

UREDNIK/EDITOR:

prim. prof. dr. Marjan Bilban,
dr. med.

* Alan Ninčević, dipl. var. inž.

(Univerzitetni klinični center
Ljubljana - Služba za varnost
in zdravje pri delu,
Poljanski nasip 58, 1000 Ljubljana)

JEDRNA REFLEKSIJA KOT UČINKOVITA METODA V FAZI PRIPRAVE STROKOVNEGA DELAVCA ZA VARNOST PRI DELU NA KAKOVOST- NO IZVAJANJE USPOSABLJANJA ZA VARNO DELO *

POVZETEK

Refleksija temeljnih vrednot je lahko eden ključnih konceptov pri vzgoji in izobraževanju strokovnih delavcev za varnost pri delu. Proces refleksije lahko opišemo kot ciklični večfazni model samoanalize, pri katerem se dotaknemo svojih globljih plasti osebnosti. V pričujočem članku je opisana metoda jedrne refleksije, s katero lahko uspešno razvijamo osebnostne in poklicne kompetence izobraževalca v odnosu z okolico. Okolica na izobraževalca nemalokrat deluje tudi stresno oziroma ustvarja problematične situacije, ki lahko dolgoročno vplivajo na vedenje, verjetje in sposobnosti izobraževalca. Vpliv stresnih situacij v procesu usposabljanja za varno delo se vsakega posameznika dotakne na specifičen način na različnih ravneh njegove osebnosti. V posameznih primerih se lahko pokažejo negativne posledice stresnih situacij tudi med samo izvedbo usposabljanja za varno delo. To je vidno predvsem na njegovem osebnem počutju, če - kljub temu da izvaja usposabljanje na nivoju, ki se od njega pričakuje -, sam ob tem še vedno ne čuti resnične globlje vpletenosti v proces usposabljanja. V takih primerih je treba uporabiti temeljitejšo obliko refleksije, ki ji pravimo jedrna refleksija. Z njo lahko dosežemo, da se zavestno dotaknemo naših najglobljih plasti osebnosti in se ob tem zavemo naših negativnih vzorcev vedenja, hkrati pa lahko odkrijemo tudi svoje skrite talente, ki nam pomagajo na poti osebnega in poklicnega razvoja osebnosti.

Ključne besede: refleksija, vzgoja in izobraževanje odraslih, metoda samoanalize, jedrne kvalitete

CORE REFLECTION AS METHOD IN THE PHASE OF PREPARATION OF SAFETY OFFICER FOR QUALITY EXECUTION OF SAFE WORK PRACTICES TRAINING

ABSTRACT

Reflection of fundamental valuableness can be one of the key concepts in safety officer education. The reflection process can be often described as more phase cyclical model of self-analysis, where we come in the contact with our deepest levels of personality. In the present article, we explain the method of core reflection, which can help safety officers to develop their personal and professional competences in relation with environment. In some cases environment can also effect stressly on educator. That can cause some changes in persons behaviour, beliefs and skills. Influence of that kind of situations works on different levels of personality of every person. In some cases, negative influences can appear also between education proces. Effects of stressly situations can have a decisive influence by educators on the way they function, or they may do what is expected of them, and yet not feel truly involved. In such cases, a more fundamental form of reflection is needed, which we refer to as core reflection. With core reflection we can consciously effect on our deepest levels of personality. With use of that method, we realize of our weaknesses and hidden talents, which help us on the way of personal and professional growth.

Key words: reflection, education of adults, method of self-analysis, core qualities

Jedrna refleksija kot učinkovita metoda v fazi priprave strokovnega delavca za varnost pri delu na kakovostno izvajanje usposabljanja za varno delo

Uvod

Vzgoja in izobraževanje v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu sta sestavni del splošnega in poklicnega izobraževanja na šolah vseh vrst in stopenj ter sestavni del uvajanja v delo in stalnega strokovnega usposabljanja delavca. Omenjena zahteva je povzeta po 13. členu veljavnega Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD, Ur. l. RS, št. 56/99, 64/01). Vzgojo in izobraževanje v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu, ki se izvaja v šolah, določa standard znanja, ki je sestavni del izobraževalnega programa. Na nivoju delodajalcev pa sta urejena vzgoja in izobraževanje za varno delo v skladu s programom teoretičnega in praktičnega usposabljanja delavcev za varno delo, ki ga sprejme delodajalec, ki je nosilec take dejavnosti in jo izvaja v skladu z zahtevo 24. člena že omenjenega ZVZD. Na osnovi 13. člena Pravilnika o pogojih in postopku za pridobitev dovoljenja za delo za opravljanje strokovnih nalog varnosti pri delu (Ur. l. RS, št. 42/03) pravna oseba, ki je nosilec vzgojno-izobraževalne funkcije usposabljanja za varno delo, izdelava program teoretičnega in praktičnega usposabljanja za varno delo, ki mora biti usklajen z načeli pedagoško-andragoške stroke.

Izvajalci takega usposabljanja za delavce v podjetjih so strokovni delavci za varnost pri delu (varnostni inženirji), ki s svojo izobrazbo, delovnimi izkušnjami, strokovnim izpitom s področja varnosti in zdravja pri delu ter pridobljenimi znanji po programu pedagoško-andragoških znanj izpolnjujejo pogoje za opravljanje vzgojno-izobraževalne funkcije v podjetju.

Poleg navedenih poklicnih kompetenc in sprejetega internega standarda usposobljenosti za varno delo za posamezna delovna mesta je osebnostna kompetenca strokovnega delavca, ki izvaja usposabljanje za varno delo, eden najpomembnejših faktorjev, ki jih prinaša v vzgojno-izobraževalni proces. S svojim pristopom, osebnostjo, vplivom, znanjem, izkušnjami in aktivnostjo daje delavcem potrebno vzgojno in izobraževalno noto, ki jih usmeri v končno doseganje zastavljenih ciljev sprejetega programa teoretičnega in praktičnega usposabljanja za varno delo. Dejavnost njegove andragoške zrelosti (osebnostne in poklicne) je zato poleg njegovega strokovnega znanja in izkušenj ključen za uspešno opravljanje funkcije nosilca vzgoje in izobraževanja na področju varnosti in zdravja pri delu.

Komunikacijski elementi andragoškega procesa

Andragoški proces, ki se izvaja v podjetjih vseh vrst, oblik in velikosti, je namenjen usposabljanju delavcev za varno delo; da so sposobni opravljati dela in naloge samostojno, skupinsko, varno, odgovorno, kakovostno in učinkovito. Andragoški proces zato lahko obravnavamo kot aktivno obliko komunikacije med osebo, ki je izvajalec andragoškega procesa (izobraževalec - učitelj) in kandidatom (izobraževanci - delavci), ki se izobražuje oziroma vzgaja.

V skladu s spoznanji nemškega pedagoga, filozofa in psihologa J. F. Herbarta je bilo že v 18. st. ugotovljeno, da ne moremo sestaviti univerzalnega seznama lastnosti, ki naj bi jih imel dober učitelj (izobraževalec). Dober učitelj mora preprosto uporabiti in uveljaviti osebnostne sposobnosti in lastnosti, ki jih že ima, kar je ena ključnih lastnosti v andragoškem procesu. Torej ne zadostuje, da učitelj nekaj ve, če tega znanja ne zmore uporabiti v praksi. To pomeni, da si mora posameznik prizadevati, da doseže ustrezno stopnjo transfera znanja. To pomeni preprosto, da v določenem trenutku ustrezno odreagira na določeno situacijo, ki se pojavi v procesu njegovega dela. Govorimo o tako imenovanem andragoškem občutku ali taktu, ki se s prakso spontano razvija prek različnih vsakdanjih situacij. Gre za neke vrste intuitivno predvidevanje dogodkov, kaj se bo zgodilo in kako moramo ustrezno ukrepati. Pri tem nam pomembno pomaga pridobljeno znanje s področij psihologije, pedagogike, didaktike in andragogike, ki nam v takih primerih ponuja kopico preizkušenih metod in tehnik iz vsakdanje prakse. Za vsakega izobraževalca je zelo pomembno načelo, da verjame v to, kar dela (ekspresivna moč), saj gre pri tem za neke vrste delitev energije z drugimi (izžarevanje njegovega fenomena kot celotne osebnosti) na zavedni in nezavedni ravni.⁶

Komunikacija med izobraževalcem in izobraževanci poteka na verbalnem in neverbalnem nivoju. Na osnovi opravljenih raziskav je bilo ugotovljeno, da na neverbalnem nivoju poteka 55 odstotkov komunikacije prek govornice telesa (drža, kretnje, očesni kontakt). 38 odstotkov komunikacije nam predstavlja barva glasu in le 7 odstotkov vsebina, ki jo podajamo. Zato je toliko bolj pomemben nezavedni

nivo, ki posamezniku v večji meri sporoča neko informacijo, kot verbalni vsebinski del.

Čustveni (empatični) vidik izobraževalca je eden ključnih psiholoških procesov (potreba po vključevanju čim več čutil v vzgojno-izobraževalni proces), ki se neposredno prenaša na izobraževance. Pri posamezniku odpira čute in ga s tem nezavedno vživlja v proces vzgoje (gre za razvoj in izostritev senzornih sposobnosti - notranji VAKOG).⁹ Ob tem poskuša izobraževalec s pomočjo metode indukcije pogosto osvetliti določeno perspektivo drugega, da se izobraževanci empatično zavejo položaja drugega in s tem vira distresa določenega dejanja. Gre torej za načrtni poskus vplivanja na razvoj posameznikove osebnosti, s čimer želimo spremeniti nekatera neprimerna ustaljena načela in principe, ki jih je posameznik vgradil v svojo osebnost. Posameznikova osnovna lastnost je, da se stalno spreminja, kar v njem povzroča vedno večji občutek odtujenosti v odnosu na druge posameznike. Občutek odtujenosti oziroma izključenosti pa predstavlja največji motilni mehanizem pri sprejemanju skupnih okvirnih načel in pravil, saj lahko povzroča konfliktno situacijo, ki lahko pozneje prerastejo v disciplinske motnje. Ljudje naj bi bili osvobodjeni form, načel, vlog in navezav, ki jih generira družba. Razvoj njihove lastne identitete je njihova primarna skrb, za katero stremijo. Pogosto si zato zastavljamo vprašanja, kot so: Kdo sem? Od kod prihajam? Kakšna je moja naloga? Kako me doživljajo oziroma sprejemajo drugi? Si želim biti tudi jaz tak, kot so drugi?⁸

Iskanje lastne identitete je življenjski proces iskanja ravnotežja med svobodo in varnostjo. Na eni strani iščemo skupine, kjer bi čutili, da smo sprejeti ali da jim pripadamo, da imamo neko varnost, po drugi strani pa skušamo zadovoljiti potrebo po lastni individualnosti, ki nas postavlja v indiferenten položaj do drugih, ki opazijo našo drugačnost.⁵ Najpomembnejši snovalec posameznikove identitete je skupnost, v kateri sobivamo oziroma delamo. Da bi postali del te skupnosti, v sebi iščemo lastnosti, ki nas združujejo. Ob tem pa seveda naletimo tudi na lastnosti, ki nas ločujejo od drugih oziroma poudarjajo našo drugačnost, ki nas sili v osamo.⁵ Ključna trenutka andragoškega procesa sta torej razumeti dinamično strukturo posameznikove identitete in spoznanje o oblikovanju posameznikove identitete kot o vseživljenjskem

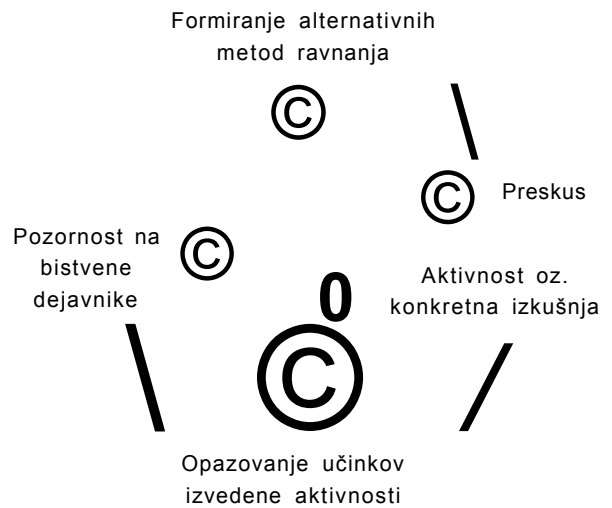
procesu. Izobraževanje na področju varnega dela se torej na neki način ne more izogniti razvoju moralnih načel pri posamezniku, ki so usmerjena v sprejetje skupnih ciljev in standardov, ki so koristna za podjetje, v katerem je posameznik zaposlen. S tem seveda posredno posegamo tudi na področje oblikovanja posameznikove osebnosti oziroma v njegovo spremenbo identitete.⁸ Ob tem se zavedamo, da so stroga moralna načela in standardi vedenja, ki jih morajo delavci med svojim delom usvojiti, minimalne norme za uspešno skupno funkcioniranje znotraj neke skupnosti. Za izobraževalca je zato pomembno, da ima uravnotežen občutek za odprtost do vsakega individualnega položaja, v katerem je trenutno posameznik v tem medsebojnem svetu naših razlik. S tem poskušamo zagotavljati prosocialno vedenje in naraščajočo refleksijo ter možnost za skupno aktivno delo in življenje na osnovi aktivne strpnosti do drugačnosti posameznika. Poklicna kompetenca izobraževalca je zato le eden izmed nivojev, s katerim izobraževalec vstopa v komunikacijo z okolico oziroma delavci.⁵

Jedrna refleksija temeljnih vrednot posameznika

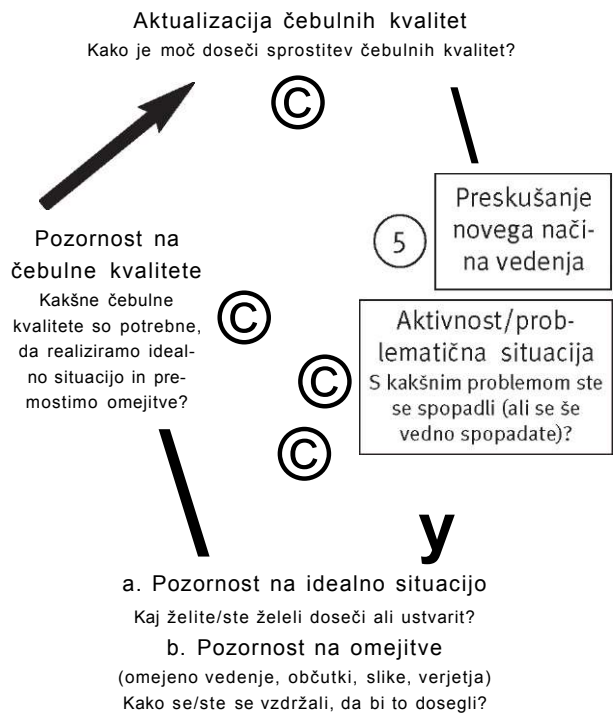
Znani nizozemski profesor vzgoje in izobraževanja Fred Korthagen, ki deluje na Univerzi v Utrechtu, se že celo svoje poklicno obdobje ukvarja z vzgojo in izobraževanjem učiteljev. V eni zadnjih zelo aktualnih razprav, za katero je prejel tudi prvo nagrado v ZDA za nove dosežke na področju znanosti, nam prikaže odnos refleksije med izobraževalcem in njegovo okolico s čebulnim modelom, kjer ponazorijo različne nivoje osebnosti izobraževalca do okolice. Izhodišče te supervizijske metode izhaja iz modela refleksije, ki sta ga F. Korthagen in J. Kessels predstavila v svojem članku revije *Educational Researcher* z naslovom *Povezovalna metoda in praksa: Sprememba pedagogike vzgoje in izobraževanja učiteljev leta 1999*. Metodo sta poimenovala model ALACT, po začetnih črkah petih faz, ki oblikujejo potek metode. Metoda je bila razvita na osnovi predpostavke, da človek v problematični situaciji reagira na osnovi svojih predhodnih izkušenj. Toda sistematična refleksija posameznika se pogosto razlikuje od tega, kaj se posameznik navadi. V splošnem večina učiteljev reagira v skladu s specifično kulturo izobra-

ževalne kulture. Pogosto posameznika pritisk, povezan z delom, spodbudi, da se osredotoči na hitro rešitev praktičnega problema. Ta pot je veliko pogostejša kot usmeritev posameznika na razloge za določeno odločitev. Tako reševanje problemov prinaša kratkotrajne učinke in praviloma vodi v profesionalno stagnacijo razvoja posameznika. S tem razvijemo standardne ustaljene reakcije na okolico, ki jih le stežka spreminjamo. Model ALACT (kaže podobnost z že uveljavljenim Kolbovim modelom izkustvenega učenja², slika 1) ponuja posamezniku strategijo analize lastnih odločitev, ko se posameznik znajde v problematični situaciji. Model podpira razvoj posameznikovih osebnih in poklicnih kompetenc, kar pozitivno vpliva na vzgojni nivo razvoja osebnosti.³

Metoda poteka v petih fazah, kjer posameznik vsako problematično situacijo razčlenjuje in analizira po posameznih fazah, da bi prišel do zadovoljivih odgovorov, ki so povezani z njegovim vedenjem v zanj problematičnih situacijah. Pri tem uporablja metodo samoizpraševanja (slika 2), ki mu pomaga pri iskanju odgovorov, na katerem nivoju čebulnega modela so njegove slabosti ali skriti darovi, ki mu pomagajo, da ozaveš tisto pravo pot, ki ga vodi v smeri rešitve problema oziroma pozitivnega osebnostnega razvoja.⁴ V centru čebulnega modela je samo bistvo (sebstvo, bit - atma) posameznika, ki je po današnjih raziskavah še vedno največja nerazrešena uganka zahodnega sveta. Gre torej za osebo, ki jo sestavljajo telo, intelekt, njena narava, lastnosti in izkušnje. Izkušnje posameznika so bistveni del njegovega življenja, saj ga postavljajo v okolje kot bitje, ki je oblikovalo svojo osebnost na osnovi predhodnih pozitivnih ali negativnih izkušenj. Naše izkušnje so zato del posameznikovega podzavednega in nezavednega dela. V nezavednem so shranjene naše izkušnje iz preteklih življenj, medtem ko se v podzavest shranjujejo naše izkušnje od našega rojstva dalje v tem življenju. Ravno te izkušnje so problematika evolucije vsakega posameznika, saj v skladu z njimi človek kot duhovno bitje zavestno raste in se razvija. S tem si vedno znova zastavlja nove, višje cilje, ki jih skuša doseči in ki ga vodijo v njegov osebnostni napredek. Končni cilj je spoznati lastno bit (atmo) in si tudi na ta način praktično odgovoriti na vprašanja: Kdo sem? Od kod prihajam?¹¹

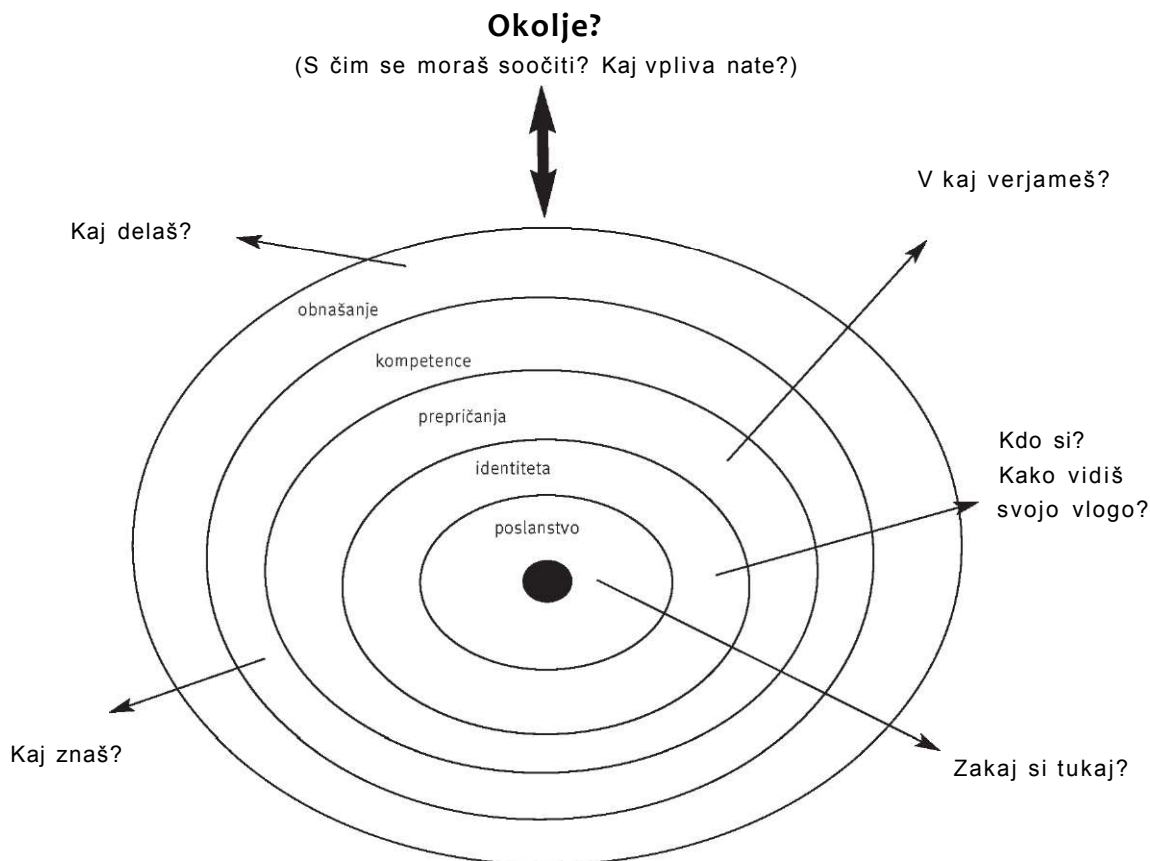


Slika 1: Model ALACT opiše strukturiran proces refleksije.⁴



Slika 2: Fazni model čebulnega modela refleksije⁴

Na prvem nivoju čebulnega modela (slika 3), ki ga Korthagen označi s poslanstvom, razrešujemo osebnostni vidik našega delovanja navzven. V skladu z notranjim glasom skušamo izpolnjevati aktivnosti, ki so naša življenjska naloga (dharma) in ki dajejo našemu življenju smisel. Drugi nivo predstavlja identiteto. Gre za vidik osebne in poklicne identitete, ki je tesno povezan z našimi preteklimi izkušnjami in našo naravnostjo, da svojemu poklicu poskušamo dati še tisto osebnostno noto, ki izvira iz naše biti in nas v odnosu na druge dela drugačne, a za nas bolj popolne. Tretji



Slika 3: Čebulni model nivojev sprememb v učiteljevem delovanju⁸

nivo, ki zajema prepričanja in ideale posameznika, temelji predvsem na lastni presoji že spoznanih dejstev, ki oblikujejo naravnost našega intelekta (buddhi), da misli in čutne vtise, ki prihajajo iz okolice (prek VAKOG) obdeluje, usklajuje in prečiščuje. Odloča preprosto o tem, katere vtise bomo sprejeli in spremljali naprej, in katere ovrgli. Tako lahko govorimo, da ima intelekt dva vidika, sebičnega in nesebičnega. Sebični del intelekta nadvladuje naš ego (ahamkara) in naše slabosti. Nesebični in nadosebni princip pa presoja in odloča na podlagi etičnih načel. Tako se naš intelekt razvija na dva načina. Naprej se razvija z vsem, kar smo se naučili od otroštva do danes. To logično znanje nam pomaga pri premagovanju vsakdanjih nalog. In kot drugo se razvija z razčlenjevanjem, razmišljanjem, osredotočanjem in meditacijo. Tako lahko spoznamo, da je odraz našega duševnega stanja stanje našega razuma (buddhi). Izkušnje, doživljanja in vzgoja so torej ključnega pomena za naša prepričanja in tudi za naše vedenje navzven (lahko govorimo o tem, da so naši odzivi plod naravnosti vzgoje našega intelekta). Vedenje (obnašanje), ki predstavlja zadnjo plast čebulnega modela, je plod vseh predhodnih nivojev. Kultura, vzgoja in izobraževanje oblikujejo naše zaznavanje, presojanje in vrednotenje ter se odražajo v našem vedenju. Zato je temelj naše-

ga zaznavanja in spoznanja naša zavest (čitta), ki jo posedujemo. Če je ta prečiščena in jasna, je tudi naše bistvo jasnejše, kar se kaže v jasnih mislih, obvladovanju samega sebe in svojih občutkov. V primeru, da nas pretirano obvladuje lastni ego (ahamkara), ki je neke vrste izdelovalec našega jaza, prepričanj, občutij, zaznav, predstav in želja, se kaj kmalu izgubi naše zavedno delo v smeri, ki je dejansko naše poslanstvo. Ego nas v tem primeru kot avtoriteta nagovarja v nasprotni (negativni) smeri, da smo samostojni, od drugih neodvisni posamezniki in da je zunanji svet okoli nas prav tako ločena samostojna resničnost. V nas prebujajo kopico utvar (ki v nas generirajo mnoge neupravičene strahove in komplekse) in iluzij, ki so nam tako mnogokrat dobro opravičilo za lastna neumna početja. S svojo avtoriteto tako povzroča konstantne konflikte znotraj nas, o resnici in smiselnosti našega obstoja, početja in o sprejemanju nas samih kot celoto. Dokler premagujemo te resnice le na ravni našega razuma, nas ego še obvladuje. Ko pa to spoznamo tudi zavestno (praktično), se pregrade egoističnega delovanja zrušijo in tako lahko sledimo svoji izvorni nalogi oziroma poslanstvu.^{3,9}

Celoto naštetih nivojev imenujemo jedrne kvalitete (core reflection). Izvorno so v nas. Predzadnji nivo, ki ga predstavljajo kompetence, je pridobljen od zunaj

(iz okolice) in ga pridobimo z dolgoletnim učenjem in vzgojo. Tudi izobraževalec si ga pridobi na svoji vzgojno-izobraževalni poti, ki jo prehodi med odraščanjem. Za izobraževalca je zato izjemnega pomena, da se ne zaveda svojih jedrnih kvalitiet zgolj na kognitivni in emocionalni ravni, temveč da je z njimi v zavestnem procesu, ki ga uporablja v andragoškem procesu. V stik z jedrnimi kvalitietami pridemo skozi jedrno refleksijo, ki nam pomaga, da se zavestno usmerimo v svoj osebnostni razvoj. Enako je potrebno, da se jedrnih kvalitiet zavedajo tudi izobraževanci, kar v njih odpira dimenzijo možnosti, da se v interakciji z izobraževalcem tudi oni osebnostno razvijajo in s tem seveda tudi vzgajajo. S tem ko izobraževalec pri sebi odpre zmožnost jedrne refleksije, omogoči aktiven proces refleksije tudi pri izobraževancih. S tem ko izobraževalec v sebi jasno utemelji prepričanja in pot svojega poslanstva, vzpostavi odprt andragoški odnos, ki izobraževanca tudi notranje odpre za osebno transformativne izkušnje, kar mu omogoči stik s svojo identiteto, poslanstvom in prepričanju. V takem stanju je omogočen indoktrinativen vzgojni odnos, ki omogoča odprtost za spoštljive odnose in prenos etične zavesti, da pridemo do želenih vzgojno-izobraževalnih ciljev.⁴

Klasična vzgoja, ki poteka prek okolja, se praviloma dotika le zgornjih dveh plasti. Vedenja po ključu behaviorizma se dotaknemo z našimi reakcijami na posameznikovo vedenje, kjer njegovo vedenje krepimo s klasičnimi oblikami, kot so odobravanje (nagrajevanje) ali neodobravanje (kaznovanje). Pri kompetencah govorimo o razvoju posameznikovih zmožnosti (komunikativnost, samozavest, pozitivna stališča, prilagodljivost, prodornost, kritičnost ...), ki omogočajo celostno dimenzijo posameznika, da na ustrezen način komunicira z okolico. Spodnjih treh globljih plasti se s klasično vzgojo zelo težko dotaknemo. Problem pri posamezniku se pojavlja s tem, da lahko razvija zgornji dve plasti, ne da bi se pri tem dotaknil spodnjih treh. To je tudi temeljni problem izobraževalca in je osnovna ideja Korthagrove metode refleksije temeljnih vrednot, ki poteka skozi že opisan čebulni model posameznika. Ker se z običajnim načinom pridobivanja znanj in izkušenj lahko dotaknemo le zgornjih dveh plasti, prihaja s tem pogosto do neskladja med tem, v kaj verjamemo in kaj v resnici počnemo. Tako se nam pogosto dogaja,

da v kritičnih trenutkih, ko smo sami čustveno vpleteni v neko situacijo in nimamo časa za razmislek, kako naj bi na tej ravni reagirali, reagiramo v skladu z našimi globinskimi prepričanju.⁴

Znani madžarski psiholog M. Csikszentmihalyi je dlje časa raziskoval, kaj se dogaja s človekom, ko ta v določenem trenutku prodre v svoje globlje plasti osebnosti. Posebno stanje posameznika, ko se ta znajde v stiku s svojimi globljimi ravnmi, je poimenoval koncept "flow". Flow naj bi v skladu z razlago Csikszentmihalyia omogočil posamezniku optimalno delovanje in s tem tudi lastno učenje. Stanje "flow" je povezano z občutkom sreče, ustvarjalnosti in delovnega zanosa in se pri posamezniku vzpostavlja pod posebnimi pogoji. Koncept "flow" se vzpostavi, takrat ko v nekem trenutku pride do povezave vseh plasti čebulnega modela posameznika. Tj. takrat ko počnemo nekaj, kar se sklada z našim poslanstvom, temeljnimi vrednotami in našo identiteto.¹

Refleksija temeljnih vrednot ali "Core reflection" je torej nadgradnja modela ALACT in koncepta "flow". Pri izvedbi te metode moderator delavnice pozove posameznika, da se spomni kakšne izrazito pozitivne izkušnje iz svoje poklicne prakse. Nato moderator ponudi posamezniku nabor osnovnih vrednot na različnih plasteh in ga vzpodbudi, da razmisli o tem, katera izmed vrednot je bila izpolnjena v trenutku, ko se je najbolje počutil in uspešno deloval. Enako ponovi tudi za izrazito stresen trenutek iz posameznikove poklicne kariere. Skozi oba ekstremna dogodka moderator posamezniku ponudi, da ugotovi, katere so tiste vrednote, ki mu največ pomenijo. Kadar so izpolnjene, deluje in se počuti dobro, kadar pa so ogrožene, jih občuti kot stres. S tem identificira, kaj je zanj tisto najpomembnejše v njegovem poklicu. S tem ko se teh temeljnih vrednot zaveda, lahko začne iskati, kje bo lahko realiziral te svoje temeljne vrednote skozi poklicno prakso.⁴

Na osnovi opravljenih raziskav se je izkazalo, da se kažejo pozitivni učinki po opravljenih dveh etapah jedrne refleksije še do pol leta. Da bi dosegli ustrezen napredek, se mora torej učenje povezati z vsemi našimi plastmi. Vzpostavljeno stanje "flow" nam kaže, da se nas je nekaj iz okolja dotaknilo skozi vse te plasti. Gre torej za neko posebno občutljivost posameznika, da vstopi v proces učenja, ko je naše vedenje usklajeno z našo identiteto in poslanstvom.

To pa so dejanja, ki izvirajo iz avtorefleksije analize potreb samih sebe in se zgodijo le v trenutku, ko počnemo nekaj, kar je v stiku z našimi najglobljimi željami ali potrebami, ki jih izpolnjujemo.^{2,4}

Refleksija med izobraževalcem in izobraževanci je namenjena predvsem izmenjavi izkušenj, kaj se lahko naučimo drug od drugega. Vsakodnevne izkušnje nas nezavedno silijo v razmišljanje o tem, kako smo se odzvali v določenih situacijah. Drugačnost, ki je sestavni del vsakega posameznika, je za nas svet izkušenj, ki nas mnogokrat postavlja v moralno konfliktno situacijo. Ta je lahko za nas idealna vzgojna situacija, če smo seveda zmožni razviti ustrezna komunikacijska orodja za reševanje nastale situacije. Od izobraževalca zato upravičeno pričakujemo prepričanost v aktivnost, ki jo izvaja, in poglobljeno poznavanje različnih etičnih argumentacij, saj naj bi z njimi pred izobraževanci uspešno utemeljeval pomen posameznih prepričanj, ki vodijo k rešitvi nastalih problematičnih situacij.⁵

Izobraževalec je tudi tista oseba, ki se mora jasno zavedati dejstva, da nikoli v celoti ne bo popolnoma razumel vseh potreb izobraževancev in samega sebe. Zato se mora zavedati pomena smisla nenehne refleksije vzgojnih situacij, iz katerih razkriva osebnostne premike posameznika. Enkratnost vsake nastale situacije, ki vedno znova terja premišljen odziv na podlagi naše presoje in upoštevanja etičnih in moralnih načel, norm in vrednot, je zato tista nujna osebna vpletenost, ki lahko iz obeh strani izvabi potreben vzgojno-izobraževalni odnos, ki širi posameznikovo stopnjo zavesti in njegovo zavedanje o lastnih slabostih, ki mu jih jasno projicira nasprotna oseba.

Zaključek

Refleksija temeljnih vrednot kot metoda samoanalize ponuja posamezniku učinkovito orodje, kako preiti določene lastne ovire na poti osebnostnega in poklicnega razvoja. Za uspešen vzgojno-izobraževalni odnos je zato treba izvabiti iz izobraževancev tisto potrebno mero notranje odprtosti, da lahko izobraževalni proces nemoteno steče.⁶ Ideje o vzpodbujanju radovednosti in motivaciji z zunanjimi sekundarnimi motivi so dobrodošlo orodje za kakovosten andragoški proces, vendarle pa na nivoju osebnostnega in poklicnega razvoja ne ponujajo tiste prave mere pri-

stnosti, spoštljivosti, odprtosti, zaupanja in vere, da to, kar delamo, delamo za svoj trajni osebni napredek. Kot pravi Levanis: "/.../ ko mislim, da nekaj vem, da razumem drugega, ga izpostavim lastnemu vedenju in ga zavijem v lastno totaliteto. Drugi postane objekt mojega razumevanja, mojega sveta, moje zgodbe, reduciran na moje predstave/pomene. Kar tu šteje, je moj lastni ego. A če sem drugemu izpostavljen, lahko poslušam, skrbim in sem presenečen. Drugi lahko vpliva name in mi prinese več, kot sem jaz sam." (Levanis, Celotnost in neskončno, 1961)⁸

Literatura:

1. Csikszentmihalyi, M.: **Flow: The psychology of optimal experience**: Harper & Row, New York 1990.
2. Kolb, D. A., Fry, R.: **Towards an applied theory of experiential learning in C.L. Cooper (Ed.), Theories of Group processes**: Wiley, New York 1975. str. 33-58.
3. Korthagen, F., Kessels: **Linking theory and practice: Changing the pedagogy of teacher education**, Educational Researcher, 28 (4), 1999. str. 4-17.
4. Korthagen, F., Vasalos, A.: **Core reflection as a means to enhance professional growth**: <http://www.ivlos.uu.nl/deorganisatie/wiewatwaar/medewerkers/korthagen/6795main.html>, Teacher & Teaching: Theory and Practice, Utrecht 2005.
5. Kroflič, R.: **Kako udomačiti drugačnost? (Tri metafore drugačnosti v evropski duhovni tradiciji)**: Sodobna pedagogika - Posebna izdaja (Upoštevanje drugačnosti - korak k šoli enakih možnosti), Ljubljana 2006, str. 26-39.
6. Kroflič, R.: **Šole - izkustveni prostor socialnega učenja in/ali moralne vzgoje?**: Sodobna pedagogika, letnik 53 št. 5, Ljubljana 2002, str. 42-51.
7. Kroflič, R.: **Tudi šole vzgajajo, mar ne?**: Pravila in vzgojno delovanje (ur. T. Devjak). Ljubljana: Pedagoška fakulteta 2007. Str. 101-118.
8. Štirn, D., Štirn, P., Jeznik: **Identiteta - stanje ali izbira?**: Sodobna pedagogika št. 3 letnik 2007, Ljubljana 2007.
9. Maheshwarananda, P. S.: **The Hidden Power In Humans - Chakras And Kundalini** : Iberia/European University Press, Wien, 2002.
10. Tomić, A.: **Izbrana poglavja iz didaktike**: Center za pedagoško izobraževanje Filozofske fakultete; Ljubljana 1999.
11. Yukteshwar, S.: **The Holy Science: Self - Realization Fellowship**, Los Angeles 1974.