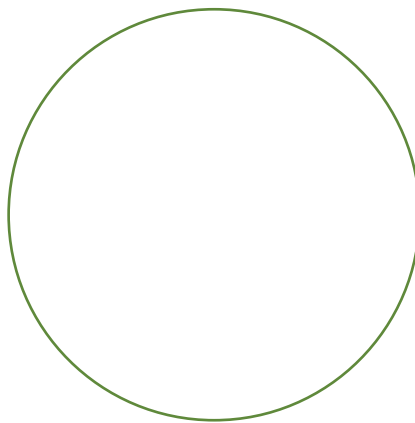
Spodaj je narisana krog. Razdeli ga na dva deleža tako, da bosta odražala tvojo prevladujočo optimistično/pesimistično naravnost. Za katere situacije velja tvoj razrez? Bi bil delež optimističnih in pesimističnih odzivov za kakšne druge vrste situacij drugačen?

Na črto zapiši situacijo in v krogu označi razmerje med optimizmom in pesimizmom, kakor si ga doživljal-a v tej situaciji!

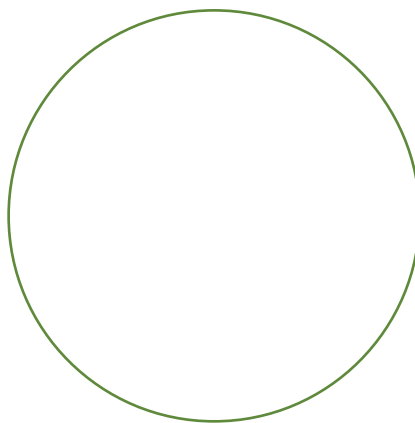
Situacija:



Situacija:



Situacija:



Delovni list 4, Priloga 4
Razvijam optimističen (realističen)
pogled na dogodke



Razmislite: Ali je po vašem mnenju možno optimizem razviti? Kako bi to lahko počeli? Nanizajte nekaj idej.

Preglejte spodnji seznam strategij razvoja optimizma. Izberite tri, ki jih presojate kot najprimernejše za vas. Naredite načrt razvoja optimizma ter spremljave svojega napredka. Pomagate si lahko s spodnjim ogrodjem za spremljanje:

Datum	Situacija, ko sem črnogledo opazoval dogodek	Misel, ki bi lahko zamenjala črnogledo
11.12. 24	Izpit je pretežak. Ne bo mi uspelo.	Izpit je dejansko težek, vendar ga je opravilo že mnogo ljudi. Vztrajal bom in lahko mi uspe.

Temeljne strategije razvoja optimizma:

- Piši dnevnik hvaležnosti. Vsakodnevno si zapiši stvari ali dogodke, za katere si hvaležen – bodisi majhne, kot je nasmeh, bodisi velike, kot je življenje v miru ali mejnik v karieri.
- Oblikuj pozitivne misli (afirmacije). Ustvari svojo afirmacijo, torej misel s pozitivno vsebino, ki spodbuja in opogumlja ter si jo večkrat na dan ponovi oz. misli nanjo. Afirmacijo si lahko tudi zapišeš in obesiš na vidno mesto, da jo večkrat vidiš. Primer: »Napake so v redu, iz njih se učim.« ali »Zmorem, četudi je sprva težko.«
- Bodi pozitivno naravnani do drugih. Prizadevaj si za dobre odnose tako, da se zanimaš za druge, se vanje skušaš vživeti in jih sprejemaš kot osebe, tudi če ne odobravaš njihovega ravnanja.
- V neprijetnih izkušnjah poišči pozitivno. Kadar se ti zgodi kaj neprijetnega, se vprašaj: »Kaj so pozitivni vidiki? Kaj se lahko iz te situacije naučim? Kaj je v tem moja priložnost?«
- Zavestno oblikuj pozitivne misli. Posebej za izzivalne prihodnje situacije oblikuj pozitivne misli, npr.: »Tega še nisem počel, a lahko z vajo in trudom uspem.« Ali »Napake so del učenja, lahko jih naredim in kasneje popravim.«
- Nagrajuj se za dosežke in uspehe, veseli se jih. Ko ti uspe, se pohvali: »Bravo, uspelo mi je.« Veselje deli tudi s prijatelji – in to ne le ob večjih dosežkih, temveč tudi ob tistih, ki so morda majhni, a zate pomembni.
- Razlikuj med dogodki, ki so pod tvojo kontrolo, in tistimi, ki niso. Za lažji razmislek si lahko pomagaš z vajo na delovnem listu 4.

Delovni list 5, Priloga 4
Lahko nadzorujem vs. ne morem nadzorovati



Glede na to, ali imaš nad pojavom nadzor ali ne, razvrsti naslednje pojave v ustrezno polje: kaj drugi mislijo o meni, kaj sam mislim o sebi, kako se v nekem trenutku počutim oz. katero čustvo doživljam, kako se počutijo drugi ljudje, koliko si za nekaj prizadevam, kaj se bo

zgodilo v prihodnosti, rezultat mojega prizadevanja, kako se nekdo obnaša do mene, moje besede, meje, ki jih postavim drugim, notranji govor oz. besede, ki jih govorim sam sebi.

Ne morem nadzorovati

Lahko nadzorujem

**Variacije zgornje strategije
in druge možne uporabe:**

- V delovni list 1: Mentor lahko doda vprašanje: »Kateri filmski ali knjižni junaki so bili optimisti?« Sledi pogovor, v katerem udeleženci pojasnjujejo in utemeljujejo svoje odgovore. Pogovor lahko razširimo še bolj splošno: »Koga poznate, ki je optimist? Pojasnite.« Udeleženci svoje ideje argumentirajo.
- Delovni list 2: Namesto »tortičnega razreza« lahko mentor uporabi tehniko. Udeleženec naj sam nariše tehniko in označi, v katero smer in kako močno se preveša.

Viri in literatura:

De Vivo, I. (2015). The New Science of Optimism and Longevity. The MIT Press Reader. Dostopno na: <https://thereader.mitpress.mit.edu/the-new-science-of-optimism-and-longevity/>

Birt, J. (2024). 23 things to be more optimistic. Indeed Career Guide. Dostopno na: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/how-to-be-optimistic>

Rupnik Vec, T. (2024). Odkrivam, kdo sem, in uživam v tem. Zbirka vaj za socialno-čustveno učenje v različnih starostnih obdobjih. Dostopno na: <https://www.acs.si/digitalna-bralnica/odkrivam-kdo-sem/>

Sem življenjsko zavzet ELAN

Avtorica: Monika Valjavec

NAMEN in kratek opis konteksta

Elan ali zagon v življenju pomeni energijo, motivacijo in navdušenje, ki nas žene naprej pri doseganju ciljev ter premagovanju izzivov. To je tista notranja sila in zagretost, ki nas spodbuja, da se lotimo novih projektov, vztrajamo pri težkih nalogah in se ne predamo ob prvih ovirah.

Elan nam daje:

- Motivacijo: Pomaga nam ohraniti osredotočenost na naše cilje in nas spodbuja, da se trudimo doseči nove.
- Vztrajnost: Omogoča nam, da premagujemo ovire in se ne predamo ob prvih težavah.
- Pozitivno naravnost: Povečuje našo samozavest in optimizem, kar je ključno za uspeh.
- Kreativnost: Spodbuja nas k iskanju novih rešitev in inovativnih pristopov.
- Energijo: Daje nam fizično in mentalno moč, da se soočamo z vsakodnevnimi izzivi.

Kaj nam daje krila? Kaj nam v življenje prinaša elan? Zakaj je radost tako ključna? Bolj in bolj si zastavljamo podobna vprašanja, bolj in bolj so si odgovori med seboj podobni. Radost in elan nas popeljeta do občutkov visoke vibracije dobrega počutja in sta dnevna doza motivacije, ki nas vodita do želenih ciljev, če se jima prepustimo, kar pa včasih ni enostavna naloga. Ohranjanje elana v vsakdanjem življenju je ključnega pomena za doseganje osebnih in profesionalnih ciljev.

Namen strategije je spodbujanje zagnanosti pri udeležencih, boljše medsebojno spoznavanje ter povezovanje udeležencev.

KDAJ?

V začetnih fazah oblikovanja skupine, pa tudi kasneje, pri razvijanju skupinske dinamike. Delavnico lahko izvedemo v več srečanjih.

KDO?

Udeleženci pod vodstvom mentorja

NAČIN UPORABE

Individualno ali v skupini

PRIPOMOČKI

Metoda čebule (časopisni papir, škarje, lepilni trak)
Kolaž »Moj svet – za živet« (časopisni papir, revije, lepilo, škarje, risalni listi)

Vnaprejšnja priprava čebule:

Mentor izdelava oz. pripravi »čebulo« iz časopisnega papirja in izbranih vprašanj. Postopek priprave je naslednji:

- Delovni list 5 (priloga 4) - izreže vsako vprašanje oz. nalogo posebej,
- v časopisni papir v jedro čebule lahko zavije manjšo nagrado (npr. bonboni)
- na ustvarjeno jedro nalepi eno vprašanje,
- to zavije z novo plastjo časopisnega papirja
- in nanjo ponovno nalepi drugo vprašanje,
- tako nadaljuje, dokler mu ne zmanjka vprašanj (običajno jih je od 10 do 20),
- zadnja plast časopisnega papirja pokrije zadnje vprašanje, tako da se vprašanja ne vidi.

POMEMBNO

Prostovoljno sodelovanje v vseh dejavnostih.

Udeležencem se zagotovi diskretnost.

CILJ

V spodaj opisanih dejavnostih udeleženci:

- opravijo samorefleksijo o svojem elanu, ki ga vnašajo v vsakdanje vedenje,
- spodbujajo samospoznavanje,
- sodelujejo med seboj,
- spodbujajo timsko delo,
- razmišljajo o tem, kako vidijo sebe in kako jih vidijo drugi.

PROCES

1. **KORAK:** Izdelava »čebule« iz časopisnega papirja in različnih vprašanj (delovni list 5)
2. **KORAK:** Potovanje »čebule« med udeleženci in odgovarjanje na zastavljena vprašanja
3. **KORAK:** Razprava in pogovor o elanu
4. **KORAK:** Izdelava kolaža »Moj svet – za živeti«
5. **KORAK(alternativno):** Predstavitev kolaža
6. **KORAK(alternativno):** Evalvacija delavnice

PODROBNEJŠI OPIS STRATEGIJE:

	Mentor	Udeleženec
1	Izdela »čebulo« iz vprašanj na delovnem listu 5: primeri vprašanj za pripravo »čebule« ali vprašanja/naloge po lastni izbiri (glej postopek izdelave »čebule« v prilogi 4 Postopek izdelave čebule).	Udeleženci se posedejo v krog in si ogledujejo »čebulo«.
2	Napove vajo s »čebulo« in ubesedi njen namen (spoznavanje skozi igriva vprašanja). Pove, da si je »čebulo« potrebno previdno podajati naprej. Udeležence povabi, da se posedejo v krog in izberejo glasbo. Mentor je zadolžen (ali pa lahko zadolži udeleženca), da upravlja z izbrano glasbo. Ta oseba mora biti obrnjena proč od skupine in na vsake toliko časa ugasniti glasbo. Udeleženci si »čebulo« podajajo le, ko slišijo glasbo. Ko se ta ustavi, mora udeleženec, ki drži »čebulo«, odvit zgornji list časopisnega papirja, prebrati vprašanje in nanj odgovoriti. Nato »čebula« po ponovni vključitvi glasbe potuje naprej.	Po glasbi si jo podajajo naprej in odgovarjajo na zastavljena vprašanja. Nagrado dobi tisti, ki zadnji pridobi »čebulo«.
3	Napoved elana: Razprava o tem, kaj elan je, kdaj imamo in kdo/kaj nam ga daje. Postavi lahko vrsto vprašanj, kot so: • Kaj vas navdušuje? • Kaj vas spodbuja? • Kaj vas zbudi? • Kaj vas zgreje? • Kaj je vaša življenjska energija? • Mentor spodbudi tudi razpravo o razliki med zadetostjo, pijanostjo, elanom in zasvojenostjo.	Kdor želi, lahko pove na glas pred skupino in ostalimi udeleženci, ali pa velja pravilo, da vire navdušenja zapiše na listke in jih prilepi po prostoru.
4	Ob koncu poda navodila za izdelavo slikovnega kolaža z naslovom »Moj svet – za živeti« ali pa udeležence nagovori, naj razmislijo in upodobijo svoj svet, ki je prepleten z elanom in radostjo. Na zgornja vprašanja si lahko odgovorijo preko slikovnega kolaža. Navodilo za izdelavo slikovnega kolaža: Mentor priskrbi različne revije, časopise, kataloge in reklame ter jih razporedi na mizo ali tla. Vsak udeleženec dobi en risalni list, ki ga zapolni z lepljenjem njemu ljubih fotografij, citatov in misli, ki ga spomnijo na zgornja vprašanja, povezana z elanom.	Vsak udeleženec izdelava svoj kolaž: izbere in izreže različne motive, fotografije, citate ter misli, ki ga asociirajo na to, kar ga notranje motivira v življenju.

PODROBNEJŠI OPIS STRATEGIJE:

	Mentor	Udeleženec
5	Udeležence nagovori, naj predstavijo svoje slikovne izdelke.	Predstavijo svoje slikovne kolaže. Lahko jih združijo v eno veliko sliko/veliki kolaž in jih nalepijo po prostoru.
6	Evalvacija orodja: Udeležence spodbudi, naj vsak izpostavi, kaj jim je bilo všeč in kaj ne.	Vsak pove, kako se mu je zdela delavnica.

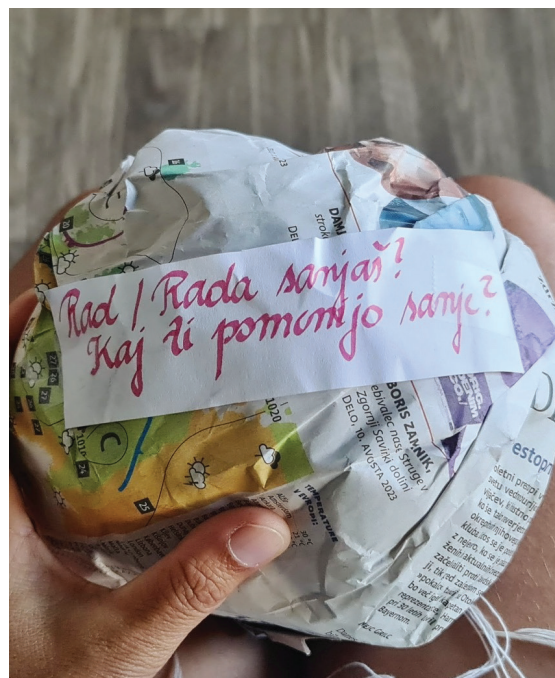
Slikovni prikaz izdelovanja čebule

Seznam vprašanj iz delovnega lista 5 razrežemo na posamezne lističe. Vzamemo časopis. Nekaj listov zmečkamo v kroglo, ki predstavlja čebulino jedro (glej slika 8).

Nato na kroglo z lepilom nalepimo enega od lističev z vprašenjem iz delovnega lista 5 (glej slika 9). Znova vzamemo časopisni list in kroglo zamotamo vanj; na to podlogo nalepimo novo vprašanje (slika 9). Ta postopek ponavljamo, dokler nam ne zmanjka vprašanj.



Slika 9: Izdelovanje čebulnega jedra (foto Novak, J. A., 2023)



Slika 10: Vstavljanje (lepljenje) vprašanj. (foto Novak, J.A., 2023)

Delovni list 6, Priloga 4
Primeri vprašanj za pripravo čebule
(Kustec, 2023, str. 66)



Primeri vprašanj za pripravo čebule

Kaj te najbolj navdušuje pri tvojem delu ali hobiju?

Kateri dosežek v življenju ti je dal največji občutek ponosa?

Kaj te motivira, da se vsak dan prebudiš in vstaneš oziroma začneš z delom?

Kako se soočaš z izzivi in ovirami na poti do svojih ciljev?

Kdo ali kaj te najbolj navdihuje?

Kako ohranjaš svojo energijo in zagon skozi daljša obdobja?

Kaj bi svetoval nekomu, ki išče svojo strast ali zagon?

Kako se počutiš, ko dosežeš nekaj, kar si si dolgo želel?

Kateri trenutek v tvojem življenju je bil prelomnica za tvoj zagon?

Kaj če bi lahko en dan spet podoživel, kateri dan bi izbral?

Kaj če bi čez 10 let lahko opravljal svojo sanjsko službo, kaj bi to bilo?

Kaj če bi lahko šel kamorkoli na svetu, kam bi šel?

Kaj če bi lahko živel v kateremkoli obdobju zgodovine, kdaj bi to bilo?

Kaj če bi lahko kaj spremenil pri sebi, kaj bi spremenil?

Kaj če bi se lahko naučil katerokoli spretnost, kaj bi to bilo?

Kaj če bi lahko dobil odgovor na kakšno vprašanje, katero vprašanje bi izbral?

Kaj če bi lahko bil nekdo drug, kdo bi bil?

Variacije zgornje strategije in druge možne uporabe:

- Tema za vprašanja v »čebuli« se lahko prilagodi kateremu koli področju, ki ga želite predelati z udeleženci.

Viri in literatura:

Kustec, K. (2023). Ideje za skupinske dejavnosti. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo.
Amon, M. (9. 10. 2021). Kaj nam daje pozitivno energijo? Dostopno na: <https://www.delo.si/polet/kaj-nam-daje-pozitivno-energijo>

Sem življenjsko zavzet

HVALEŽNOST

Avtorica: Natalija Žalec

NAMEN in kratek opis konteksta

Hvaležnost je občutek, misel ali izraz oziroma dejanje potrditve, da smo od nekoga prejeli nekaj, kar nam veliko pomeni. Ne gre zgolj za materializirane darove, ampak tudi za dejanja pozornosti, priložnosti, spodbud in podpore, ki jih prejmemo od drugih in imajo za nas veliko vrednost.

Hvaležnost izkazujemo na različne načine, ne le z besedo hvala, temveč tudi z mimiko in kretnjami, z vedenjem, predvsem pa z odnosom do oseb, ki smo jim hvaležni. Izražanje hvaležnosti je kulturno pogojeno, tako v najširšem smislu kot tudi v ožjem (npr. v subkulturah).

⁸To pomeni, da so izrazi hvaležnosti v različnih kulturah lahko zelo različni, na prvi pogled celo neprimerljivi. Ne glede na kulturne razlike v izražanju pa gre pri hvaležnosti za notranje zadržanje (občutje), ki je obče človeško. To pomeni, da do ljudi občutimo naklonjenost, spoštovanje in smo z njimi pripravljeni deliti tudi svoje dobrine.

Hkrati pa je pri izražanju hvaležnosti pomembno upoštevati (spoštovati) kulturni kontekst in integriteto osebe, ki ji izkazujemo hvaležnost. Pri tem je potrebno spoštovati osebni prostor ter tudi splošne norme, ki veljajo v določenem socialnem položaju. Hvaležnost se kaže tudi v odnosu do tistih, ki jim pomagamo.

Hvaležnost je povezana z vzajemnim spoštovanjem, kar pomeni, da sta osebi med seboj enakovredni. Ne gre za odnos, kjer nekdo daje »miloščino od svojega preobilja« – iz pozicije močnejšega, pričakujoč vdanost in pokorščino v zameno. Za izražanje pristne hvaležnosti je pomembno, da lahko oseba, ki ji nekdo ponudi pomoč, to pomoč tudi odkloni in da v zameno za pomoč ni dolžna storiti ničesar, kar ne bi želela ali kar bi bilo v nasprotju z njeno integriteto in vrednotami.

Hvaležnost močno spodbudi občutek pripadnosti, sprejetosti, ljubljenosti in predanosti. Raziskave (American Psychological Association, 2012) kažejo, da je hvaležnost lahko močno povezana z življenjskimi veščinami, kot so sodelovanje, osmišljanje življenja, ustvarjalnost in vztrajnost, zato je hvaležnost pomemben vir moči, ki ga morajo starši, učitelji in drugi, ki delajo z mladimi, pomagati razvijati med odraščanjem.

Hvaležnost zmanjšuje stres, krepi zdrave medosebne odnose in spodbuja uspešnost pri reševanju izzivov. V modelu Moje moči hvaležnost vpliva tudi na krepitev samozavedanja, čuječnosti, empatije, uravnavanja in izražanja čustev ter zaupanja drugim.

Nekatera notranja stanja hvaležnosti (ne nujno povezana s hvaležnostjo do ljudi) so podobna ali identična stanju sreče, blaženosti, olajšanja ali občutenju ljubezni (npr. v molitvi, ob lepih prizorih v naravi, ko se izognemo nesreči ipd.).

Kadar hvaležnost prepoznamo in jo izrazimo, želi oseba, ki daje, dajati še več, oseba, ki prejema, pa prejeto darilo povrniti nazaj tej osebi ali kateremu drugemu človeku⁹.

Hvaležnost prehaja od posameznika na skupnost ali iz skupnosti na posameznika. Ker krepi socialne interakcije, je izrazitega pomena v medsebojnih odnosih tudi v PUM-O+.

⁸Pevec iz znane slovenske rock skupine je v enem od svojih intervjujev povedal, da so ga na nekem koncertu poslušalci, ki so pripadali subkulturi panka (punk), popljujevali, s čimer so v slogu svoje subkulture izrazili navdušenje in hvaležnost. V kakem drugem kulturnem kontekstu, kjer hvaležnost nastopajočim izražajo npr. s ploskanjem, bi tako dejanje razumeli povsem nasprotno. Pomembno pa je, kako je pevec doživel ta izraz hvaležnosti. Ker je začutil slabost (šlo mu je na bruhanje), je bil ta izraz navdušenja in hvaležnosti (zanj) neprimeren.

<https://siol.net/trendi/zvezde-in-slavni/zoran-predin-popljuvan-slo-mi-je-na-bruhanje-video-648646>

KDAJ?

Obravnava koncepta kadarkoli tekom programa, nato ciklično, v smislu vračanja h konceptu ob aktualnih pomembnih dogodkih oz. ob njihovem razlaganju in/ali vzpostavljanju odnosa do njih. Ni nujno, da izvajanje poteka v vrstnem redu, kot je predstavljen v tem priročniku. Prav tako ni nujno, da se izpeljejo vsi koraki. Namesto predvidenega ogrevanja lahko mentorji izberejo tudi drug ledolomilec, ki ustreza temi. Prav tako lahko vsak korak mentorji preoblikujejo po svoji presoji, skladno s potrebami udeležencev.

Periodično je pogovor o hvaležnosti smiselno umestiti tudi v evalvacijo dneva, npr. na tedenski ravni, ko si udeleženci med seboj v skupini izmenjajo občutke hvaležnosti. Lahko tudi v jutranjo animacijo kot uvod v nov teden ali ob dnevih (praznikih), ko se posebej posvečamo prav hvaležnosti.

To lahko postane ritual, s katerim zaključimo delovni teden in skupaj razmislimo, kako bomo preživeli proste dni, ki so pred nami, ter kako so ti povezani s hvaležnostjo. Pri tem se lahko udeleženci, ki sedijo v krogu primejo za roke in spregovorijo o hvaležnosti v preteklem tednu. Poudarek naj bo na hvaležnosti, povezani s PUM-O+, vendar pa lahko spregovorijo tudi o drugih stvareh, čeprav tega niso doživeli v PUM-O+. Vsak naj pove najmanj eno stvar. Hvaležnost lahko razumemo kot veščino, ki jo je potrebno uzavestiti in načrtno razvijati, vendar pa moramo biti pri tem pristni in iskreni. Paziti je treba, da ritual hvaležnosti ne postane razosebljena rutina. Spoštovati je treba tudi morebitni odpor katerega od udeležencev, ki se mu mentorji zaradi tega osebno posvetijo.

Udeležence spodbudimo k temu, da vsak dan premislijo o svojih občutkih, tudi o hvaležnosti. O tem lahko vodijo dnevnik (Priloga: Teden hvaležnosti na PUM-O+). Poskusno lahko to počnejo en teden ali en mesec. Pomagamo jim lahko z obrazcem, ki pa si ga lahko tudi sami izdelajo (risanje, oblikovanje na računalniku s spletnimi orodji, npr. Canva). Pri tem ne gre toliko za obrazec, ampak za pristno preizpraševanje in usmerjanje pozornosti na drobne stvari, ki nas osrečujejo, se nam morda zdijo samoumevne, vendar po premisleku ugotovimo, da niso. To so lahko trenutki, ko nas nekdo/nekaj razveseli, očara, potolaži, dvigne moralo ali spodbudi in poveže z drugimi. V tem pogledu je hvaležnost povezana tudi z empatijo in sočutjem do oseb, ki morda trpijo ali nimajo priložnosti, kakršne imamo sami. Hvaležnost krepimo s spodbujanjem čuječnosti in samozavedanja ob različnih priložnostih, ko so

udeleženci čustveno nagovorjeni (npr. lepi razgledi v naravi, okusen obrok, izkušnja uspeha, izognitev nevarnosti, podarjen nasmeh, majhna usluga ipd.) ali pa, ko sami pomagajo drugim (npr. organizirane dobrodelne akcije, medsebojna pomoč v PUM-O+ ipd.).

⁹ To je lepo prikazano v filmu Daj naprej (v izvirniku Pay it Forward, 2000; igralci Kevin Spacey, Helen Hunt, Haley Joel Osment idr.), ki si ga mentorji in udeleženci lahko ogledajo skupaj ter se o njem pogovorijo – o (ne)hvaležnosti, pogumu, vztrajnosti in dinamiki širjenja dobrih del ipd.

KDO?

Udeleženci pod vodstvom mentorja
Udeleženci v samostojnih dejavnostih

NAČIN UPORABE

Individualno in v skupini

PRIPOMOČKI

Za delo v skupini:

Delovni list 6: Grb moje hvaležnosti, priloga 4

Delovni list 7: Načrt koledarja hvaležnosti (dopolnijo ga mentorji skladno z interesi skupine), priloga 4

Za samostojno delo:

Delovni list 8: Teden hvaležnosti na PUM-O+, priloga 4

Delovni list: Pismo zahvale 9, priloga 4

Potrebni pripomočki:

- zadostno število listov formata A 3 (lahko so različnih barv),
- pola šelešamerja ali tršega papirja (opcijsko),
- različne nalepke, fotografije, natisnjene slike, ostanki blaga in drug material za kolaž,
- barvni svinčniki/voščenke/akvarelne barvice + čopiči,
- ustrezno lepilo in nekaj parov škarij,
- računalniki ali pametni telefoni za dostop do spletnih vsebin.

PROCES

1. **KORAK:** Raziščejo besedo hvala in druge besede zahvale, ki jih običajno nezavedno izrečemo (npr. hvala Bogu, thanks, boglonej...), ter njihove pomene, tudi v različnih jezikih.
2. **KORAK:** Raziščejo pojem hvaležnosti, kakor ga doživlja vsak sam (uporabijo delovni list 6: Grb hvaležnosti, priloga 4).
3. **KORAK:** V skupini se pogovorijo o izrazih hvaležnosti – opisujejo mimiko, kretnje in besede ter dejanja, s katerimi izražamo hvaležnost.
4. **KORAK:** Opišejo občutke, ki jih pretevajo, ko so hvaležni, in občutke, ki jih pretevajo, ko so drugi hvaležni njim.
5. **KORAK:** Razširijo razumevanje pojma hvaležnosti v povezavi s kulturnimi razlikami in različnimi socialnimi položaji, pa tudi situacijami, ki niso nujno povezane z drugimi ljudmi, ampak izhajajo iz ganjenosti in presunjenosti osebe (npr. ob doživljanju lepote narave, umetniškega dela, verskega obreda ali trenutka, v katerem je oseba občutila hvaležnost).
6. **KORAK:** Pogovorite se o tem, kako izražamo hvaležnost v skupini PUM-O+; pri tem lahko uporabite kviz, ki ga sestavite iz predhodnih premišljevanj udeležencev in mentorjev o izrazih hvaležnosti.
7. **KORAK:** Dogovor o vodenju dnevnika delovni list 8: Teden hvaležnosti na PUM-O+, priloga 4.
8. **KORAK:** Pisanje pisma zahvale osebi, ki se ji želimo zahvaliti; delovni list 9, priloga 4.
9. **KORAK:** Začnejo snovati učni projekt Koledar hvaležnosti; delovni list 7, priloga 4.

CILJ

V spodaj opisanih dejavnostih udeleženci:

- opredelijo pojem hvaležnosti s svojimi besedami,
- dopolnijo razumevanje pojma hvaležnost,
- napravijo samorefleksijo o lastnih občutkih in izražanju hvaležnosti v različnih socialnih situacijah,
- načrtno uporabijo nekatere strategije za razvoj hvaležnosti in ovrednotijo njihove psihološke učinke na sebe in okolico,
- spremljajo svoje čustvovanje in napredek pri doživljanju in izražanju hvaležnosti.

POMEMBNO

Prostovoljno sodelovanje v vseh dejavnostih.

Udeležencem se zagotovi diskretnost.

PODROBNEJŠI OPIS STRATEGIJE:

koraki

	Mentor	Udeleženec
1	Izpelje ogrevanje, ki je povezano z besedami zahvale v različnih jezikih. Udeležencem razdeli prazne liste (polovico A4 formata) in jih pozove, da na liste zapišejo besedo hvala v različnih jezikih – vsak izraz na svoj list. Če so v skupini priseljenci, jih spodbudimo, da zapišejo različne izraze, s katerimi se zahvalijo v svojem maternem jeziku. Udeležence povabi, da svoje liste prilepijo na zid ali razstavijo po tleh in da se postavijo v (pol)krog. Ob razstavljenih listih naj premislijo, katere izraze morda poznajo, kateri pa so zanje novi. Spodbudi jih k razmišljanju o tem, na kaj se izraz nanaša – od kod izvira; npr. slovenski »hvala« izraža slavo (slaviti nekoga), (po)hvalo osebi, ki nam je nekaj dobrega storila. Mentor lahko razloži tudi angleško besedo »Thank you«, ki jo udeleženci večinoma poznajo. Beseda »thank (you)« izvira iz latinske besede tongēre. Koren tong-pomeni »mislim« (v angleščini think (of you)). V prostem prevodu bi se izraz lahko glasil: »Spomnil se bom, kaj si storil/-a zame.« Podobno tudi nemški »Danke« izhaja iz besede misliti (na nekoga). Zaproši udeležence, katerih jezik ni slovenščina, da poskusijo podobno razložiti izraz za hvala in/ali druge izraze v svojem jeziku. Druge udeležence zaprosi, da se jim pridružijo v majhnih skupinah – posedejo se v skupine okrog ene tuje besede (in/ali udeleženca, katerega materni jezik uporablja to besedo). Mentor jim da napotke, kako uporabljati splet/slovar za pridobitev podatkov (etimološki slovarji). Mentorji spremljajo delo v skupinah in jim pomagajo pri razlagi ali uporabi spletnih orodij ali etimološkega slovarja v knjigi. Ko skupine končajo z delom, jih zaprosi, da plenarno predstavijo svoje ugotovitve. Na koncu jih usmerja k temu, da poiščejo podobnosti in razlike med različnimi jeziki v izvoru in/ali pomenu besede.	Posamično zapišejo besedo hvala v različnih jezikih. Pomagajo si lahko s slovarji in digitalnimi slovarji. Razdelijo se v manjše skupine. Skozi koren besede poskušajo dognati njen pomen. Po navodilih mentorja uporabijo spletna orodja ali morebitne slovarje za pridobitev razlage. Plenarno predstavijo ugotovitve in v razpravi poiščejo podobnosti ter razlike med jeziki.
2	Napove temo in kratko razloži namen. Pri tem se lahko naveže na dejavnost ogrevanja (v skupini) ali (če ogrevanje izpusti) na aktualen javni dogodek, ki je povezan s hvaležnostjo, npr. ob smrti humanitarke Anite Ogulin. Razloži, da hvaležnost ni povezana zgolj z besedami ali z materializiranimi dobrinami, ampak tudi z občutji in dobrotelstvom. Udeležence usmeri na premišljevanje o dogodkih iz njihovega življenja, ko so se počutili hvaležni. Poudari, da gre lahko za majhne dogodke, celo za dogodke, kjer se nekaj, kar bi jih onesrečilo, ni zgodilo, čeprav bi se lahko. Udeležencem razdeli delovni list 6: Grb moje hvaležnosti. Ko udeleženci končajo z izpolnjevanjem grba, jih povabi k pogovoru. Delijo lahko samo delček svojega grba ali pa celoto. Tudi mentorji naj ob koncu podelijo svoj grb. Lahko ga povežejo z dogajanjem v PUM-O+, z udeleženci, skratka z delom mentorja, ki ga opravljajo. Pri tem je pomembno, da hvaležnost pristno občutijo. Povabi udeležence, da svoje grbe razstavijo po prostoru in si jih ogledajo. Udeležencem razdeli material in jih povabi, da izdelajo mapo »Hvaležnost«.	Posamično izpolnijo delovni list Moj grb hvaležnosti. V skupini podelijo svoja občutja, čustva in razmišljanja, in ob moderiranju mentorjev predstavijo svoje zapise. Ob koncu svoj grb razstavijo v prostoru in si ogledajo grbe soudeležencev in mentorjev. Delovni list shranijo v mapo, ki jo odprejo za ta namen. To je lahko prepognjen list format A 3, ki ga naslovijo »Hvaležnost« (ali izberejo drugo – podobno ime) in mapo označijo s svojim imenom ter (ali) po svoje okrasijo (npr. z risbo, nalepkami, fotografijo ipd.). Variacija: če se zdi primerno, lahko oblikujejo tudi večjo skupno mapo iz šelehamerja ali tršega papirja, ki jo prav tako skupaj okrasijo in poimenujejo. V njej bodo zbirali vse delovne liste in druge izdelke, ki so povezani s hvaležnostjo.

PODROBNEJŠI OPIS STRATEGIJE:

koraki		Mentor	Udeleženec
3	4	Izpelje čustveno loterijo (Ledolomilec 1, Priloga O) in udeležence zaprosi, da poskušajo s pantomimo izraziti občutje ali čustvo, ki so ga izžrebali. Povabi jih, da povedo, kje v telesu občutijo to čustvo. Moderirajo razpravo o izrazih hvaležnosti – mimiki, kretnjah in besedah, dejanjih, s katerimi izražamo hvaležnost. Povabi jih, da povedo, kako se običajno zahvalijo, ali so deležni zahvale, kako je, če se pozabijo zahvaliti ali če se kdo ne zahvali njim, pa so to pričakovali.	Sodelujejo v pantomimi in pozneje v razpravi. Razpravljajo o vprašanih, povezanih s hvaležnostjo: delijo svoja razmišljanja in čustva s skupino. Pripovedujejo o izkušnjah, ko so se sami nekomu zahvalili ali pa se je nekdo zahvalil njim. Pripovedujejo tudi o tem, ko se niso zahvalili, pa bi se morali, in o tem, ko so pričakovali zahvalo, pa je niso dobili. V zvezi s tem pripovedujejo o svojih občutkih in čustvih.
	5	Mentor povabi udeležence, da razmislijo o dogodku in osebi, ko bi se morali zahvaliti, pa tega niso storili. Povabi jih, da najprej v tišini razmislijo o občutkih, ki jih prevevajo ob tem spominu. Nato pa še o občutkih, ki so jim takrat branili, da bi se zahvalili. To lahko izpeljejo kot vodeno meditacijo ob glasbi. Predhodno napiše besedilo za vodeno meditacijo, ki ga lahko prilagodi po predlogi delovnega lista 9 – Pismo zahvale. Meditacijo konča s spodbudnim stavkom v smislu, da je za zahvalo vedno pravi čas in da v mislih izrečejo besede zahvale ter opišejo občutke in čustva, ki jih pri tem prevevajo. Druga dva mentorja opazujeta udeležence med meditacijo in pristopita k posamezniku, če se zdi, da so ga preplavila intenzivna čustva žalosti ali obupa. Po končani meditaciji mentor vpraša udeležence o njihovem doživljanju med in po meditaciji. Pogovor vodi v smeri spodbujanja udeležencev, da v pismu izrazijo zahvalo osebi, o kateri so razmišljali skozi meditacijo. Razdeli jim delovni list 9: Pismo zahvale. Pismo napišejo do konca, ali pa le začnejo in ga po potrebi končajo doma, lahko tudi v osebnem pogovoru z mentorjem. Mentor usmerja pogovor k načinu, kako bodo izročili pismo ali predali njegovo sporočilo osebi, ki se ji želijo zahvaliti.	Sledijo meditaciji in ob koncu v pogovoru izrazijo svoja čustva in sklepe. Če želijo, izpolnijo delovni list 9: Pismo zahvale. Sodelujejo v pogovoru o okoliščinah, ko bi lahko izročili pismo ali se kako drugače zahvalili osebi. Po potrebi nadaljujejo osebni pogovor z mentorjem.
6		Usmerja pogovor na hvaležnost, kakor jo izkazujejo v skupini PUM-O+. Udeležence spodbuja, da poberkajo po spominu in se spomnijo situacij, ko so občutili hvaležnost do sodelavcev, mentorjev ali do drugih oseb, ki so jih spoznali v PUM-O+. Povabi jih tudi, da se spomnijo situacij, ko se je nekdo v PUM-O+ zahvalil njim in kako so se ob tem počutili. Opcijsko povabi udeležence, da zapišejo izjave zahvale, ki so jim veliko pomenile. Te shranijo v skupni mapi.	Premišljujejo o dogodkih v PUM-O+, ko so se nekomu zahvalili ali ko se je kdo zahvalil njim. Opisujejo svoja občutja in zapišejo besede hvaležnosti, ki so se jih najbolj dotaknile.

PODROBNEJŠI OPIS STRATEGIJE:

	Mentor	Udeleženec
koraki	7 Povabi udeležence k skupnemu reševanju kviza o hvaležnosti na PUM-O+, ki ga je mentorska skupina pripravila pred tem iz izjav udeležencev, ki so povezane s hvaležnostjo, in z izjavami, ki sestavljajo vizijo/kodeks medsebojnega vedenja v skupini PUM-O+ (med udeleženci, mentorji in drugimi). Kviz lahko rešujejo v manjših skupinah, v katerih se dogovorijo, kako bodo odgovorili na postavljeno vprašanje. Vsaka skupina odgovori na vsako vprašanje, vendar mentorji pazijo, da vsaka skupina vsaj enkrat odgovori prva oz. pred drugimi skupinami. Če se odgovori skupin med seboj razlikujejo, mentor spodbuja dialog v smeri, da vsaka skupina poskuša razumeti razloge druge skupine. Cilj je sklenitev konsenza oz. konsezualno preoblikovanje odgovora. Izbrane odgovore zapišejo in jih shranijo v skupni mapi.	Udeleženci razmišljajo o vprašanjih in v dialogu poiščejo skupne odgovore. Vsak odgovor zapišejo na svoj list.
	8 9 Povabi udeležence, da si znova ogledajo svoj grb hvaležnosti (delovni list 7). Iz polja Dve stvari, ki me osrečujeta in sem zanju hvaležen/hvaležna naj izberejo eno, o kateri so pripravljeni spregovoriti. Mentor jih povabi, da svoje občutje hvaležnosti izrazijo z barvo, lepim stavkom, besedo, pesmijo, sliko, plesnim gibom ali citatom, ki ga morda poznajo. Tudi to lahko zapišejo, pobarvajo ali posnamejo fotografijo (npr. plesnega giba). Nato jih povabi k načrtnemu zbiranju teh občutij tudi izven PUM-O+ Delovni list 8: Teden hvaležnosti na PUM-O+). Pogovor usmerja na priložnosti in načine, ko bi svoja občutja načrtno opazovali in jih beležili. Npr. Stvar, ki me osrečuje in sem zanj hvaležen, so sprehodi z mojimi psi. Na sprehodu lahko posnamem fotografijo, ki je povezana z mojo hvaležnostjo (lahko je pasji repek, ki veselo miga, sončni zahod, lepo drevo, karkoli drugega), ali pa si zapišem zahvalo, kakor sem jo notranje občutila, ko sem bila na sprehodu ali morda prebrala ali jo je kdo izrekel. Vse to shranim v svoji mapi hvaležnosti. Mentor udeležence spodbudi, da bi svoje zapise in drugo dokumentirano vzdušje hvaležnosti predstavili v Koledarju hvaležnosti (delovni list 7), ki bi ga lahko podarili ljudem in ustanovam, katerim so še posebej hvaležni, ali pa bi jih z njim želeli razveseliti in v njih prebuditi hvaležnost. Mentorji vodijo projekt Koledar hvaležnosti skladno z načeli projektnega učenja v PUM-O+. Za gradnike koledarja lahko uporabijo vse, kar so udeleženci že shranili v svoji ali v skupni mapi hvaležnosti, in to ustrezno dopolnijo.	Sodelujejo v akciji Teden hvaležnosti na PUM-O+ tako, da izpolnijo delovni list 8. sodelujejo pri snovanju in izpeljavi učnega projekta Koledar hvaležnosti.

Viri in literatura:

American Psychological Association (2012). Growing Up Grateful Gives Teens Multiple Mental Health Benefits, New Research. Dostopno na:
Shows<https://www.apa.org/news/press/releases/2012/08/health-benefits>

Greater Good in Action, Science Based Practice for a Meaningful Life, Gratitude Letter dostopno na:
https://ggia.berkeley.edu/practice/gratitude_letter

Delovni list 7, Priloga 4
Grb hvaležnosti



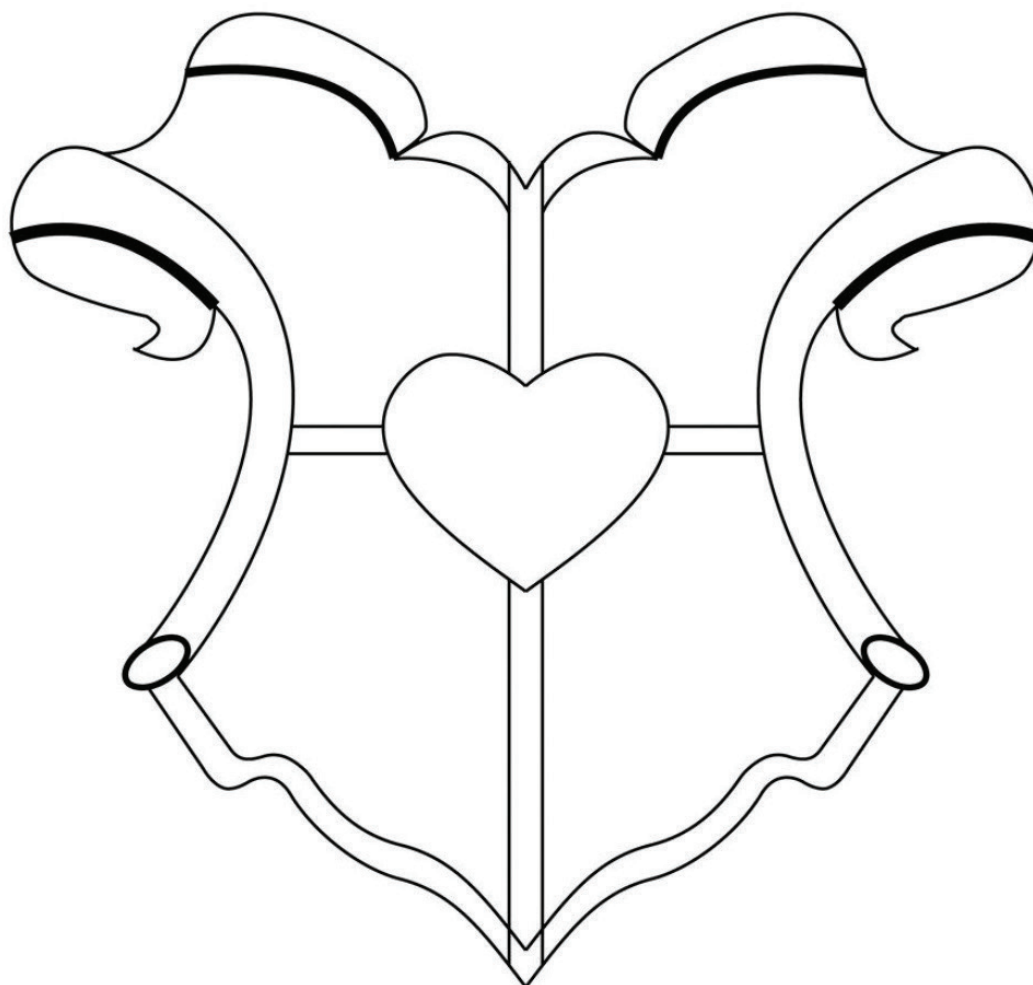
Oglej si grb, ki je pred tabo. To naj postane tvoj grb hvaležnosti, ki te bo vedno spominjal, za kaj si hvaležen/hvaležna v svojem življenju. Dobro premisli spodnja vprašanja in vsak odgovor zapiši v eno prazno polje v grbu.

- Dve lastnosti, s katerima sem rojen-a in sem zanj hvaležen/hvaležna.
- Dve lastnosti, ki sem ju pridobil-a in sem zanj hvaležen/hvaležna.

- Dve vrlini ljudi, ki me obkrožajo in sem zanj hvaležen/hvaležna.
- Dve stvari, ki me osrečujeta in sem zanj hvaležen/hvaležna.

V sredino srca čim lepše zapiši svoje ime. Grb lahko pobarvaš tako, da bo izražal tvojo osebno noto.

P.S. Če ne znaš odgovoriti, za pomoč zaprosi mentorja ali katerega od svojih prijateljev.



Delovni list 8, Priloga 4 Koledar hvaležnosti



- Vsebina koledarja: Hvaležnost v besedi in sliki.
- Kaj že imamo: Izbor fotografij, slik, besedil iz naše/naših map hvaležnosti.
- Razporeditev po mesecih: Premišljujejo o hvaležnosti v povezavi z letnimi časi, meseci, prazniki; za kaj smo največkrat hvaležni, koga se spominjamo; npr. pomlad, ko se končuje zima, poletje, ko nastopijo počitnice in smo uspešno končali izobraževanje, dan žena, materinski dan, dan državnosti, dan reformacije in slovenske knjige, 1. november, božič in novo leto, dan varnosti v prometu, dan učiteljev, dan Zemlje ipd.
- Katere mesece je potrebno še zapolniti? Iskanje in ustvarjanje dodatnih motivov in/ali besedil hvaležnosti.
- Kako bomo oblikovali naslovnico? (krovni list koledarja).
- Kam bomo umestili logotipe? PUM-O+, izvajalske organizacije, MDDSZ, ZRSZ, morebitnih sponzorjev.
- Ali je lahko koledar hvaležnosti darilo in zahvala? Komu smo hvaležni in komu ga bomo podarili?
- Koga lahko napolnimo s hvaležnostjo, če jim bomo podarili koledar? Izbor obdarovancev (humanitarna društva, domovi starejših, bolniki ipd.)?
- Sledijo vprašanja, ki so povezana z akcijskim načrtom, delitvijo vlog v skupini, iskanjem podpore (strokovne in finančne) in druga, ki so povezana z uresničevanjem projekta.

Delovni list 9, Priloga 4

Teden hvaležnosti



Navodilo

Vsak dan poskusi zapisati vsaj en dogodek ali trenutek, ko si občutil/-a hvaležnost. To je lahko povezano z izjavami, gestami ali majhnimi pozornostmi ljudi, ki te obkrožajo – soudeležencev na PUM-O+, mentorjev, sorodnikov, prijateljev in drugih. To so lahko tudi povsem tvoja notranja občutja, ki te prevzamejo, ko si v stiku z živalmi ali ko vidiš nekaj lepega (npr. sončni zahod, morje, gozd) in si za to hvaležen/-na. Lahko je povezano s tvojimi majhnimi ali velikimi uspehi. Včasih smo hvaležni tudi za izkušnje, ki morda niso bile prijetne, vendar so nam pomagale razumeti nekaj, kar je za nas pomembno.

Hvaležnost lahko občutiš tudi ob dogodkih, ki se ne dogajajo tebi, čeprav to ni samoumevno (npr. vojne, nesreče, bolezni ipd.). Lahko zapišeš tudi lepo misel, ki si jo prebral/-a ali slišal/-a (npr. lepa pesem). Lahko posnameš fotografijo prizora, ki te je napolnil s hvaležnostjo. Zapiši tudi svoja občutja, ko si nekomu pomagal/-a in ti je bil za to hvaležen. Poskusi zapisati ali zabeležiti vsaj eno stvar v vsakem dnevu.

Ta zapis shrani v svoji mapi hvaležnosti.

TEDEN HVALEŽNOSTI na PUM-O+

MOJE IME: _____ OD: _____ DO: _____

PONEDELJEK	TOREK	SREDA
ČETRTEK	PETEK	SOBOTA/NEDELJA

Delovni list 10, Priloga 4
Pismo zahvale¹⁰

Spomni se nekoga, ki je zate naredil nekaj, za kar si mu/-ji izredno hvaležen, vendar mu/-ji svoje hvaležnosti morda nisi izrazil/-a, ker tega nisi znal/-a ali takrat njegovemu dejanju nisi pripisoval/-a posebne vrednosti. To je lahko kdorkoli: sorodnik, prijatelj, učitelj, mentor, zdravnik ali sodelavec. Poskusi izbrati nekoga, ki je še vedno živ in bi se lahko v naslednjem tednu srečal s tabo iz oči v oči. Morda bo najbolj koristno, če izbereš osebo ali dejanje, o katerem že nekaj časa nisi razmišljal/-a – nekaj, česar nimaš vedno v mislih, vendar je bilo zate pomembno.

Zdaj napiši pismo eni od teh oseb, pri čemer se ravnaj po naslednjih korakih:

- Piši tako, kot da to osebo neposredno naslavljaš (»Dragi/Draga _____«).
 - Ne skrbi za slovnico ali pravopis.
 - Natančno opiši, kaj je ta oseba storila, zakaj si ji hvaležen/-a in kako je njeno ravnanje vplivalo na tvoje življenje. Poskusi biti čim bolj konkreten/-na.
 - Opiši, kaj zdaj počneš v svojem življenju in kako se pogosto spominjaš njenih prizadevanj.
 - Lahko opišeš svoja občutja, ko se nisi zmoget/-la zahvaliti in kaj občutiš zdaj, ko si se ji zahvalil/-a.
 - Nato poskusi, če je le mogoče, pismo izročiti osebno, pri čemer upoštevaj naslednje korake:
- Načrtuj obisk ali srečanje z naslovnikom. Sporoči tej osebi, da bi jo rad/-a videl/-a in da se z njo želiš o nečem pogovoriti, vendar ne razkrij natančnega namena srečanja.
 - Ob srečanju osebi povej, da si ji hvaležen/-na in da bi ji rad/-a prebral/-a pismo, v katerem izražaš svojo hvaležnost; prosi jo, naj te ne prekinja, dokler ne končaš. Če ti je branje neprijetno, jo poprosi, da pismo prebere sama.
 - Za branje pisma si vzemita čas. Med branjem bodi pozoren/-a na njen odziv in tudi na svoja občutja.
 - Ko prebereš pismo, bodi dovzeten/-na za njen odziv in pogovorita se o svojih občutkih.
 - Ob odhodu pismo izroči osebi.
 - Če ti fizična oddaljenost preprečuje srečanje, se lahko dogovoriš za telefonski ali video klepet.

Opomba: Če bi hvaležnost želela izraziti osebi, ki je ne boš nikoli več srečal/-a, lahko prav tako napišeš pismo in ga prebereš na glas. Opazuj svoje občutke in pomisli, kako bi to izkušnjo lahko uporabil/-a v medosebnih odnosih z ljudmi, ki ti stojijo ob strani in te podpirajo.

¹⁰ Pismo zahvale (povzeto po Greater Good in Action, Science Based Practice for a Meaningful Life, Gratitude Letter dostopno na https://ggia.berkeley.edu/practice/gratitude_letter)

Deer

PRILOGE

Priloge

1

Ledolomilci

2

Področje učenja:
Verjamem vase

3

Področje učenja:
Sem čustveno kompetenten

4

Področje učenja:
Zaupam drugim

5

Področje učenja:
Sem življenjsko zavzet

LEDOLOMILCI

Ledolomilci

Delovni list 1, Čustvena loterija

PRILOGA 0

Ledolomilec 1: ČUSTVENA LOTERIJA



ljubeče	prepričan	hvaležen	miroljuben	oživljena	vklučen
sočuten	opolnomočen	hvaležen	miren	pomlajena	preketo
prijateljski	odprt	v teku	jasnih misli	spočit	v pričakovanju
ljubljen	ponosna	hvaležen	udobno	obnovljeno	spodbujeno
odprtega srca	varen	presunjen	osredinjen	oživljen	optimističen
simpatičen	preskrbljen	navdihnjen	poln	napeto	prestrašen
nežno	vznemirjeno	začuden	izpolnjen	anksiozen	očaran
toplo	presenečen	začuden	čudežno	v stiski	strah
razvrednoteno	animiran	radostno	nestrpen	razočarano	prestrašen
previden	zagret	zabaven	mehak	oster	nezaupljiv
radoveden	spodbujen	navdušen	tih	nejevoljen	v paniki
pomilovan	začuden	vesel	sproščen	razdražljiv	prestrašen
začaran	zaslepljen	srečen	olajšano	nervozen	sumničav
zaupljivo	resno	energično	zadovoljno	živčen	ustrahovan
fasciniran	entuziastičen	zadovoljen	tihoten	preobremenjen	previden
zainteresiran	omotičen	navdušen	umirjen	nemiren	zaskrbljen
intrigiran	živahno	blažen	spoštovan	brez stresa	razdraženo
izčrpano	hrepeneče	razočarano	živahno	raztreseno	obžalovanja vredno
otopelo (letargično)	šokirano	neprijetno	ogorčeno	moteno	žalostno

Ledolomilec 1: ČUSTVENA LOTERIJA



strastno	ekstatično	ranljivo	averzija	obteženo	apatično
vzhičeno	vzneseno	krhko	prezir	zgroženo	dolgočasno
živahno	obnovljeno	varovano	nagnusno	utrujeno	hladno
brez upanja	z žarom	nemočno	ne marati	ponižan	samostojejen
mrzlično	navdušeno	negotovo	sovražno	razburjeno	zadržano
zmedeno	v zadregi	razbrzdano	odrinjeno	frustrirano	raztreseno
osuplo	sramota	zadržano	vznemirjeno	nepotrpežljivo	indiferentno
brez besed	totalno zmedeno	občutljiv	vržen iz tira	razdraženo	paraliziran
pretresen	prijetno presenečen	tresti se	prestrašen	ljubosumen	odstranjen
nepotrpežljiv	na preži pred nevarnostjo	hrepeneče	kriv	jezno	nezainteresiran
izgubljeno	samozavestno	zavisten	težaven	razjarjen	umaknjeno
povsem zmeden	premagan	hrepeneče	sovražen	besen	neupoštevani
razpadajoč	izgorelost	nostalgično	nelagodno	nemirno	izčrpano
neodločen	brez energije	zgroženo	brezupno	užaljeno	depresivno
odklopljen	z zlomljenim srcem	nesrečen	izčrpan	razočarano	omrtvičen
odtujeno	obžalovanja vredno	razočarno	v bolečini	s težkim srcem	opeharjen
rezerviran	polni obžalovanja	turbulentno	v agoniji	potr	žalovanje
črnogled	obnemoglost	nemirno	tesnobno	zavržen	brez miru
zavrnjen	neuporaben	prežet z grozo	pogumen	osamljen	prizadet

Verjamem vase

Delovni list 1,
Matrika blagostanja

Delovni list 2,
Vprašalnik Moje moči
(Von Bönninghausen, M. in sod., 2023),

Delovni list 3 (b),
Oseba v razcvetu v – raziskovanje pojma

Delovni list 3 (a),
Oseba v razcvetu v – raziskovanje pojma

Delovni list 4,
Tarča Moje moči

Delovni list 5,
Področja vrednot

Delovni list 6,
Moj osebni načrt vrednot

Delovni list 7,
Kartice vrednot

Delovni list 8,
Vprašanja za samorefleksijo in krepitev samozavedanja

Delovni list 9,
Tarča mojih moči

Delovni list 10,
Joharijevo okno

Delovni list 11,
Vprašalnik o trdnosti in odpornosti

Delovni list 12,
Moja družbena podpora oziroma socialna mreža
– za lažje premagovanje težav oziroma soočanje
s stresom

Delovni list 13,
Nadziranje čustev s pomočjo čuječnostne
tehnike STOP

Delovni list 14,
Moji uspehi

Ob izbranem dogodku razmisli o svojih občutkih in čustvih. Premisli, kako stresna je bila zate situacija in kako uspešno si jo rešil/-a. Kakšni so bili dejavniki stresa? V vodoravni vrstici označi ustrezno okence od 1 do 10, ki najbolj označuje stopnjo tvojega stresa; 1 pomeni najmanjšo stopnjo, 10 pa najvišjo. Nato razmisli, kako si bil/-a opremljen/-a za reševanje te situacije z vidika notranjih moči in zunanje podpore. V navpičnem stolpcu izberi okence, ki najbolj ustreza stopnji tvoje opremljenosti; 1 pomeni, da si se počutil/a brez moči in podpore, 10 pa, da si

bil/a odlično opremljen/a). Opremljenost predstavlja tvoje notranje moči, npr. pogum, optimizem, zmožnost uravnavanja čustev, zavzetost za rešitev problema, zunanja pa je morebitna podpora, ki si jo bil/-a deležen/-a od drugih ljudi (starši, prijatelji, mentorji, učitelji in drugi). Sedaj označi v tabeli, kje se ti dve polji združita. Kaj ti pove ta rezultat? Kaj bi potreboval/-a, da bi stres lažje obvladal/-a in uspešno rešil/-a situacijo? Katere notranje moči bi želel/-a okrepiti? Kdo bi ti v tej situaciji moral ali lahko pomagal?

MOČI

[illegible]

Delovni list 2

Vprašalnik Moje moči ,

Priloga 1

(Von Bönnighausen, M. in sod., 2023),

NAVODILO

Na 4-stopenjski lestvici ocenite, v kolikšni meri trditve spodaj veljajo za vas, pri tem: 1 – ne drži, 2 – včasih drži, 3 – večinoma drži, 4 – popolnoma drži.

- ① Sam lahko rešujem svoje težave.

1 2 3 4

- ② Večina stvari mi uspe, če se potrudim.

1 2 3 4

- ③ Veliko stvari lahko naredim dobro.

1 2 3 4

- ④ V svojem življenju imam cilje.

1 2 3 4

- ⑤ Razumem svoja čustva.

1 2 3 4

- ⑥ Razumem, zakaj nekaj počnem.

1 2 3 4

- ⑦ Če česa ne razumem, vprašam nadrejenega, dokler tega ne razumem.

1 2 3 4

- ⑧ Poskušam odgovoriti na vsa vprašanja, ki so mi zastavljena v skupini.

1 2 3 4

- ⑨ Ko poskušam rešiti težavo pri nalogi, ne obupam, dokler ne najdem rešitve.

1 2 3 4

- ⑩ V PUM-O se najde mentor ali kolega, ki mu je res mar, da se trudim po svojih najboljših močeh.

1 2 3 4

- ⑪ V PUM-O je mentor ali član osebja, ki me posluša, ko imam kaj povedati.

1 2 3 4

- ⑫ V PUM-O je mentor ali kolega, ki verjame, da mi bo uspelo.

1 2 3 4

- ⑬ V naši družini se med seboj vedno razumemo in se podpiramo.

1 2 3 4

- ⑭ V naši družini se dobro razumemo.

1 2 3 4

- ⑮ V naši družini se čutimo zavezane drug drugemu.

1 2 3 4

- ⑯ Imam fanta ali punco, ki mu/ji je resnično mar zame.

1 2 3 4

- ⑰ Imam prijatelja, s katerim se lahko pogovorim o svojih težavah.

1 2 3 4

- ⑱ Imam prijatelja ali prijateljico, ki mi pomaga, ko se znajdem v težavah.

1 2 3 4

- ⑲ Prevzemam odgovornost za to, kar počnem.

1 2 3 4

- ⑳ Ko naredim napako, jo zmorem priznati.

1 2 3 4

- ㉑ Lahko sprejemem, ko mi kdo reče ne.

1 2 3 4

- ㉒ Slabo se počutim, ko je nekdo prizadet.

1 2 3 4

- ㉓ Poskušam razumeti, kaj doživljajo drugi ljudje.

1 2 3 4

- ㉔ Poskušam razumeti, kaj drugi ljudje čutijo in mislijo.

1 2 3 4

- ㉕ Lahko počakam na tisto, kar si želim.

1 2 3 4

- ㉖ Ne motim drugih, ko so zaposleni s svojimi stvarmi.

1 2 3 4

- ㉗ Razmislim, preden nekaj naredim (storim).

1 2 3 4

- ㉘ Večino časa sem zadovoljen.

1 2 3 4

- ㉙ Običajno se počutim hvaležnega.

1 2 3 4

- ㉚ Običajno se počutim cenjenega.

1 2 3 4

- ③① Običajno imam dovolj energije.
1 2 3 4
- ③② Običajno se počutim aktivnega.
1 2 3 4
- ③③ Večino časa se počutim navdušenega (zavzetega).
1 2 3 4
- ③④ Veselim se vsakega dneva.
1 2 3 4
- ③⑤ Načeloma pričakujem, da bom doživel več pozitivnih stvari kot negativnih.
1 2 3 4
- ③⑥ Največkrat pričakujem, da bom imel lep dan.
1 2 3 4

Rezultate na posamezni dimenziji dobite, če seštejete točke pri posameznih vprašanjih po naslednjem ključu:

PRIMER:

Pri Verjamem vase je nekdo zbral 36 točk, ki jih delite z devet in dobite poprečno vrednost 4.

Pri posamezni dimenziji pa seštejete pridobljene točke in jih delite s 3.

Primer Samočinkovitost: 12 točk: $3 = 4$

Verjeti vase	Čustvene kompetence	Verjeti v druge	Življenjska zavzetost
Samoučinkovitost: 1-3 _____	Upravljanje čustev: 19-21 _____	Podpora šole: 10-12 _____	Hvaležnost: 28-30 _____
Vztrajnost: 4-6 _____	Empatija: 22-24 _____	Podpora v družini: 13-15 _____	Veselje do življenja: 31-33 _____
Samozavedanje: 7-9 _____	Samoregulacija: 25-27 _____	Podpora vrstnikov: 16-18 _____	Optimizem: 34-36 _____
Skupaj: _____	Skupaj: _____	Skupaj: _____	Skupaj: _____

Delovni list 3, Priloga 1

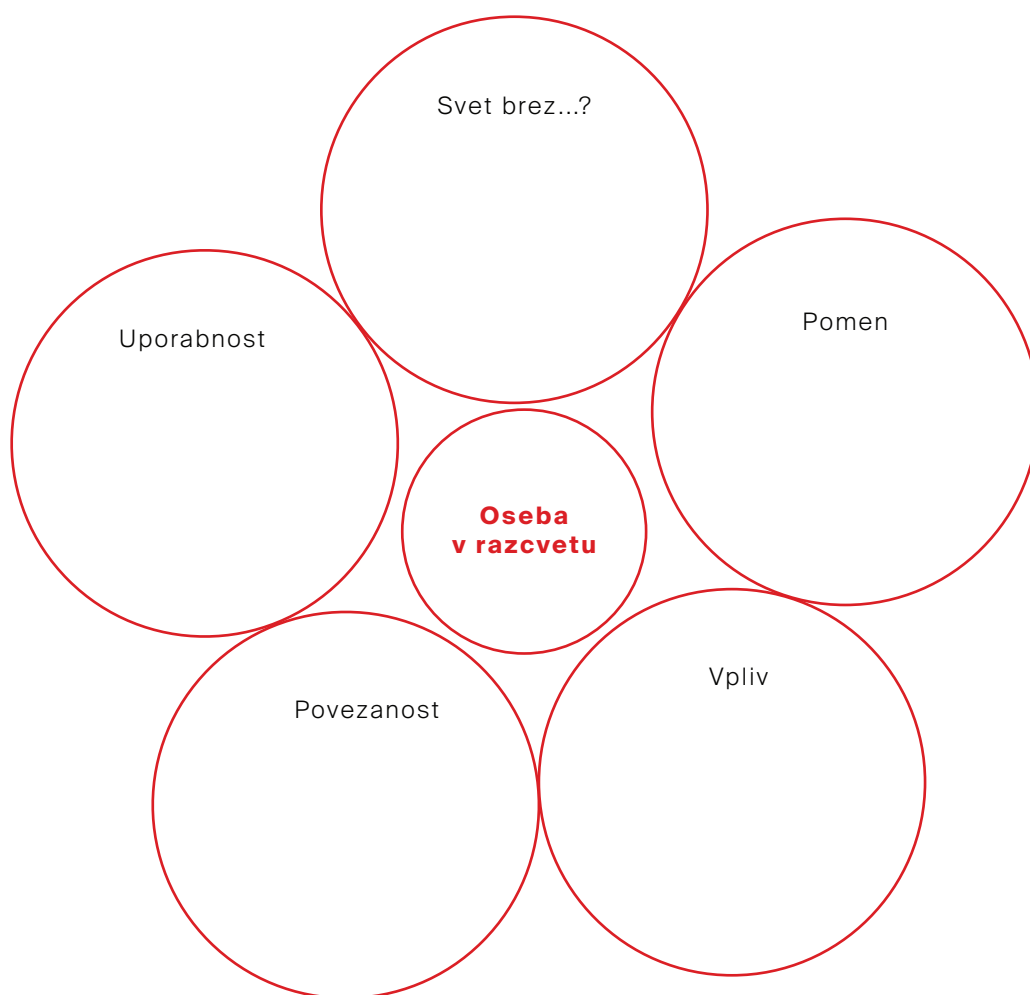
Oseba v razcvetu v – raziskovanje pojma

NAVODILO

Spoznal si idejo (pojem):

Razmisli:

1. Kakšen je pomen pojma/ideje za _____?
2. Na kaj vse vpliva?
3. S čim je povezana?
4. Na kakšen način je uporabna?
5. Kakšen bi bil svet brez te ideje (pojma)?



NAVODILO

Ko naletiš na nov pojem, ga opredeli po svoje, nato pa svojo opredelitev preveri še v knjigi.

Pojem nariši oz. shematsko prikaži ter navedi primere.

Uporabi pojem v smiselni povedi.

The diagram consists of five circles arranged in a pentagonal pattern. The central circle is labeled "Oseba v razcvetu". The four surrounding circles are labeled "Opredelitev", "Primeri", "Slika", and "Trditev". Each of these four outer circles contains horizontal lines for writing.

Opredelitev

Primeri

Oseba v razcvetu

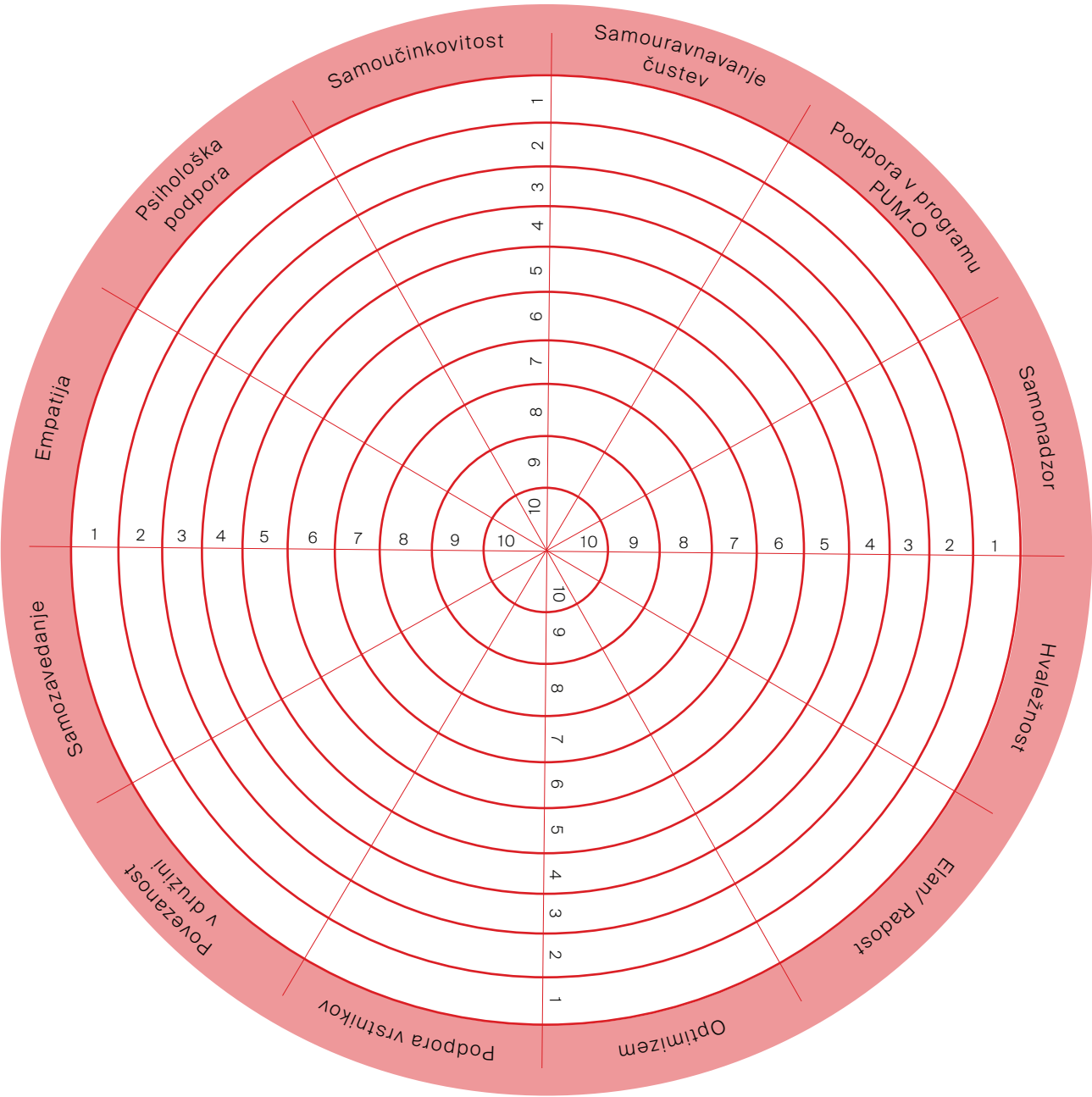
Slika

Trditev

Kaj je to?

⁷ Več idej za grafična pomagala v procesu raziskovanja pojmov najdete v Kompare in Rupnik Vec (2016).

Delovni list 4, Priloga 1
Tarča Moje moči



Delovni list 5, Priloga 1

Področja vrednot

NAVODILO

V skupini ali paru izberite eno vrsto vrednot, jih opišite in navedite svoje osebne izkušnje s temi vrednotami.

DRUŽBENE VREDNOTE

Pravičnost

Opis:

Moje/naše izkušnje

DRUŽBENE VREDNOTE

Solidarnost

Opis:

Moje/naše izkušnje

DRUŽBENE VREDNOTE

Enakost

Opis:

Moje/naše izkušnje

DRUŽBENE VREDNOTE

Spoštovanje

Opis:

Moje/naše izkušnje

DRUŽBENE VREDNOTE

Sodelovanje

Opis:

Moje/naše izkušnje

PROFESIONALNE VREDNOTE

Zanesljivost

Opis:

Moje/naše izkušnje

PROFESIONALNE VREDNOTE

Strokovnost

Opis:

Moje/naše izkušnje

PROFESIONALNE VREDNOTE

Etičnost

Opis:

Moje/naše izkušnje

PROFESIONALNE VREDNOTE

Timsko delo

Opis:

Moje/naše izkušnje

PROFESIONALNE VREDNOTE

Inovativnost

Opis:

Moje/naše izkušnje

DRUŽINSKE VREDNOTE

Ljubezen

Opis:

Moje/naše izkušnje

DRUŽINSKE VREDNOTE

Podpora

Opis:

Moje/naše izkušnje

DRUŽINSKE VREDNOTE

Zaupanje

Opis:

Moje/naše izkušnje

DRUŽINSKE VREDNOTE

Spoštovanje

Opis:

Moje/naše izkušnje

DRUŽINSKE VREDNOTE

Medsebojna pomoč

Opis:

Moje/naše izkušnje

KULTURNE VREDNOTE

Inovativnost

Opis:

Moje/naše izkušnje

KULTURNE VREDNOTE

Ljubezen

Opis:

Moje/naše izkušnje

KULTURNE VREDNOTE

Podpora

Opis:

Moje/naše izkušnje

KULTURNE VREDNOTE

Zaupanje

Opis:

Moje/naše izkušnje

KULTURNE VREDNOTE

Spoštovanje

Opis:

Moje/naše izkušnje

Delovni list 6, Priloga 1
Moj osebni načrt
uresničevanja vrednot

NAVODILO

Izberite nekaj osebnih vrednot, ki najbolj odražajo, kaj cenite v svojem življenju, kako želite ravnati ter kaj vas vodi pri sprejemanju odločitev in vsakodnevnih dejanjih. Zapišite, kako jih boste uresničevali, ter natančno definirajte cilje v zvezi s tem. Pri premagovanju ovir in izzivov razmislite, kaj vam lahko prepreči uresničevanje vrednot in poiščite način, kako boste te ovire premagali.

V okviru načrta za spremljanje napredka razmislite, kako boste spremljali uresničevanje svojih vrednot in ciljev. To lahko vključuje pisanje dnevnika, tedensko oceno ali iskanje povratnih informacij od drugih. Pomagajte si s prikazanim primerom za vrednoto zdravje.

VREDNOTA:			
OPIS IN POMEN VREDNOTE	KAKO URESNIČUJEM TO VREDNOTO	MOJI KRATKOROČNI CILJI POVEZANI Z VREDNOTO	OVIRE IN IZZIVI

NAČRT ZA SPREMLJANJE NAPREDKA

.

Delovni list 7, Priloga 1

Kartice vrednot

KARTICE VREDNOT:	
Opis:	
Vprašanja:	
Afirmacija:	
<i>slika, risba, skica, simbol</i>	

Delovni list 8, Priloga 1

Vprašanja za samorefleksijo in krepitev samozavedanja



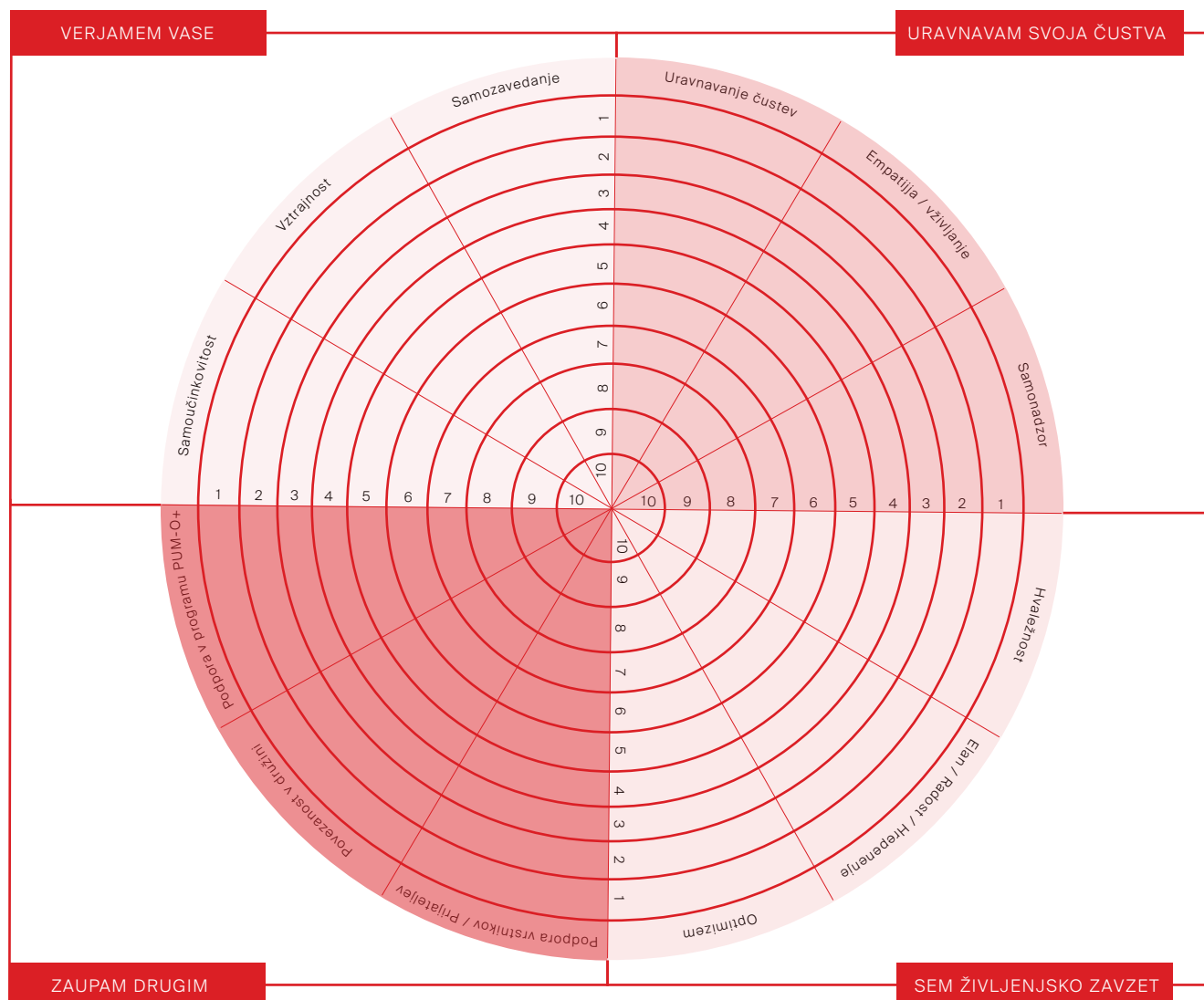
NAVODILO

Razrežite učni list na manjše lističe, tako da bo na vsakem listu le eno vprašanje. Ko naletiš na nov pojem, ga opredeli po svoje, nato pa svojo opredelitev preveri še v knjigi. Pojem nariši oz. shematsko prikaži ter navedi primere. Uporabi pojem v smiselni povedi.

Kaj je samozavedanje in zakaj je pomembno za osebno rast?	Kakšna je vaša prva reakcija, ko se soočite s kritiko?
Kako mislite, da samozavedanje vpliva na vaše odločitve in obnašanje?	Kakšna je vaša strategija za obvladovanje negativnih misli?
Kaj vpliva na vaše samozavedanje?	Kakšna so vaša pričakovanja do sebe?
Kako lahko konstruktivno uporabite kritiko za svoj razvoj?	Kakšna vedenja drugih ljudi vas najbolj vznemirjajo in zakaj mislite, da je tako?
Kaj vas najbolj preseneča pri vaših reakcijah v stresnih situacijah?	Kako mislite, da vas vidijo drugi?
Kaj se naučite o sebi, ko prejmete povratne informacije od drugih?	Kakšno vlogo imajo vaša pretekla izkustva pri oblikovanju vaše trenutne samopodobe?
Kaj vam pomaga, da ostanete osredotočeni na svoje cilje?	Kaj vas vodi pri sprejemanju pomembnih odločitev?
Katere so vaše močne osebnostne lastnosti?	Kako se počutite po sprejetju pomembne odločitve?
Kaj se običajno dogaja v vašem telesu, ko ste pod stresom?	Kakšna oseba želite postati?
Kaj vas osrečuje in vam daje občutek izpolnitve?	Kako se počutite, ko prejmete negativno povratno informacijo?
Kaj vas motivira, da se izboljšujete in rastete?	Kaj so glavne koristi samozavedanja?
Kaj si želite doseči na področju samozavedanja v naslednjih šestih mesecih?	

Delovni list 9, Priloga 1

Tarča mojih moči



SAMOUČINKOVITOST

Sposobna sem usmerjeno delovati k rezultatom in izpolniti pričakovanja / zahteve, ki so postavljene predme.

VZTRAJNOST

Prizadevam si doseči svoje cilje in vztrajam tudi, ko gredo stvari "narobe" ali pa se ne izidejo po pričakovanjih.

SAMAZAVEDANJE

Vem, kdo sem v očeh sebe in drugih.

URAVNAVANJE ČUSTEV

Znam izraziti svoja pozitivna čustva in se spoprijeti z negativnimi čustvi.

EMPATIČNOST / VŽIVLJANJE

Začutim, kako se počuti nekdo drug, se odzovem in upoštevam njegova / njena občutja.

SAMONADZOR

V različnih okoliščinah znam izraziti in nadzorovati svoje vedenje.

PODPORA V PUM-O+ IN SODELAVCEV (RAST)

Zaupam podpori mentorjev in drugih sodelavcev/PUM-O+.

PODPORA DRUŽINE

Zaupam podpori v naši družini.

PODPORA VRSTNIKOV / SODELEŽENCEV

Zaupam v podporo svojih vrstnikov/prijateljev/sodeležencev.

HVALEŽNOST

Hvaležen sem za stvari in dogodke, ki se mi zgodijo.

ELAN

Imam energijo, veselim se življenja in drobnih stvari, ki se dogajajo.

OPTIMIZEM

Verjamem v pozitivno prihodnost.

Delovni list 10, Priloga 1

Joharijevo okno

JOHARIJEVO OKNO

LJUDJE SMO "SESTAVLJANKA" RAZLIČNIH LASTNOSTI, KI TVORIJO CELOTO:

čustvovanje, videz, mišljenje, delovanje,
poslušanje, ravnanje, obnašanje, mnenje,
motivacija itd.

Nekaterih se zavedamo, drugih ne. Skrita, vidna in
neznana področja svoje osebnosti lahko
raziskuješ s pomočjo Joharijevega okna.
Uporabi ga tako, da najprej sam dopolniš odprto
in skrito območje, značilnosti in stvari, ki si jih
pripišeš. Nato prosi še prijatelja, naj te opiše.
Njegove zaznave o tebi zapiši v slepo območje.

Ali obstaja razlika v tvojem in prijateljevem
opisu?

Najverjetneje si že ugotovil, da sami sebe
velikokrat vidimo drugače, kot nas vidijo drugi.
Da lažje odkrijemo svojo "slepo pego", je
pomembno, da smo odprti za zaznavanje in
komentarje drugih.

Tako bolje spoznamo samega sebe in se bolje
orientiramo v družbi ter se spreminajmo v smeri,
ki nam je všeč.

	ZNANO MENI	NEZNANO MENI
ZNANO	ODPRTO OBMOČJE	SLEPO OBMOČJE
	JAVNA PODOBA (predstavlja tiste stvari, kar vemo o sebi sami in jih razkrijemo drugim. To so stvari, ki jih sam poznaš o sebi in želiš, da jih opazijo tudi ljudje, s katerimi si v stiku.)	SLEPA PEGA (prostor, ki je neznan tebi in znan drugim. To so stvari, ki jih pri tebi opazijo ljudje, s katerimi si v stiku, sam pa jih ne.V tem območju se lahko skrivajo pozitivne, negativne in čisto vsakdanje lastnosti, ki jih sam pri sebi ne opaziš.)
	SKRITO OBMOČJE	POPOLNOMA NEZNANO OBMOČJE
NEZNANO	MOJA ZASEBNOST (področje, ki je znano nam in neznano drugim. V tem polju hranimo stvari, dejstva, lastnosti, navade ipd., ki jih o sebi vemo, a jih drugi ne. To so zelo intimne stvari, zato o njih ne govoriš in jih ohranjaš zase.)	NEZAVEDNO Področje je neznano tebi in neznano drugim. Nihče v resnici ne ve, kaj je ali bi lahko bilo tukaj. Vemo pa, da deluje - se izrazi; predvsem v spontanah odzivih v za nas novih situacijah.

Delovni list 11, Priloga 1

Vprašalnik o trdnosti in odpornosti

Razmislite o vprašanjih, zapišite odgovore in jih delite oziroma predebatirajte v paru.

1. SAMOZAVEST IN SAMOSPOŠTOVANJE

Katere so vaše najmočnejše točke/lastnosti, ko se soočate s stresom in novimi izzivi?

2. ČUSTVENA REGULACIJA

Kako obvladujete/izražate svoja čustva, ko ste pod stresom?

3. NADZOR NAD SITUACIJO

Kako se soočate s situacijami, kjer se zdi, da nimate nadzora?

Kako se običajno soočate s stresom ali neuspehom?

4. VZTRAJNOST

Razmislite o stresni situaciji, ko ste se morali resnično potruditi, da ste jo rešili, in niste obupali?

Kako ste v tej dani situaciji pokazali svojo odpornost?

5. REŠEVALNE STRATEGIJE/METODE SOOČANJA S STRESNIMI SITUACIJAMI

Katere tehnike uporabljate, ko se soočate s težkimi situacijami?

Delovni list 12, Priloga 1

Moja družbena podpora oziroma socialna mreža – za lažje premagovanje težav oziroma soočanje s stresom

NAVODILO

1. V tabelo zapišite imena oseb, na katere se lahko zanesete in jih prosite za pomoč, ko vam je težko ali ste v stiski.
2. Na voljo je kar nekaj institucij, na katere se lahko obrnete, ko zaidete v stisko. Na spletu poiščite/ raziščite vam najbližje in za vas pomembne ter si v tabelo zapišite njihove kontakte in področje delovanja.
3. V prazne vrstice lahko dodate še kakšno institucijo po lastni presoji.

Družina, sorodniki	Pum-o mentorji, učitelji
Sošolci, prijatelji	Sosedje, znanci
Center za duševno zdravje otrok in mladostnikov	Svetovalni center za otroke, mladostnike in starše
Zaupni telefon Samarijan	Krizni center za otroke in mladostnike
Društvo za nenasilno komunikacijo	Tom telefon/SOS telefon
Združenje za moč	Legebitra

Delovni list 13, Priloga 1

Nadziranje čustev s pomočjo čuječnostne tehnike STOP

Namen in učinki tehnike STOP: zmanjšanje neprijetnega počutja v stresni situaciji ter krepitev prepričanja o svojih zmožnostih za spoprijemanje s stresnimi situacijami.

Tehnika se izvaja ob sproščujoči glasbi. Pred izvedbo tehnike se udobno namestite.

S	Stop Prenehajte s trenutnim delom, aktivnostmi, udobno se namestite, prekinite svoje trenutne misli.	
T	Trenutki za dihanje in potovanje po telesu: Nekajkrat globoko vdihnite in izdihnite. Ozavestite svoje telo, zavedajte se prstov na nogah, gležnjev. Potujte po telesu navzgor, po golenicah, mimo kolen, po stegnih. Usmerite pozornost na genitalije, medenico in trebuh. Globoko dihaite in se osredotočite na prsa. Začutite, kako vam je toplo pri srcu.	Ozavestite ramena, roke, zapestja, dlani in prste na rokah. Potujte po vratu do glave, začutite svoj obraz, ušesa, usta, nos in oči. Sedaj usmerite pozornost še na dihanje, ozavestite ga in spremljajte, kako prihaja v nos in iz njega odhaja. Lahko si rečete „noter“, ko vdihujete, in „ven“, ko izdihujete; to vam lahko pomaga pri koncentraciji.
O	Opazujte: Opazujte svoje misli, občutja, čustva. Sedaj se osredotočite na misli v vašem umu. Zavedajte se, da misli niso dejstva in da niso Stalne ali trajne. (Če se npr. pojavi misel, da ste nesposobni ali neustrezni, jo preprosto opazite, ji dopustite in nadaljujte.)	Zaznajte kakršna koli čustva, ki so prisotna, in jih samo poimenujte; poimenovanje čustev ima pomirjajoč učinek. Usmerite pozornost na svoje telo in preverite, ali stojite ali sedite. Kakšna je vaša drža? So prisotne kakršne koli bolečine?
P	Pojdite naprej S tem zavedanjem, z izstopom iz avtopilota in z osredotočenostjo na ta trenutek, se lahko vprašate:	»Kaj je sedaj najbolj pomembno? Kaj nameravam oziroma kaj želim početi v naslednjem trenutku?« In ko se pojavi odgovor, nadaljujte s tem.

Delovni list 14, Priloga 1

Moji uspehi

Moj dosežek

1. Si svoj cilj načrtno izpeljal/-a? Si imel/-a načrt, kako ga boš dosegel/-la?
2. Si načrt oblikoval/-a sam/-a ali ti je kdo pomagal? Če si imel/-a pomoč, kdo ti je pomagal?
3. Kaj te je motiviralo, da si vztrajal/-a in uresničil/-a svoj cilj?
4. Zakaj je bila tvoja motivacija tako visoka, da si uspel/-a?
5. Ali je na tvojo motivacijo vplival kdo drug ali je izhajala povsem iz tebe?
6. Kakšno je bilo tvoje mentalno in fizično stanje med uresničevanjem cilja?
7. Katere tvoje lastnosti in sposobnosti so se pokazale pri uresničevanju tvojega cilja?
8. Katere svoje lastnosti in sposobnosti si okrepil/-a?

NAVODILO

Razmisli o svojem dosežku, uspehu, na katerega si ponosen/ponosna, in o njem razmisli ob zastavljenih vprašanjih.

9. Razmisli še o drugih svojih prednostih, ki jih imaš, in jih naštej.
10. Bi jih lahko vključil/-a v dano situacijo? Kako bi ti pomagale?
11. Kdo meniš, da je zaslužen za uresničitev tvojega cilja? Ti sam/-a, drugi ali ugodne okoliščine?
12. Kaj si se na poti uresničitve tvojega cilja naučil/-a?
13. Kako si se počutil/-a, ko si dosegel-a svoj cilj?
14. Kakšna je bila tvoja raven motivacije, ko si cilj dosegel/-la?

SEM ČUSTVENO KOMPETENTEN

Se čustveno kompeten

**Delovni list 1,
Razmišljam o izbranem čustvu**

**Delovni list 2,
Vprašanja in trditve na temo asertivnosti**

**Delovni list 3,
Kako naj bom asertiven?**

**Delovni list 4,
Izzivi v čuječnosti**

**Delovni list 5,
Citati o čuječnosti**

Delovni list 1, Priloga 2 Razmišljam o izbranem čustvu

NAVODILO

NALEPKA ČUSTVO

Ko boš odgovarjal/-a na vprašanja, se osredotoči na določeno situacijo, ko se je to čustvo pojavilo pri tebi. Čim bolj se skušaj vživeti vanjo in v občutke, ki so te takrat prevzemali.

Kako bi poimenoval/-a to kar si čutil/-a?

Kako je izgledal tvoj obraz?

Kakšno je bilo moje dihanje?

Kje in kako v telesu sem zaznal/-a to čustvo?

Kaj so vzroki, da sem se počutil/-a tako?

Je to čustvo izzval nekdo drug ali sem ga sam/-a z lastnimi mislimi?

Kaj sem govoril/-a in kako sem govoril/-a?

Kaj sem delal/-a ali naredil/-a, ko me je prevzelo to čustvo?

Kako sem se vedel/-la do sebe in kako do drugih?

Kako je moja reakcija vplivala na druge?

Kaj sem naredil/-a, ko nisem več bil/-a pod vplivom tega čustva?

Ali bi sedaj, ko nisem več v takšnem stanju, reagiral/-a drugače?

Kako bi se odzval/-a?

Kaj mislim, da bi mi pri obvladovanju tega čustva najbolj pomagalo?

Navedite pozitivno afirmacijo za to čustvo.

Delovni list 2, Priloga 2 Vprašanja in trditve na temo asertivnosti

VPRAŠANJA IN TRDITVE NA TEMO ASERTIVNOSTI

Sam/a odločam o svojem življenju in zanj prevzemam odgovornost.

1 2 3 4 5

Svobodno, brez zadržkov povem svoje mnenje.

1 2 3 4 5

Če potrebujem pomoč, prosim zanj.

1 2 3 4 5

Priznam svojo zmoto in se opravičim.

1 2 3 4 5

Če me nekdo ponižuje, povem svoje mnenje in ga prosim, da odneha.

1 2 3 4 5

Znam prisluhniti drugim.

1 2 3 4 5

Če kupim pokvarjeno hrano, jo nesem nazaj v trgovino.

1 2 3 4 5

Kadar se pogovarjam, gledam sogovornika v oči.

1 2 3 4 5

Če me kdo pohvali, mi ne postane nerodno.

1 2 3 4 5

NAVODILO

Pri vsaki trditvi obkrožite številko, ki najbolje izraža, kako pogosto trditev drži za vas.

1 – nikoli; 2 – redko; 3 – včasih; 4 – običajno; 5 – vedno

Če se vam določene situacije zdijo neznane, si situacije poskušajte predstavljati.

Znam sprejeti kritiko.

1 2 3 4 5

Ko me prijatelj prosi za uslugo, ki je ne želim opraviti ali je nimam časa opraviti, jo lahko zavrnem.

1 2 3 4 5

Če sem prizadet/a zaradi prijateljevih besed ali dejanj, mu to povem.

1 2 3 4 5

Potrebe drugih niso pomembnejše od mojih.

1 2 3 4 5

Rad/a sklepam nova prijateljstva in spoznavam nove ljudi.

1 2 3 4 5

Prepričan/a sem vase, ko začnem nekaj novega.

1 2 3 4 5

Sposoben/a sem brez težav izraziti svoje ideje.

1 2 3 4 5

Znam izražati svoja čustva pred družinskimi člani..

1 2 3 4 5

Delovni list 3, Priloga 2

Kako naj bom asertiven?

Vprašanja in trditve na temo
asertivnost

Primeri različnih vedenj

Na kakšne načine lahko odreagirate v
spodnjih primerih?

1. Primer:

Čakate za nakup malice pred blagajno, mudi se vam v službo. Pred vami se vrine starejša ženska in brez opravičila opravi nakup pred vami.

2. Primer:

V restavraciji naročiš testenine. Po več kot 45 minut čakanja ti prinesejo mlačne in razkuhane testenine.

3. Primer:

S prijatelji načrtujete zabavo, ki se je zelo veseliš. Predviden dan in čas ustrezata vsem, razen tebi, ker boš ravno takrat službeno odsoten. Nekdo reče: "Potem se vsi strinjate?" Kako odgovoriš?

4. Primer:

Na sestanku v službi se šef do tvoje sodelavke vede nespoštljivo. V precej glasnem tonu ji zabrusi: "Nič čudnega, da nič ne prodamo, če si pa vedno v hlačah in puliju."

Delovni list 4, Priloga 2 Izzivi v čuječnosti

Zavedanje trenutka tukaj in zdaj

NAVODILO

Izberi svoj izziv

1. HOJA

Hodite počasi in zavestno, osredotočeni na vsak korak.

Opazujte občutke nog na tleh, premikanje mišic ter zvoke in vonjave iz okolice.

Lahko dodate izziv hoje nazaj.

2. AKTIVNO POSLUŠANJE

Zgodba za aktivno poslušanje – izmislite si krajšo zgodbo in jo pripovedujte. Udeleženci naj čim bolj aktivno poslušajo. Ob koncu zgodbe morajo udeleženci na list papirja narisati čim več podrobnosti, ki so jih slišali v zgodbi.

3. HRANA

Pri obrokih se osredotočite na vonj, okus, teksturo in videz hrane.

Vzemite si čas za vsak grizljaj in opazujte, kako se hrana spreminja v vaših ustih.

4. NARAVA

Preživite nekaj časa v naravi in bodite popolnoma prisotni.

Opazujte detajle okoli sebe – barve, oblike, zvoke in vonjave.

Poskusite se povezati z naravnim svetom brez motenj.

5. DNEVNIK HVALEŽNOSTI

Vsak dan zapišite tri stvari, za katere ste hvaležni.

To pomaga usmeriti pozornost na pozitivne vidike vašega življenja in povečati zavedanje trenutka.

6. VIZUALIZACIJA

Zaprte oči in si predstavljajte miren kraj, kjer se počutite sproščeno in varno.

Uporabite vse svoje čute, da si predstavljate ta kraj – kaj vidite, slišite, vohate in čutite.

Delovni list 5, Priloga 2

Citati o čuječnosti

ČUJEČNOST

"Čuječnost pomeni opazovati in živeti trenutek z največjo možno polnostjo."
– Jon Kabat-Zinn

"Če ne moreš najti miru znotraj sebe, ga ne boš nikoli našel nikjer drugje."
– Marvin Gaye

"Skrivnost zdravja tako za um kot telo ni žalovati za preteklostjo, skrbeti za prihodnost ali pričakovati težave, ampak živeti v sedanjosti modro in iskreno."
– Buda

"Najdragocenejši dar, ki ga lahko damo drugemu, je naša prisotnost. Ko naša čuječa prisotnost objema tiste, ki jih imamo radi, cvetijo kot rože."
– Thich Nhat Hanh

ČUJEČNOST

"Čuječnost ni težava; pravzaprav je to tisto, kar je vedno tu. Čuječnost je prostor, kjer se ne zatikamo. Ne zatikamo se v to, kar se dogaja."
– Pema Chödrön

"Sedanjost je edini trenutek, ki ga imamo, in je edini trenutek, v katerem se lahko odpremo in uživamo."
– Jon Kabat-Zinn

ZAUPAM DRUGIM

Zaupam drugim

**Delovni list 1,
Kaj vemo o potrebah?**

**Delovni list 2,
Katere so moje potrebe?
Kako zadovoljene so?**

**Delovni list 3,
Moje potrebe v hierarhiji potreb**

**Delovni list 4,
Moje nezadovoljene potrebe**

**Delovni list 5,
Psihološka varnost – najpomembnejša
potreba v skupini**

**Delovni list 6,
Zaupam...**

**Delovni list 7,
Podpora in zaupanje v programu PUM-O+**

**Delovni list 8,
Lik mentorja**

**Delovni list 9,
Kreator pozitivnih misli**

Delovni list 1, Priloga 3

Kaj vemo o potrebah?

V supini izdelajte risbo ali miselni vzorec, na katerem boste prikazali odgovore na naslednja vprašanja:

- Kaj so potrebe?
- Katere potrebe imamo ljudje? Na mizi so samolepilni lističi: na vsak listič napišite po eno potrebo, ki se je domislite.
- Ali lahko te potrebe razvrstimo v kategorije? Razvrstite jih tako, da lističe premeščate po mizi/plakatu.
- Kako pomembno je, da ljudje zadovoljujemo svoje potrebe? Pojasnite na primeru.
- Kaj se zgodi oz. kako se počutimo, kadar so naše potrebe zadovoljene, in kako, kadar niso zadovoljene? Podprite svoje trditve s primeri.
- Kaj se dogaja s potrebami v različnih situacijah? Ali imamo ljudje vedno iste potrebe ali se naše potrebe razlikujejo glede na situacijo (npr. ali imamo v različnih skupinah različne potrebe)? Pojasnite, ilustrirajte s primeri.

Delovni list 2, Priloga 3

Katere so moje potrebe?

Kako zadovoljene so?

Zamisli si neko preteklo situacijo, npr. zabavo s prijatelji, pogovor s sorodnikom, nalogo v PUM-O+ skupini itd. Razmisli, katere potrebe si imel v tej situaciji in v kolikšni meri so bile zadovoljene. Katere so bile v celoti zadovoljene in katere morda niso bile, kar je sprožilo neugodna čustva?

NAVODILO

Na črto zapiši potrebo, nato pa v okencu označi številko, koliko je bila tvoja potreba zadovoljena? 1 pomeni, da sploh ni bila zadovoljena, 7 pa, da je bila v celoti zadovoljena.

Situacija:

POTREBA:

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

POTREBA:

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

POTREBA:

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

POTREBA:

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

POTREBA:

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

POTREBA:

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

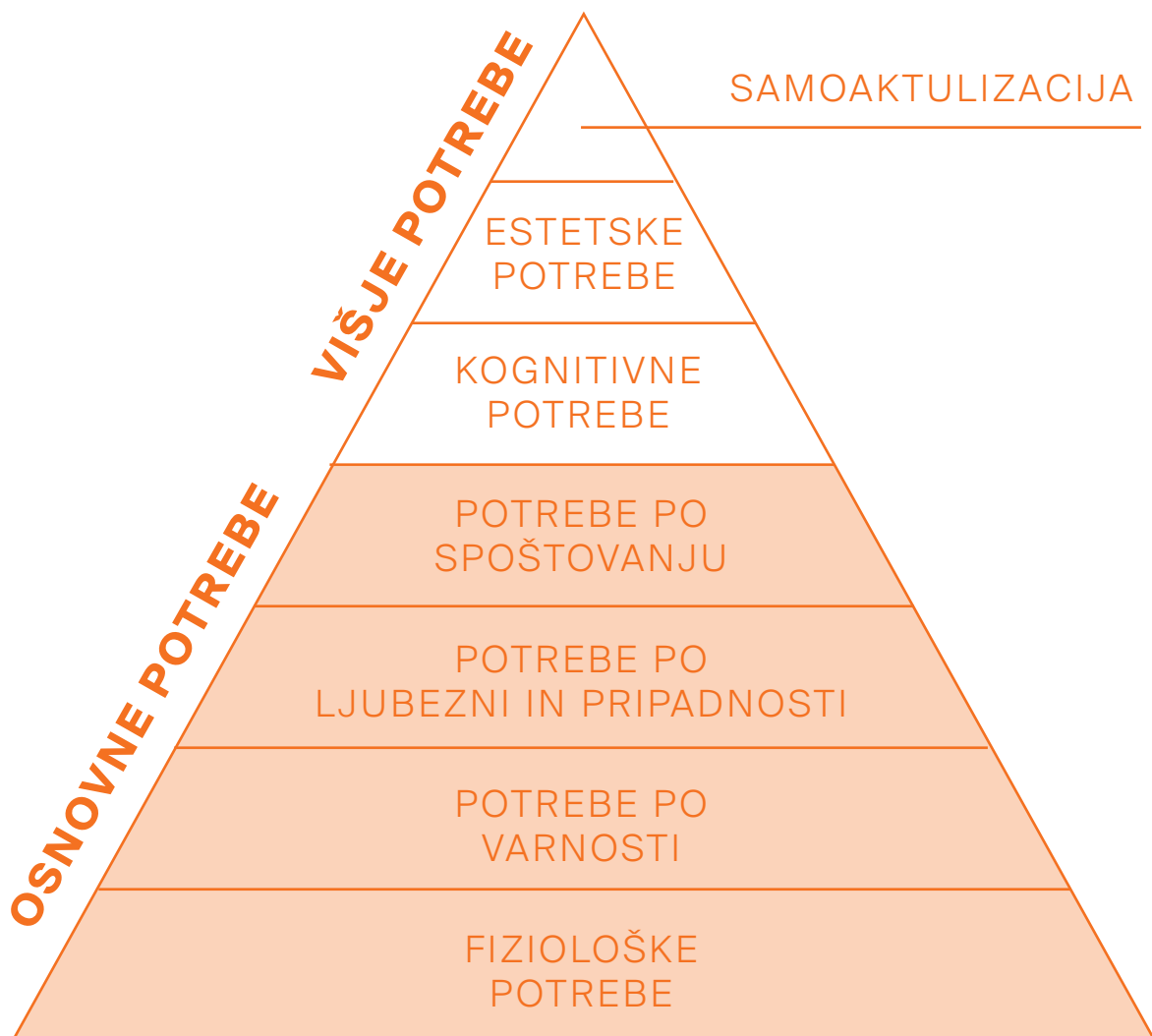
POTREBA:

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Delovni list 3, Priloga 3

Moje potrebe v hierarhiji potreb

Razmisli, v katero skupino potreb po Maslowu sodi vsaka od potreb, ki si jih zapisal zgoraj.



Slika 9: Maslowa hierarhija potreb

Delovni list 4, Priloga 3

Moje nezadovoljene potrebe

Domisli se situacije, ko se (v psihološkem smislu) nisi počutil dobro: nekaj te je motilo, nekaj te je jezilo, bil si nezadovoljen z nečim. Razmisli, katera nezadovoljena potreba je bila v osnovi tega doživljanja. Katero čustvo je je prevladovalo v tvojem doživljanju?

Opis situacije:

Čustvo:

Potreba:

Sedaj pa razmisli, kaj bi moral spremeniti (ti ali nekdo drug) v tej situaciji, da bi bila tvoja potreba zadovoljena? Kaj bi lahko storil?

Pomembno je zavedanje, da izpolnjene potrebe vodijo v pozitivna (prijetna) čustva, neizpolnjene pa so vir negativnih (neprijetnih) čustev.

Delovni list 5, Priloga 3

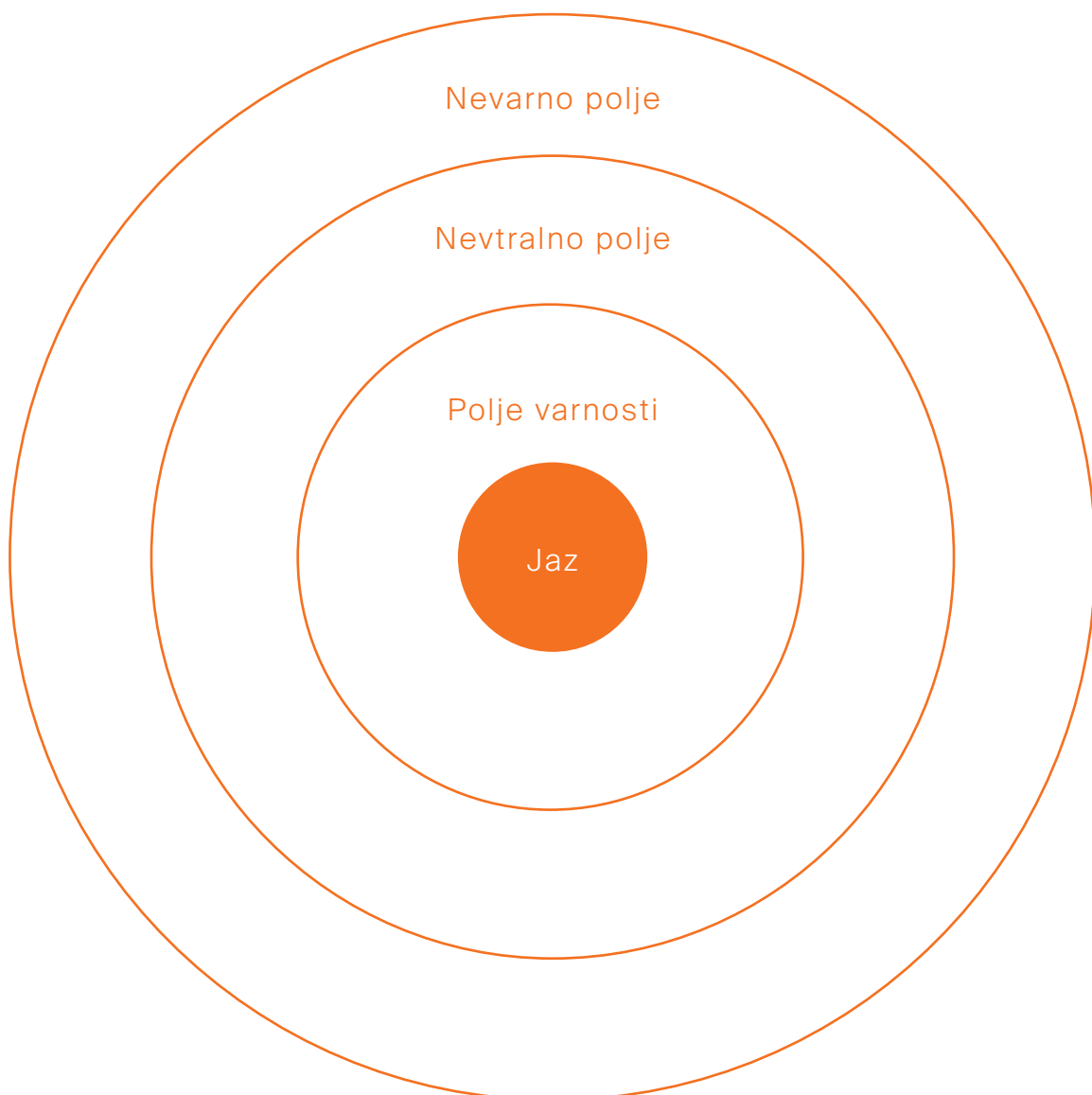
Psihološka varnost – najpomembnejša potreba v skupini

V ta list razporedite osebe in skupine, v odnosu s katerimi se počutite varno, nevtralno ali pa za vas niso varne (niste slišani, ne doživljate sprejetosti in razumevanja, obstaja možnost zlorabe, neupravičene ali neželene kritike, vaše potrebe niso upoštevane, ne doživljate enakopravnosti, itd.).

Razmislite, kako v konkretnem odnosu dosežete občutek varnosti: kaj vam pri tem pomaga?

Katero izkušnjo iz varnega odnosa lahko prenesete v odnos, v katerem varnosti ne doživljate? Kako?

Pri zgornjih vprašanjih si lahko pomagata tudi z razmislekom o naslednjem: Kaj potrebujem, da bi v nekem odnosu lahko rasel?



Delovni list 6, Priloga 3 Zaupam...

NAVODILO

Navodilo za reševanje:

V sredinski krog najprej napiši svoje ime.
V kroge, ki so okrog tebe, pa napiši imena ljudi,
ki jim zaupaš.

1. Zakaj tej osebi zaupam? Kaj je naredila, da ji zaupam – opiši konkretno izkušnjo s to osebo.
2. Kaj vse lahko tej osebi povem, o čem se z njo/njim lahko pogovarjam?
3. Kakšna oseba sem, ko sem z njo/njim?

Delovni list 7, Priloga 3

Podpora in zaupanje v programu PUM-O+

V skupinah razmislite o spodnjih vprašanjih, odgovore povzemite oziroma prikažite na plakatu. Pri tem si pomagajte z barvicami, flumastri ipd. Obliko plakata kreirajte poljubno.

- Na katerih področjih vam mentorji trenutno najbolj pomagajo?

- Katera dodatna pomoč bi vam še koristila?

- Ali menite, da je podpora v PUM-O+ dovolj koristna, strokovna in kakovostna?

- Kako zelo zaupate mentorjem v programu PUM-O+ (na lestvici od 1 do 5)?

- Kaj vas motivira, da mentorjem zaupate (npr. njihova izkušnja, prijaznost, iskrenost ...)?

- Ali ste imeli kakšne izkušnje, ko niste zaupali mentorjem in zakaj?

- Izpostavite pozitivno osebno izkušnjo v zvezi s podporo mentorjev.

- Kako bi mentorji lahko pridobili še več vašega zaupanja?

Delovni list 8, Priloga 3

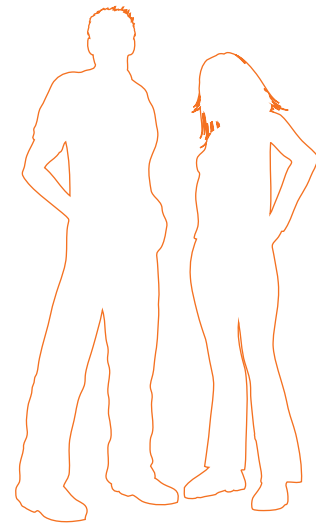
Lik mentorja

Ustvarite »profil mentorja« tako, da na dano silhueto napišete, narišete ali nalepите seznam lastnosti oziroma vrednot, ki jih pričakujete od mentorjev.

Pri tem se lahko vprašate: Kakšen je/bi bil moj idealni mentor?

Silhueto mentorja lahko narišete tudi sami, pri tem pa si pomagajte s predlagano skico.

Pripišite mu vsaj 10 lastnosti.



Delovni list 9, Priloga 3 Kreator pozitivnih misli

Vzemite trši papir, izrežite poljubno veliko kartico in napišite ter oblikujte svojo misel, ki se vam rodi na temo mentorstva in mentorja. Izhajajte iz sebe in svojih občutkov. Misel lahko opremite še s svojo ilustracijo ali simbolom.

Za primer si lahko ogledate spodnje besede velikih mislecev:

Nastale kartice se lahko tudi plastificirajo in uporabljajo za nadaljnje delo.

"Ko govorimo, v resnici ponavljamo kar že vemo; a, ko prisluhnemo, se lahko naučimo nekaj novega."

– Dalai Lama

"Najboljša pot, da se nekaj naučimo, je poučevanje."

– Frank Oppenheimer

Sem življenjsko zavzet

Delovni list 1,
Kaj je optimizem in zakaj je pomemben?

Delovni list 2,
Kaj je optimizem in zakaj je pomemben?

Delovni list 3,
Sem optimist ali sem pesimist?

Delovni list 4,
Razvijam optimističen (realističen)
pogled na dogodke

Delovni list 5,
Lahko nadzorujem vs. ne morem
nadzorovati

Delovni list 6,
Primeri vprašanj za pripravo čebule

Delovni list 1, Priloga 4

Kaj je optimizem in zakaj je pomemben?

V skupinah po 3 ali 4 razmislite o spodnjih vprašanjih:

- Kako bi majhnemu otroku pojasnili, kaj pomeni beseda »optimist«? Katere primere bi navedli?
- Izpolnite spodnjo tabelo: v prvo kolono vpišite imena članov skupine, v drugo kolono primer, ko ste bili (vsak član skupine zase) optimistični, v tretjo kolono pa primer, ko ste bili pesimistični. Bodite pozorni drug na drugega, beseda naj kroži. Ko nekdo govori in vpiše svoj primer, ga drugi poslušate.

Član skupine	Optimistični odziv	Pesimistični odziv

Delovni list 2, Priloga 4

Kaj je optimizem in zakaj je pomemben?

Vzemite barvne krede in narišite skupinsko risbo (npr. na flip-chart), ki bo izražala optimizem ali pesimizem (dogovorite se vnaprej). Druga možnost: namesto risbe izdelajte kolaž iz fotografij s spleta.

Naša optimistična risba

Naša risba pesimizma

Delovni list 3, Priloga 4

Sem optimist ali sem pesimist?

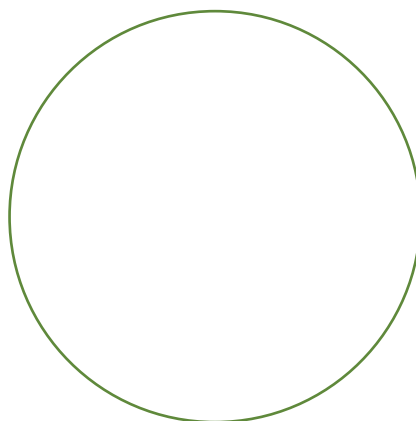
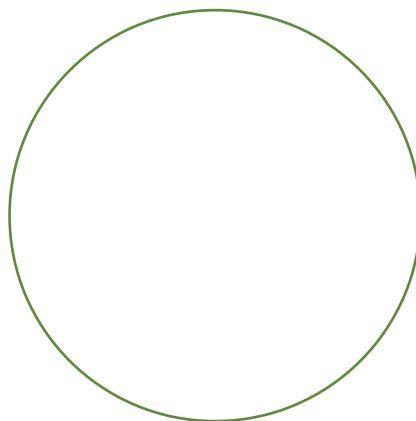
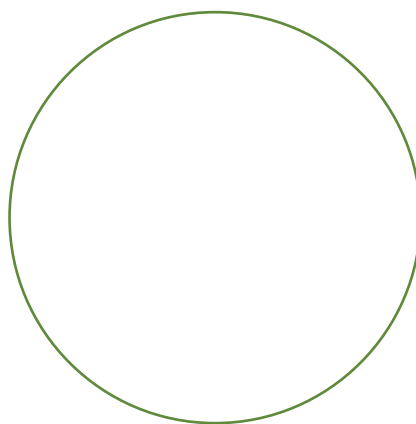
Spodaj je narisana krog. Razdeli ga na dva deleža tako, da bosta odražala tvojo prevladujočo optimistično/pesimistično naravnost. Za katere situacije velja tvoj razrez? Bi bil delež optimističnih in pesimističnih odzivov za kakšne druge vrste situacij drugačen?

Na črto zapiši situacijo in v krogu označi razmerje med optimizmom in pesimizmom, kakor si ga doživljal-a v tej situaciji!

Situacija:

Situacija:

Situacija:



Delovni list 4, Priloga 4

Razvijam optimističen (realističen) pogled na dogodke

Razmislite: Ali je po vašem mnenju možno optimizem razviti? Kako bi to lahko počeli? Nanizajte nekaj idej.

Preglejte spodnji seznam strategij razvoja optimizma. Izberite tri, ki jih presojate kot najprimernejše za vas. Naredite načrt razvoja optimizma ter spremljave svojega napredka. Pomagajte si lahko s spodnjim ogrodjem za spremljanje:

Datum	Situacija, ko sem črnogledoval opazoval dogodek	Misel, ki bi lahko zamenjala črnogledoval

- Temeljne strategije razvoja optimizma:
- Piši dnevnik hvaležnosti. Vsakodnevno si zapiši stvari ali dogodke, za katere si hvaležen – bodisi majhne, kot je nasmeš, bodisi velike, kot je življenje v miru ali mejnik v karieri.
- Oblikuj pozitivne misli (afirmacije). Ustvari svojo afirmacijo, torej misel s pozitivno vsebino, ki spodbuja in opogumlja ter si jo večkrat na dan ponovi oz. misli nanjo. Afirmacijo si lahko tudi zapišeš in obesiš na vidno mesto, da jo večkrat vidiš. Primer: »Napake so v redu, iz njih se učim.« ali »Zmorem, četudi je sprva težko.«
- Bodi pozitivno naravnani do drugih. Prizadevaj si za dobre odnose tako, da se zanimaš za druge, se vanje skušaš vživeti in jih sprejemaš kot osebe, tudi če ne odobravaš njihovega ravnanja.
- V neprijetnih izkušnjah poišči pozitivno. Kadar se ti zgodi kaj neprijetnega, se vprašaj: »Kaj so pozitivni vidiki? Kaj se lahko iz te situacije naučim? Kaj je v tem moja priložnost?«
- Zavestno oblikuj pozitivne misli. Posebej za izzivalne prihodnje situacije oblikuj pozitivne misli, npr.: »Tega še nisem počel, a lahko z vajo in trudom uspem.« Ali »Napake so del učenja, lahko jih naredim in kasneje popravim.«
- Nagrajuj se za dosežke in uspehe, veseli se jih. Ko ti uspe, se pohvali: »Bravo, uspelo mi je.« Veselje deli tudi s prijatelji – in to ne le ob večjih dosežkih, temveč tudi ob tistih, ki so morda majhni, a zate pomembni.
- Razlikuj med dogodki, ki so pod tvojo kontrolo, in tistimi, ki niso. Za lažji razmislek si lahko pomagaš z vajo na delovnem listu 4.

Delovni list 5, Priloga 4

Lahko nadzorujem vs. ne morem nadzorovati

Glede na to, ali imaš nad pojavom nadzor ali ne, razvrsti naslednje pojave v ustrezno polje: kaj drugi mislijo o meni, kaj sam mislim o sebi, kako se v nekem trenutku počutim oz. katero čustvo doživljam, kako se počutijo drugi ljudje, koliko si za nekaj prizadevam, kaj se bo

zgodilo v prihodnosti, rezultat mojega prizadevanja, kako se nekdo obnaša do mene, moje besede, meje, ki jih postavim drugim, notranji govor oz. besede, ki jih govorim sam sebi.

Ne morem nadzorovati

Lahko nadzorujem

Delovni list 6, Priloga 4

Primeri vprašanj za pripravo čebule (Kustec, 2023, str. 66)

Primeri vprašanj za pripravo čebule

Kaj te najbolj navdušuje pri tvojem delu ali hobiju?

Kateri dosežek v življenju ti je dal največji občutek ponosa?

Kaj te motivira, da se vsak dan prebudiš in vstaneš oziroma začneš z delom?

Kako se soočaš z izzivi in ovirami na poti do svojih ciljev?

Kdo ali kaj te najbolj navdihuje?

Kako ohranjaš svojo energijo in zagon skozi daljša obdobja?

Kaj bi svetoval nekomu, ki išče svojo strast ali zagon?

Kako se počutiš, ko dosežeš nekaj, kar si si dolgo želel?

Kateri trenutek v tvojem življenju je bil prelomnica za tvoj zagon?

Kaj če bi lahko en dan spet podoživel, kateri dan bi izbral?

Kaj če bi čez 10 let lahko opravljal svojo sanjsko službo, kaj bi to bilo?

Kaj če bi lahko šel kamorkoli na svetu, kam bi šel?

Kaj če bi lahko živel v kateremkoli obdobju zgodovine, kdaj bi to bilo?

Kaj če bi lahko kaj spremenil pri sebi, kaj bi spremenil?

Kaj če bi se lahko naučil katerokoli spretnost, kaj bi to bilo?

Kaj če bi lahko dobil odgovor na kakšno vprašanje, katero vprašanje bi izbral?

Kaj če bi lahko bil nekdo drug, kdo bi bil?

Delovni list 7, Priloga 4

Grb hvaležnosti

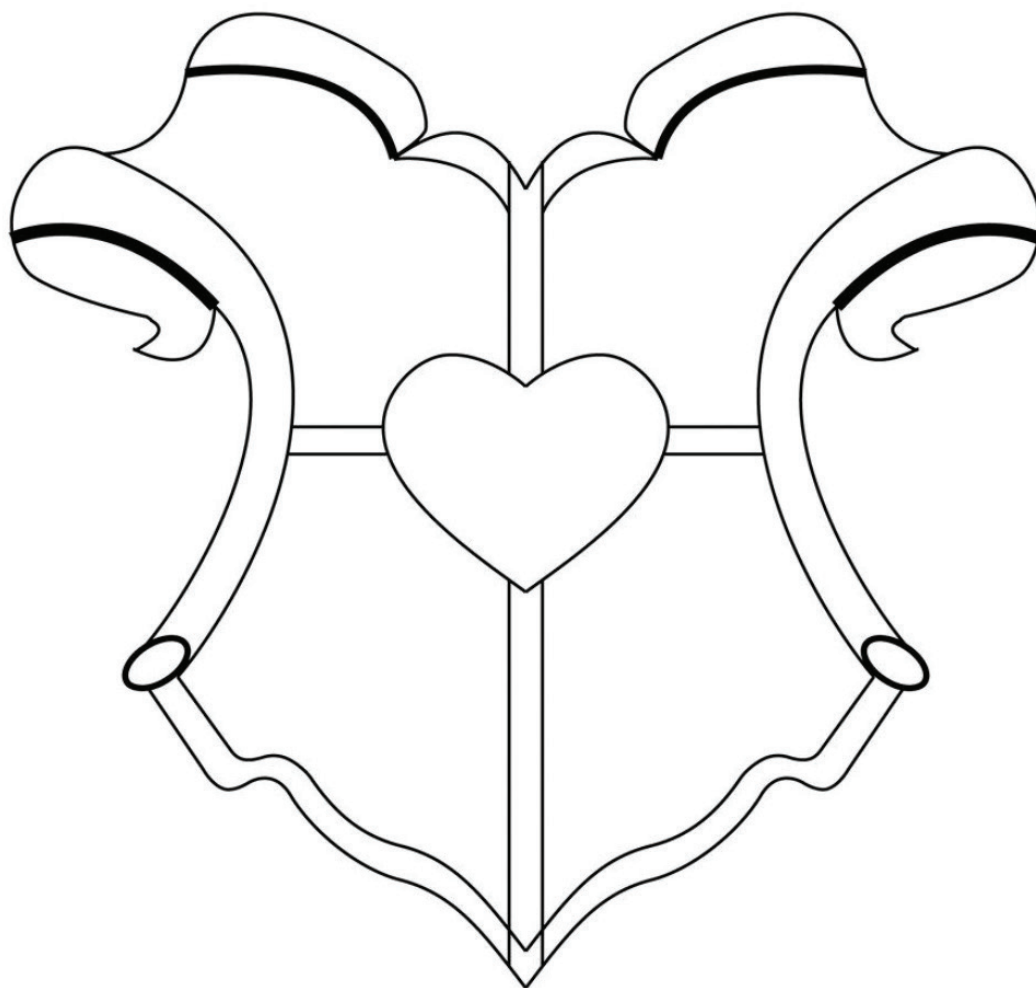
Oglej si grb, ki je pred tabo. To naj postane tvoj grb hvaležnosti, ki te bo vedno spominjal, za kaj si hvaležen/hvaležna v svojem življenju. Dobro premisli spodnja vprašanja in vsak odgovor zapiši v eno prazno polje v grbu.

- Dve lastnosti, s katerima sem rojen-a in sem zanj hvaležen/hvaležna.
- Dve lastnosti, ki sem ju pridobil-a in sem zanj hvaležen/hvaležna.

- Dve vrline ljudi, ki me obkrožajo in sem zanj hvaležen/hvaležna.
- Dve stvari, ki me osrečujeta in sem zanj hvaležen/hvaležna.

V sredino srca čim lepše zapiši svoje ime. Grb lahko pobarvaš tako, da bo izražal tvojo osebno noto.

P.S. Če ne znaš odgovoriti, za pomoč zaprosi mentorja ali katerega od svojih prijateljev.



Delovni list 8, Priloga 4

Koledar hvaležnosti

- Vsebina koledarja: Hvaležnost v besedi in sliki.
- Kaj že imamo: Izbor fotografij, slik, besedil iz naše/naših map hvaležnosti.
- Razporeditev po mesecih: Premišljujejo o hvaležnosti v povezavi z letnimi časi, meseci, prazniki; za kaj smo največkrat hvaležni, koga se spominjamo; npr. pomlad, ko se končuje zima, poletje, ko nastopijo počitnice in smo uspešno končali izobraževanje, dan žena, materinski dan, dan državnosti, dan reformacije in slovenske knjige, 1. november, božič in novo leto, dan varnosti v prometu, dan učiteljev, dan Zemlje ipd.
- Katere mesece je potrebno še zapolniti? Iskanje in ustvarjanje dodatnih motivov in/ali besedil hvaležnosti.
- Kako bomo oblikovali naslovnico? (krovni list koledarja).
- Kam bomo umestili logotipe? PUM-O+, izvajalske organizacije, MDDSZ, ZRSZ, morebitnih sponzorjev.
- Ali je lahko koledar hvaležnosti darilo in zahvala? Komu smo hvaležni in komu ga bomo podarili?
- Koga lahko napolnimo s hvaležnostjo, če jim bomo podarili koledar? Izbor obdarovancev (humanitarna društva, domovi starejših, bolniki ipd.)?
- Sledijo vprašanja, ki so povezana z akcijskim načrtom, delitvijo vlog v skupini, iskanjem podpore (strokovne in finančne) in druga, ki so povezana z uresničevanjem projekta.

Delovni list 9, Priloga 4

Teden hvaležnosti

Navodilo

Vsak dan poskusi zapisati vsaj en dogodek ali trenutek, ko si občutil/-a hvaležnost. To je lahko povezano s izjavami, gestami ali majhnimi pozornostmi ljudi, ki te obkrožajo – sodelavcev na PUM-O+, mentorjev, sorodnikov, prijateljev in drugih. To so lahko tudi povsem tvoja notranja občutja, ki te prevzamejo, ko si v stiku s živalmi ali ko vidiš nekaj lepega (npr. sončni zahod, morje, gozd) in si za to hvaležen/-na. Lahko je povezano s tvojimi majhnimi ali velikimi uspehi. Včasih smo hvaležni tudi za izkušnje, ki morda niso bile prijetne, vendar so nam pomagale razumeti nekaj, kar je za nas pomembno.

Hvaležnost lahko občutiš tudi ob dogodkih, ki se ne dogajajo tebi, čeprav to ni samoumevno (npr. vojne, nesreče, bolezen ipd.). Lahko zapišeš tudi lepo misel, ki si jo prebral/-a ali slišal/-a (npr. lepa pesem). Lahko posnameš fotografijo prizora, ki te je napolnil s hvaležnostjo. Zapiši tudi svoja občutja, ko si nekomu pomagal/-a in ti je bil za to hvaležen. Poskusi zapisati ali zabeležiti vsaj eno stvar v vsakem dnevu.

Ta zapis shrani v svoji mapi hvaležnosti.

TEDEN HVALEŽNOSTI na PUM-O+

MOJE IME: _____ OD: _____ DO: _____

PONEDELJEK	TOREK	SREDA
ČETRTEK	PETEK	SOBOTA/NEDELJA

Delovni list 10, Priloga 4

Pismo zahvale¹⁰

- Spomni se nekoga, ki je zate naredil nekaj, za kar si mu/-ji izredno hvaležen, vendar mu/-ji svoje hvaležnosti morda nisi izrazil/-a, ker tega nisi znal/-a ali takrat njegovemu dejanju nisi pripisoval/-a posebne vrednosti. To je lahko kdorkoli: sorodnik, prijatelj, učitelj, mentor, zdravnik ali sodelavec. Poskusi izbrati nekoga, ki je še vedno živ in bi se lahko v naslednjem tednu srečal s tabo iz oči v oči. Morda bo najbolj koristno, če izbereš osebo ali dejanje, o katerem že nekaj časa nisi razmišljal/-a – nekaj, česar nimaš vedno v mislih, vendar je bilo zate pomembno.
-
- Zdaj napiši pismo eni od teh oseb, pri čemer se ravnaj po naslednjih korakih:
- Piši tako, kot da to osebo neposredno naslavljaš (»Dragi/Draga _____«).
- Ne skrbi za slovnico ali pravopis.
- Natančno opiši, kaj je ta oseba storila, zakaj si ji hvaležen/-a in kako je njeno ravnanje vplivalo na tvoje življenje. Poskusi biti čim bolj konkreten/-na.
- Opiši, kaj zdaj počneš v svojem življenju in kako se pogosto spominjaš njenih prizadevanj.
- Lahko opišeš svoja občutja, ko se nisi zmoget/-la zahvaliti in kaj občutiš zdaj, ko si se ji zahvalil/-a.
- Nato poskusi, če je le mogoče, pismo izročiti osebno, pri čemer upoštevaj

- naslednje korake:
- Načrtuj obisk ali srečanje z naslovnikom. Sporoči tej osebi, da bi jo rad/-a videl/-a in da se z njo želiš o nečem pogovoriti, vendar ne razkrij natančnega namena srečanja.
- Ob srečanju osebi povej, da si ji hvaležen/-na in da bi ji rad/-a prebral/-a pismo, v katerem izražaš svojo hvaležnost; prosi jo, naj te ne prekinja, dokler ne končaš. Če ti je branje neprijetno, jo poprosi, da pismo prebere sama.
- Za branje pisma si vzemita čas. Med branjem bodi pozoren/-a na njen odziv in tudi na svoja občutja.
- Ko prebereš pismo, bodi dovzeten/-na za njen odziv in pogovorita se o svojih občutkih.
- Ob odhodu pismo izroči osebi.
- Če ti fizična oddaljenost preprečuje srečanje, se lahko dogovoriš za telefonski ali video klepet.

Opomba: Če bi hvaležnost želela izraziti osebi, ki je ne boš nikoli več srečal/-a, lahko prav tako napišeš pismo in ga prebereš na glas. Opazuj svoje občutke in pomisli, kako bi to izkušnjo lahko uporabil/-a v medosebnih odnosih z ljudmi, ki ti stojijo ob strani in te podpirajo.

¹⁰ Pismo zahvale (povzeto po Greater Good in Action, Science Based Practice for a Meaningful Life, Gratitude Letter dostopno na https://ggia.berkeley.edu/practice/gratitude_letter)

PREDSTAVITEV AVTORIC

Poslavlje Prestitv

Priročnik za spodbujanje socialno-čustvenih
veščin v programu PUMO+

atopic

Barbara Kotnik

Barbara Kotnik je diplomirala na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani s področja pedagogike in andragogike. Zadnjih osem let je zaposlena na Zavodu Za vas živim kot mentorica v programu PUM-O+, kjer se aktivno ukvarja s problematiko svojega področja. Kot somentorica pomaga pri načrtovanju in izvajanju programa. Poleg vseh projektov, ki jih izvaja v programu PUM-O+, sta gotovo najbolj odmevna projekta izdelava Jumbo plakata v sodelovanju z Mestno občino Celje in »pumovski časopis«.

Dolga leta je delovala tudi v mladinskem centru, kjer je poleg svojih formalnih izkušenj zaposlitve pridobila ogromno izkušenj z delom dela z mladostniki in mlajšimi odraslimi z ulice, kar ji je v veliko pomoč pri razumevanju potreb mladih v programu PUM-O+. S svojo pestro paleto znanja, izkušenj in dobre volje mladim pomaga pri razvijanju lastne in poklicne identitete, vključevanju na trg dela ter pridobivanju izobrazbe.

Damjana Kotnik

Damjana Kotnik je magistrica znanosti s področja državnih in evropskih študij, diplomirana organizatorica menedžerka in inženirka tekstilno-konfekcijske tehnologije. Je usposobljena družinska in medvrstniška mediatorica, zaposlena v javnem zavodu Mocis kot vodja programa PUM-O+ in predavateljica v javno veljavnih šolskih programih.

Programu PUM-O se je pridružila leta 1999 kot druga generacija mentorjev v Slovenj Gradcu. Je vodja in koordinatorka številnih uspešnih projektov, tudi mednarodnih (Spoznaj svoj življenjski slog (2014, 2015), Erasmus+ Mobilnost učečih se K 1 v Barceloni (2024), je idejna vodja in urednica dvojezične knjige Zgodbe o prijateljstvu (2018), pobudnica in vodja knjige Vizionarji sprememb – PUM-O+ junaki (2024). Pod njenim vodstvom so nastali scenariji krajših filmov: PUM-O je vse, kar si lahko želiš (2018), Odgovorno starševstvo skozi razmišljanja in pripovedi udeležencev programa PUM-O+ Slovenj Gradec (2024), ki uspešno promovirajo program PUM-O na nacionalni in mednarodni ravni. Je članica zmagovalne ekipe EHO LIČILA, ki je bila izbrana za Naj start up leta 2019 (Saša inkubator, 2019), prejemnica posebne zahvale Andragoškega centra Slovenije za uspešno in dolgoletno delo v programu PUM-O (2020) in prejemnica Vrunčeve plakete za pomembne pedagoške uspehe na področju vzgoje in izobraževanja v MO Slovenj Gradec (2022). Je športnica in ljubiteljica narave, ki s svojim pozitivnim zgledom motivira mladostnike in ljudi okoli sebe.

Tanja Rupnik Vec

Tanja Rupnik Vec je doktorica psiholoških znanosti, specialistka supervizije, transakcijska analitičarka in coachinja. Zaposlena je na Andragoškem centru Slovenije, kjer opravlja delo vodje središča za raziskave in razvoj. Kot zunanja sodelavka in docentka za psihologijo sodeluje s Fakulteto za zdravstvene vede v Celju, kjer je nosilka predmeta supervizija in psihologija zdravja, sodeluje pa tudi pri izvedbi drugih predmetov (komunikacija).

Je avtorica ali soavtorica številnih člankov in publikacij, tako znanstvenih kot strokovnih, z različnih področij psihološke znanosti: kritično mišljenje, socialno-čustveno učenje, komunikacija, razvoj organizacij, psihološko blagostanje, supervizija idr. V tem okviru deluje tudi razvojno in izvaja različne delavnice in seminarje s teh področij. Je aktivna supervizorka in izvaja skupinsko supervizijo za strokovne in/ali vodstvene delavce v raznovrstnih kontekstih. Dve njeni novejši publikaciji na temo spodbujanja socialno-čustvenih spretnosti, aktualni tudi v kontekstu te publikacije, sta *Koraki k zdravju: zbirka vaj in delavnic za boljše obvladovanje zdravja* (2024, soavtorstvo) ter *Odkrivam, kdo sem: zbirka vaj za socialno-čustveno učenje otrok, mladine in odraslih* (2024).

Monika Valjavec

Monika Valjavec je univerzitetna diplomirana socialna delavka, zaposlena na Ljudski univerzi Radovljica kot organizatorica izobraževanja odraslih. Organizira formalne in neformalne izobraževalne programe, namenjene izobraževanju odraslih.

Je mentorica v programu Projektno učenje mlajših odraslih (PUM-O+), kjer skupaj z drugimi mentorji razvija potencial udeležencev za uspešno vključevanje v izobraževanje za pridobitev izobrazbe, razvijanje poklicne identitete, uspešno vključevanje na trg dela ter uspešno socialno integracijo. Na Ljudski univerzi Radovljica je delovala kot organizatorica programa Medgeneracijskega centra Radovljica-Bled ter sodelovala pri vzpostavitvi novega Medgeneracijskega centra Vezenine Bled.

Od leta 2018 dalje vodi in opravlja Zavod Alteršolo, kjer izvaja različne preventivne programe, predvsem namenjene otrokom, mladostnikom in mladim.

Natalija Žalec

Natalija Žalec je pobudnica in avtorica prvega ter nadaljnjih neformalnih programov projektnega učenja za mlajše odrasle, ki jih je začela razvijati pod delovnim imenom Center za mlajše odrasle takoj po tem, ko se je leta 1992 zaposlila na Andragoškem centru Slovenije.

V več kot treh desetletjih razvojno-raziskovalnega dela na področju izobraževanja odraslih in vodenja razvojnih nalog so vprašanja, povezana z mladinsko brezposelnostjo, vključenostjo mladih v družbo in usposabljanjem andragoških delavcev na tem področju zanj še vedno navdihujoč izziv, ki se mu posveča z radovednostjo, optimizmom in ustvarjalno zagnanostjo. V svojih pisnih prispevkih in pri delu z andragoškimi delavci vedno znova opozarja na socialno-čustvene vidike učenja ter na potrebo po problemsko zastavljenem in na dialogu utemeljenem učnem pristopu.

Natalija Žalec, specialistka andragogike je leta 2024 prejela Državno nagrado Republike Slovenije za izjemne dosežke na področju šolstva.