

**MOZAIK V VRTCU ŠKOFLJICA** / Tanja Maver, dipl. vzg. / Vrtec Škofljica**Mozaik**

**Kamenček na kamenček ...**

**Sekunda, hip na hip ...**

**Drobci peska in časa,  
ujeti v mozaik.**

**Na njem velika slika:**

**rožice na trati,**

**sonce in stezica**

**in majceni podplati,**

**ki v nov dan hitijo.**

**Varuhi zakladov**

**nad smehom otrok**

**bedijo ...**

**Otroci – vse bogastvo!**

**Naj jih ljubezen spremlja!**

**Naj bo pisan in srečen**

**mozaik življenja.**

**Barbara Gregorič Gorenc**

V vrtcu Škofljica na Lavrici v enoti Bisernik se je pred vhodom v vrtec bohotala visoka, 44m<sup>2</sup> velika kamnita škarpa, ki je ločevala dve enoti vrtca. Pogled nanjo ni bil prav prijeten. Naši ravnateljici Veri Šparovec, njen čut za estetiko ni in ni dal miru. Tako se je rodila ideja o »polepšanju« škarpe. Nekaj posebnega bi bilo, če bi tu naredili unikaten mozaik, ki bi bil rezultat dela strokovnega kadra, tehničnega kadra (predvsem naših hišnikov), staršev in otrok. Njena ideja je dobila krila in tako smo se skupaj z veliko volje in timskega duha lotili izdelave mozaika. S prvimi delčki mozaika smo začeli v juniju 2014, končali pa avgusta 2015, ko smo na ploščo pritrčili še zadnji kamenček.

Pri tem so nam z materialom pomagali starši, pri izdelavi tudi otroci ter vsi, ki so lahko kaj prispevali. Mozaik obsega 44 plošč, na katerih je 1100kg materiala, vanj pa je bilo vloženih 1300 ur dela. To delo smo seveda opravili zaposleni v vrtcu Škofljica. Delo izven delovnega časa je potekalo predvsem ob sobotah, tudi naš odmor

med delom se je velikokrat končal kot delo na mozaiku.

**TIMSKO DELO**

Toda brez dobrega timskega sodelovanja nam zagotovo nebi uspelo. Zato lahko na tem mestu osvetlimo nekaj pomembnih teorij, ki govorijo o timskem delu.

Osnova za delo v vrtcu ali kakšni drugi pedagoški instituciji je timsko delo. Brez timskega povezovanja bi bilo delo z otroki na način, ki ga poznamo v naših vrtcih in šolah, nemogoče. Nemogoče bi bilo tudi sodelovanje med sodelavci. Vsi posamezniki v neki instituciji so pomemben člen v verigi, ki jo tvorijo. Sodelovalna naravnost družbe pa je temelj za timsko delo.

Polak (2007, 11) meni, da je kolektivizem prvi pogoj za sodelovalno naravnost družbe, označujejo pa ga štirje pogoji, in sicer:

- V ospredju so skupinski pogledi, potrebe in cilji, ne pa osebni.
- Prednost ima vedenje, ki je določeno s socialnimi normami in

dolžnostmi, ne pa tisto, kar temelji na osebnih koristih in užitku.

- Člani skupine imajo podobna, skupna prepričanja.
- Člani skupine so pripravljeni sodelovati.

K sodelovalni naravnosti pa v strokovni literaturi najdemo naslednje dejavnike (Polak 2007):

- Starost; z leti postanejo posamezniki bolj sodelovalno naravnani.
- Socialno-ekonomski status; (nižji je status bolj so posamezniki sodelovalno naravnani).
- Vzgoja v otroštvu.
- Izobrazba, poklic in potovanja.
- Drugi vplivi, kot so trenutne razmere in dejanske možnosti.

Tudi sporazumevanje v timu ima ključno vlogo in je pogoj za uspeh. Osnovno orodje sporazumevanja v timu je po mnenju Polakove komunikacija. Ta omogoča medsebojno socialno interakcijo (vzajemno vplivanje dveh ali več oseb) znotraj tima in povezanost tima z njegovim socialnim okoljem.

Komunikacijo v timu lahko opisujemo z več stališč (Brajša 1995, 98). In sicer s stališča oblike komuniciranja, ki je lahko verbalna ali neverbalna, vsebinska ali odnosna ter osebna in kongruentna (skladna) ali inkongruentna (neskladna). Kongruentna komunikacija pomeni, da se besede ujemajo z vedenjem, vsebina pa z odnosom. Za nekongruentno komunikacijo pa je značilno, da se osebe izogibajo soočanju z resničnim problemom in resnično vsebino (Brajša 1983, 121). Osebe se podzavestno ali zavestno izogibajo srečanju z resničnim problemom in to dosejajo na različne načine, kot so prikrievanje, poenostavljanje, omalovaževanje, racionaliziranje. Pri teh načinih se pojavi nevarnost nerešljivosti problema, ki je vzrok določene načina komuniciranja in ne same teže problema. Naslednja stališča, iz katerih lahko opisujemo komunikacijo v timu, so: potek komunikacije, ki je lahko enosmeren ali dvosmeren, stopnje razumljivosti, ta je lahko preprosta, pregledna kratka in zanimiva, ali pa zapletena, nepregledna, obširna in nezanimiva, ter način vzdrževanja komunikacije. Kot najučinkovitejši način ohranjanja komunikacije navaja Brajša metakomunikacijo, poslušanje in dajanje povratnih informacij. Tim, ki komunikacije ne ohranja in je ta enosmerna ali pa je sploh ni, imenuje nekakovosten tim. Nasprotno pa v kakovostnih timih skrbijo za ustrezen način vzdrževanja komunikacije, ki je dvosmerna in je dosežen dialog. Prav tako so v kakovostnih timih pozorni na neverbalno, odnosno in osebno komunikacijo. Pozorni so na kongruentnost – iskrenost medsebojnega komuniciranja. V takih timih komunikacijo ohranjajo in vzdržujejo z metakomunikacijo – s pogovorom o pogovoru, z medsebojnim poslušanjem in intenzivnim dajanjem, sprejemanjem in iskanjem pojasnil.

Komunikacija kot osnovno orodje sporazumevanja v timu omogoča medsebojno socialno interakcijo ter povezanost tima z njegovim socialnim okoljem. Komunikacija v timu poteka na sestankih, med poučevanjem, odseva pa aktivnost, dogajanje v timu in

nenazadnje tudi počutje članov. Omogoča primerno izmenjavo informacij med člani in okoljem ter jim zagotavlja povratno informacijo o njihovem delu (Polak 2007, 51).

Po mojem mnenju je izrednega pomena tudi neverbalna komunikacija, saj nam včasih pove nekaj, kar je v popolnem nasprotju z verbalno izraženim mnenjem posameznika. V tem primeru se sama zanesem bolj na tisto, kar je nekdo neverbalno sporočil, kot pa na to, kar je povedal. Saj je neverbalno izražanje težje kontrolirati in nam včasih »uide« kak pogled, namig, ki pa nam v nadzoru, ki ga zmoremo nad verbalnim izražanjem, ne bi.

Oblikovanje tima je svojevrsten zaloggaj. Ni preprosto in je z vidika organizacije v kolektivu včasih izredno težko izvedljivo.

Tim se oblikuje z namenom, da doseže neki cilj, da opravi neko nalogo. Timsko delo se pojavi kot izziv, kadar se pojavi kompleksen problem. V drugačnosti posameznikov vidim dragoceno znanje in izkušnje, ki ga lahko v medsebojnem sodelovanju nadgradimo in pripeljemo do zavidljivo ustvarjalnih možnosti rešitev. Pri timskem delu se ima posameznik možnost izkustveno učiti komunikacijskih veščin. Ne nazadnje dobi član tima priložnost, da se skozi spodrsrljaje zave, da v stroki potrebuje sogovornike, sodelavce v diskusiji.

### SKUPINSKO DELO – TIMSKO DELO – VODENJE TIMA

Trstenjak (v Mayer in drugi 2001, 11) razlaga, da pred desetletji še nismo poznali skupinskega dela, medtem ko danes stopa v ospredje. V svojem prispevku polemizira o prednostih in slabostih skupinskega dela, gotov je pri enem dejstvu, »če naj skupina kot skupina res uspešno dela, morajo biti vsi njeni člani približno enako iniciativni, izvirni in ustvarjalni; če naj bi bil ustvarjalen samo en član, so – strogo vzeto – vsi drugi nekoristni in njihov prispevek je nepomemben«.

Bečaj (v Mayer in drugi 2001) razvija teorijo o osnovnih človekovih potrebah,

ki so po Maslowu urejene hierarhično (varnost, sprejetost, potrditev), kot pomembnem vodilu za delovanje skupin, socialnih sistemov. Trdi, da je za njihovo delovanje potrebna enaka hierarhija osnovnih potreb. Tako razlaga, da je osnovnega pomena za vsak socialni sistem varnost, zagotavljajo pa jo pravila, ki so nujna za vsako uspešno delovanje celote – tako njihov obstoj kot tudi nadzor nad njihovim izvajanjem. Po Bečaju je za jasnost osnovnih pravil skupine odgovoren vodja, tako za to, da jih člani razumsko sprejemajo, kot tudi za nadzor izvajanja letih. Tudi avtorica Polakova, ki šteje zaupanje za osnovni pogoj uspešnega timskega dela, meni, da le-to izhaja iz posameznikove potrebe po varnosti (Devjak in drugi 2009). Pravi tudi, da pomanjkanje zaupanja člani tima navadno pripisujejo drugim, redko pa se zavedajo, da gradijo zaupanje v timu predvsem s svojim lastnim vedenjem – takim, ki kaže, da so sami vredni zaupanja.

Za zadovoljevanje potrebe po sprejetosti je nujen prvipogoj dobra komunikacija v skupini. Na ta način se ustvarja pozitivna socialna klima, ki zagotavlja možnost, da lahko člani skupine brez zadrege izražajo svoje zadržke, pomisleke in vsa tista čustva in občutja, ki bi lahko ogrozila uspešno delo in sodelovanje, če bi ostala potisnjena. Vloga vodje je na tem mestu v vživljanju v druge ljudi in dobrem komuniciranju, predvsem poslušanju. Avtor govori tudi o potrditvi kot osnovni človekovi potrebi v povezavi s skupinskim delom. Poudarja, da se kaže potešenost teh potreb v dobrem sprejemanju inovacij, v eksperimentiranju, skupina je pri tem plastična in ustvarjalna, hkrati pa se na tej ravni krepi posameznikova samostojnost in samoiniciativnost in se mu omogoča strokovno in osebno zorenje. Vodja mora v luči zadovoljevanja te osnovne človeške potrebe podpirati vsako osebno spodbudo brez vnaprejšnjega vrednotenja, saj s tem doseže občutek samozaupanja pri svojih sodelavcih. Za doseganje cilja, ki si ga je postavil neki strokovni tim, pa običajno ni dovolj le zadovoljiti osnovne psihosocialne

potrebe, pač pa morajo biti med seboj usklajeni tudi individualni cilji in potrebe članov skupine (Bečaj v Mayer in drugi 2001).

»Tim je treba iz delovne skupine šele razviti,« meni Praper (v Mayer in drugi 2001). Delo neke delovne skupine še ne pomeni timskega dela, timsko delo je skupinsko delo samostojnih članov, ki deluje po načelih osebne svobode in odgovornosti. Vsak član tima ima specifično znanje in odgovarja za svoje odločitve, ki pa so podrejene skupnemu cilju v okviru določene delovne naloge. V pravem timu so po mnenju Praperja vzpostavljeni horizontalni odnosi, ki temeljijo na jasni osebni in strokovni identiteti posameznega člana, hkrati pa na razumevanju različnosti vsakega od njih.

Najboljši je po mnenju avtorice Koširjeve (v Mayer in drugi 2001) tisti tim, v katerem delajo najboljši in najbolj zadovoljni ljudje. Avtorica pojasni, da s tem misli na tiste ljudi, ki razmeroma dobro poznajo in razumejo sebe, zato zmorejo razumeti tudi druge. To so ljudje, ki vedo, da smo si različni zaradi osebnih izkušenj, kulturnega izročila, izobrazbe, ekonomskega razmerja in imamo zato različne poglede na življenje, na svet. Avtorica poudarja, da mora vsak posameznik ozavestiti najprej sebe, se nato ozreti v drugega in drugemu dovoliti biti on sam, nato pa poiskati »presečno množico«, ki bo skupni svet dveh, v katerem se bosta lahko pogovorila in dogovorila.

Tudi sama menim, da je sprejemanje sebe ključnega pomena za samospoznavanje, da je poglobljanje vase in »delo s seboj« prvi korak na poti dobre komunikacije z drugimi. Vzpostavljanje odnosa s seboj in do sebe vodi v razumevanje odnosov z drugimi. Predvsem pa menim, da se moramo zavedeti, da se učimo vedno in povsod iz različnih situacij, odnosov, napak in tako od ljudi kot tudi z ljudmi, s katerimi delamo, živimo ali pa jih samo srečamo na življenjski poti.

Praper vidi vodenje tima kot urejanje delovnih razmer, moderiranje

komunikacije in zagotavljanje vrnitvenega sporočila o učinkih dela, vodenje tima pa je le dodatna naloga. Vodja mora biti po mnenju avtorja zdrava in celovita osebnost, ki lahko združuje svojo strokovno vlogo, vlogo člana in koordinatorsko vlogo, ki komunicira hkrati navzven in od zunaj navznoter (v Mayer in drugi 2001).

### NASTAJANJE MOZAIKA V BESEDI IN SLIKI

Takšen je bil pogled na škarpo na začetku...



Otroci so se seznanjali s tem, kaj je mozaik, kakšen je videti, in naredili prve osnutke, skice in se poigrali z zamislimi.



In počasi se je začelo...





Govor ravnateljice Vere Šparovec



Po prireditvi je sledila pogostitev v naši telovadnici. Tu smo pripravili tudi razstavo fotografij utrinkov nastajanja mozaika.



Nagovor župana Ivana Jordana



In na koncu...



Otroke je pri petju spremljala glasbena skupina Kranjci.



### OTVORITEV

Ker smo bili nad rezultatom navdušeni in seveda nanj nadvse ponosni, smo se odločili, da organiziramo svečano otvoritev mozaika. Povabili smo župana občine Škofljica, gospoda Jordana, ravnatelje vrtcev Ljubljane in okolice, predsednico skupnosti vrtcev ter vse donatorje in podpornike našega projekta. Sodelovali so seveda tudi otroci in starši. Prispevek o tem je bil objavljen tudi v dnevno-informativni oddaji Dnevnik na RTV Slovenija.



Otroci so zaplesali s trakovi.



### Literatura

Bahovec D. E. in drugi (1999) *Kurikulum za vrtce*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport: Zavod RS za šolstvo.

Mayer J. in drugi (2001) *Skrivnost ustvarjalnega tima*. Ljubljana: Dedalus – Center za razvoj vodilnih osebnosti in skupin.

Polak A. (2007) *Timsko delo v vzgoji in izobraževanju*. Ljubljana: Modrijan.

Musek Lešnik K. in Bergant K. (2001) *Samoevalvacija v vzgojno-izobraževalnih organizacijah*. Ljubljana: Inštitut za psihologijo osebnosti.

Brajša P. (1995) *Sedem skrivnosti uspešne šole*. Maribor: Doba.

FOTOGRAFIJE: Ariana Dežman in Boštjan Kovač.