

Jaka Kovač,
voditelj izobraževanj in gostitelj, Sodelovalni pristopi

ČETVORNA PRAKSA

The Four-Fold Practice

IZVLEČEK

Članek predstavi eno od temeljnih praks sodelovalnega učenja – četvorno prakso. Četvorna praksa je praksa samo-refleksije ter vadenja veščin, ki lahko strokovnim delavcem v izobraževanju pomagajo pri vsakodnevem poučevanju, uvajanju sprememb v svoje delo, kot tudi pri lažjem soočanju z izzivi, ki jih predstavlja delo v šolskem sistemu. Četvorna praksa spodbuja in opolnomoča za skrb za sebe v zahtevnih situacijah, iniciranje pogovorov, ki prinašajo spremembe, sodelovanje v učečih se skupnostih ter vseživljensko učenje.

Ključne besede: četvorna praksa – učiteljeva skrb za sebe – soustvarjanje – medsebojna podpora – iniciranje ter prakticiranje pogovorov, ki prinašajo spremembe

ABSTRACT

The article introduces one of the fundamental practices of participatory learning, i.e. the four-fold practice. The four-fold practice is a practice of self-reflection and skills that can help educators in their everyday teaching and implementing changes in their work, as well as to more easily face different work challenges in a school system. The four-fold practice encourages and empowers individuals to take care of themselves in demanding situations, initiate conversations that bring about changes, participate in learning communities and develop lifelong learning.

Keywords: four-fold practice, teacher's self-care, co-creation, mutual support, initiating and practising conversations that bring about changes

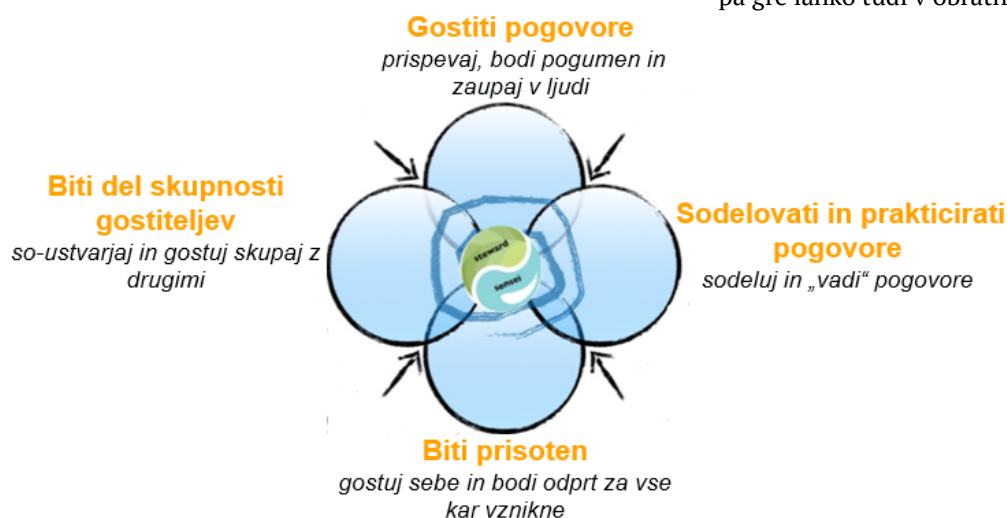
Četvorna praksa je eden od temeljnih elementov umetnosti gostiteljstva (angl. *Art of Hosting*) ter tudi sodelovalnih pristopov k učenju in poučevanju ter se po navadi izkaže za ključno pri krepitvi voditeljskih veščin in kompetenc. Že samo ime pove, da ne gre za teoretični model, ki ga je treba intelektualno razumeti, temveč za prakso, ki jo je treba vaditi.

Praksa (po Oxfordskem slovarju) pomeni: »Ponavljajoča se vaja v izvajanju neke dejavnosti ali veščine z namenom usvojiti ali ohranjati strokovnost v tej dejavnosti.«

4 elementi četvorne prakse:

- 1. Gostiti sebe** – poskrbeti za sebe, da si lahko v polnosti prisoten v procesu vodenja/poučevanja
- 2. Sodelovati** – biti v gosteh, vključevati se in sodelovati
- 3. Gostiti pogovore** – prispevati; povabiti v pogovore, ki so potrebni, da se zgodijo spremembe
- 4. Biti del skupnosti** – soustvarjati, medsebojno podpirati se

Prakse se med seboj dopolnjujejo oziroma nadgrajujejo – prva je pogoj za drugo, obe sta pogoj za tretjo, vse tri za četrto, lahko začnemo pri drugi, tretji ali četrty, prav tako pa gre lahko tudi v obratnem vrstnem redu.



GOSTITI SEBE

... najprej gostimo sebe – učimo se in vadimo, kako vzdržati v kaosu – sprejememo negotovost in nelagodje, ki pride z njo ...

Gostiti sebe pomeni, da poskrbimo za sebe z namenom, da smo lahko prisotni v situaciji, v kateri smo mirni, osredotočeni, v stiku s seboj in skupino, tudi v zahtevnih situacijah, saj lahko le tako konstruktivno vodimo proces učenja ali vodenja ter pomagamo skupini ali razredu iti skozi njihove procese. Pomeni, da smo pripravljeni in da nam je jasno, kaj potrebujemo in kaj lahko prispevamo. Z drugimi besedami, gostiti sebe pomeni, da smo resnično prisotni, fizično, čustveno in mentalno, brez motenj. Ko smo umirjeni, lažje zaznavamo, opazujemo in se odzivamo na to, kar se dogaja v skupini, ki jo vodimo. Ko smo osredotočeni in v stiku s seboj, lažje prepoznamo potrebe skupine in posameznikov v skupini – kaj je potrebno, da se sprostijo, povežejo, osredotočijo ter stopijo korak naprej. Ko smo pozorni na potrebe skupine, se bodo udeleženci počutili slišane, upoštevane, razumljene in njihova notranja motivacija za sodelovanje bo višja. Osredotočenost in prisotnost nam pomagata zdržati v kaosu, ki je potreben za ustvarjalnost in živost, pomagata nam, da nas ne zanese v nadzor in vzpostavljanje reda, ko to (še) ni potrebno. Bolj ko smo mirni, manj se nam je treba ukvarjati z nami in v večji meri lahko, z radovednostjo in odprtostjo, prisluhnemo drugim. Takrat se nam pogosto spremeni tudi zaznava dogajanja okrog nas – mladi niso več podivjani, nevzgojeni in razvajeni, morda potrebujejo le malo gibanja, sproščenosti in razumevanja; sodelavci niso več sitni, konfliktni in trmasti, mogoče potrebujejo le počitek, empatijo, čas za sebe.

Gostiti sebe pomeni ozavestiti svoj notranji monolog in vzorce, ki vplivajo na način našega vodenja. Če smo do sebe pretirano kritični in zahtevni, kako bomo pomagali mladim v polnosti sprejeti sebe in zgraditi zdravo samopodobo? Če ne zaupamo v sebe in v ljudi, s katerimi delamo, kako bomo mladim pomagali zaupati sebi in v razred prinesli medsebojno zaupanje? Kako bomo na razred delovali pomirljivo, če smo sami živčni? Kar nosimo v sebi, to prinašamo v naše odnose in skupine, s katerimi delamo. Za raziskovanje tovrstnih vzorcev, pri sebi in v skupini, potrebujemo iskrenost, avtentičnost in pogum, da se odpremo ranljivosti, ki se lahko pojavi, ko se srečamo s temnejšimi platmi sebe. Bolj ko smo pripravljeni raziskovati in sprejemati svojo ranljivost, lažje bomo razumeli ljudi, s katerimi delamo, in jih pri raziskovanju podprli. Hkrati bomo s tem v svojo vlogo učitelja, vzgojitelja, ravnatelja, svetovalnega delavca, strokovnjaka itd. pripeljali več avtentičnosti in integritete. Bolj ko smo sami v polnosti prisotni in osredotočeni, lažje bomo v prisotnost in osredotočenost povabili člane skupine, s katero delamo.

Kako gostiti sebe? Z razvijanjem nežnosti do sebe in samoeempatije; z redno samorefleksijo; z redno prakso, ki nam pomaga krepiti stik s seboj in krepiti našo osredotočenost (sprehod v naravi, ples, petje, pogovori s prijatelji, meditacija, čuječnost, borilne veščine, joga, dihalne vaje, molitev, risanje, cirkuške veščine itd.). Bolj redno ko si vzamemo čas za sebe in lastno prakso, več je verjetnosti, da bomo v stresnih situacijah vzdržljivejši in se bomo odzvali, kot si želimo in ne po svojih nezavednih vzorcih.

SODELOVATI IN PRAKTICIRATI POGOVORE

... smo pripravljeni resnično prisluhniti sogovornem – s spoštovanjem, brez sodb in predpostavk, da že poznamo vse odgovore – vadimo jasno izražanje – učimo se zaznavati, kaj vznika v pogovoru – iščemo modrost skupine ...

Dober pogovor je umetnost, ni samo govorjenje. Je umetnost, ki nas uči, kako resnično prisluhniti sogovornem – jih slišati in razumeti, kaj nam želijo povedati. Uči nas, kako na stran postaviti sodbe, ki nas ovirajo, da bi z odprtostjo in radovednostjo prisluhnili sogovornem. Učimo se, kako izreči le tisto, kar konstruktivno prispeva k celoti in širšemu namenu. Namen ni prepričati druge o svojem prav, temveč prispevati svoje razmišljanje in biti odprt, da razmišljanja drugih vplivajo na nas. Za razliko od debate v pogovoru ne poizkušamo s svojimi argumenti premagati drugih, temveč povezujemo in nadgrajujemo ideje, mnenja in si tako pomagamo širiti polje možnega.

Eden od ključnih elementov dobrih pogovorov je upočasnjevanje – če hitimo, težko zares slišimo, tako sebe kot druge. Ko se upočasnimo, si damo čas, da razmislimo, kaj bi zares želeli povedati – tudi tišina je nadvse dobrodošla. Izkušeni izvajalci sodelovalnih pristopov pogosto pravijo, da šele ko se upočasníš, stvari stečejo. Drugi elementi te prakse so še: jasen namen pogovorov; postavljanje vprašanj z močjo (močnih vprašanj); prepoznavanje svojih sodb, predpostavk in pričakovanj; gojenje iskrene radovednosti, odprtosti in pozitivne naravnosti; skrb za to, da je slišan vsak glas v skupini; polna prisotnost in osredičenost vseh udeležencev; spoštovanje in cenjenje različnih mnenj itd.

Če se želimo izuriti v pogovoru, ga je treba vaditi – kapaciteta aktivnega poslušanja in jasnega izražanja je kot mišica, ki jo je treba okrepiti s treningom. Vaditi pogovore z večimi poslušalci je prijetno, večino časa se počutiš slišane, razumljenega, upoštevane, navdihnjenega, povezanega, iskrijo se nove ideje, čas mine, kot bi mignil. Če sogovorniki še niso tako večji, je precejšnja možnost, da pogovor ne bo tekkel tako tekoče in bil navdihujoč. A prav takrat je priložnost za vajo pozornega poslušanja, preverjanja razumevanja in spoštovanja različnih mnenj. Že če ena oseba pozorno posluša, prinaša kakovost poslušanja v celotno skupino. Potrebna sta tudi zaupanje in vztrajanje – dobri pogovori se v kolektivu morda ne bodo zgodili prvič, ko boste na konferenci preizkusili »svetovno kavarno«. Tudi v razredu se morajo mladi priučiti veščine pogovora. Če so sicer vajeni le poslušanja in odgovarjanja na učiteljeva vprašanja, bo trajalo nekaj časa, da pridobijo dialoške veščine in predvsem zaupanje, da njihovo mnenje šteje.

GOSTITI POGOVORE

... imeti pogum začeti pogovore, ki so potrebni, da se zgodi sprememba – povabiti, vključiti ljudi, ki so ključni pri uvajanju sprememb – beležiti spoznanja in ideje ter jih uporabiti pri nadaljnjih pogovorih in načrtovanjih ...

Če hočemo v naše delovanje oziroma delovanje organizacije, šole vnesti spremembe, se moramo o njih začeti pogovarjati. Začeti pogovore, ki bodo prevpraševali ustaljeno rutino in ustaljen način dela ali prinesli čisto nov način dela učencem, staršem, kolektivu, je lahko velik izziv, za katerega potrebujemo pogum. Kako ljudi povabiti v pogovore, da se bodo počutili dovolj varno, da se bodo

odprli in sodelovali, ter hkrati dovolj inspirirano, da bodo v pogovorih videli smisel in bodo pripravljeni vložiti svoj trud in čas?

Bolj ko smo pripravljeni – bolj ko smo usvojili prvi dve praksi –, lažje bo šlo. Gostiti pogovore ni le ustrezna izbira metodologije, ki bo omogočila konstruktivne pogovore, temveč mnogo več.

Takšni pogovori pa se po navadi ne zgodijo, kar sami po sebi. Treba je imeti jasen namen, kaj želimo s pogovori doseči in katere teme želimo nagovoriti. Ključno je privlačno vabilo, ki bo pritegnilo sogovorce, ki jih želimo vključiti v pogovore. Dodatno moramo, po potrebi individualno, povabiti ljudi, ki so ključni za uvajanje sprememb. Dobro izoblikujemo vprašanja, s katerimi bomo odpirali pogovore – »močna« vprašanja, ki bodo udeležene povabila v nove načine razmišljanja in sodelovanja. Izbrati je treba čas, ki bo ustrezal vsem udeleženi, ter primerno pripraviti prostor, ki bo prispeval h gostoljubnemu in prijetnemu ozračju. Poskrbeti je treba, da bodo ključni uvidi, spoznanja in ideje zabeleženi, posredovani vsem udeleženi ter tudi tistim, ki se pogovorov niso mogli udeležiti, in na voljo pri naslednjih pogovorih. Hkrati se je dobro zavedati vseh procesov in dejavnikov, ki vplivajo na skupinsko dinamiko, facilitirati pogovore. In seveda, da ves čas čim bolj zaupamo – sebi, procesu, metodam, sodelujočim, modrosti skupine. Če je le možno, pogovorov ne gostimo sami – raznolika skupina gostiteljev prinese v proces več kvalitete in kapacitete držanja prostora.

Gostiti pogovore je tudi umetnost ustvariti in držati prostor (fizični, mentalni, čustveni itd.), v katerem lahko ljudje prispevajo po svojih najboljših močeh. Prostor držimo za vse, kar se mora zgoditi, da so sogovorniki prisotni in pridejo do novih nivojev razmišljanja, presežnih idej in večje jasnosti, in to počnemo tudi v trenutkih kaosa (morebitni konflikti, trenutki nelagodja in nekonstruktivnosti, obilica različnih in morebiti nasprotujočih si idej itd.).

V šolskem prostoru lahko povabimo v pogovore kolege, učitelje, vodstvo, starše, učence, vse skupaj. Lahko začnemo z nekaj sogovorniki in skupaj razmišljamo, kako vnesti spremembe v šolski prostor, in pozneje povabimo ključne udeležence. Lahko organiziramo pouk v obliki pogovorov in sodelovalnega učenja. Lahko naredimo drugačno letno konferenco ali roditeljski sestanek.



»Lahko imate na kupu skupino individualno zelo inteligentnih ljudi – toda dokler ne vedo, kaj vse vedo skupaj, skupina, kot skupina, ni inteligentna.«

Peter Senge

BITI DEL SKUPNOSTI

... biti pripravljen soustvarjati in gostiti skupaj z drugimi – izmenjevati znanje, izkušnje in prakse s kolegi – ustvarjati partnerstva ...

Biti del skupnosti pomeni povezovati se s kolegi, si deliti izkušnje, znanja, primere dobrih praks, skupaj raziskovati, se učiti drug od drugega, se med seboj podpirati. Pomeni imeti skupino ljudi, na katero se lahko kadar koli obrneš – s prošnjo za nasvet in ideje, kako speljati nov proces ali projekt; ko potrebuješ empatijo in pogovor; ko se želiš pogovoriti o vpeljavi nove metode v pouk; ko potrebuješ vire, teorije, gradiva; ko dvomiš in se sprašuješ – in dobiš podporo. Hkrati pomeni tudi prispevati – svoje uvide, izkušnje, novo pridobljena znanja, empatijo, podporo. In to pomeni tudi skupno razvijanje novega.

Sodelovanje pomeni, da se porajajo ideje, ki niso obstajale, dokler nismo vsi stopili v prostor.

V resnično soustvarjalnem procesu ni več pomembno, kdo kaj reče ali prispeva. Dar je v sinergiji in navdihu, ko vsak gradi na znanju drug drugega. Tako celota postane precej večja kot vsota delov. Rezultati sčasoma postanejo trajnostni, saj obstajajo v mreži odnosov, ki se vzpostavijo v medsebojnem sodelovanju – med prijatelji, ki delajo skupaj. V prostoru soustvarjanja lahko ustvarimo nepričakovane in presenetljive rezultate, še posebej v kompleksnih okoliščinah, kjer se je treba soočiti s spremembami na več nivojih naenkrat.

Na šoli lahko spodbujamo različne učee se skupnosti:

- skupnost kolegov učiteljev – skupaj raziskujemo in se podpiramo pri uvajanju novosti v vodenje pouka in dela s starši, pri načrtovanju novega šolskega leta, pri delu na razvojnih projektih itd.;
- skupnost staršev, učencev in učiteljev – organiziramo roditeljski sestanek, kjer skozi npr. svetovno kavarno skupaj raziskujemo, kako se lahko med seboj podpremo in naredimo šolo bolj prijazno vsem vključenim;
- skupnost učencev – del pouka lahko poteka na sodelovalne načine in s tem spodbujamo medsebojno podporo in sodelovanje med učenci;
- povezovanje z učitelji in strokovnimi delavci iz drugih šol ter voditelji izobraževalnih procesov iz drugih organizacij;
- povezovanje šole z lokalnim okoljem – šola je lahko pomembno središče skupnosti in hkrati nudi priložnost za ustvarjanje širše učee se skupnosti;
- vključevanje v mednarodne skupnosti (Art of hosting).

VIRI IN LITERATURA

Weisel, L. (2017). Art of hosting participatory learning guidebook. Columbus: The TLP Group.

The Art of Participatory Leadership, Master Class workbook (2019). Croatia, Terme Tuhelj. <https://aoplcroatia.weebly.com/uploads/3/0/3/3/30332471/>

aopl_croatia_workbook_2019.pdf (Dostopano 15.3.2020).