

*Usposabljanja na temo osebnega
razvoja in samozavedanja*



Erasmus+



Usposabljanja na temo osebnega razvoja in samozavedanja

This publication has been produced in the framework of the Erasmus+ project entitled Erasmus+ Strategic partnership for ensuring personal life management for better work perspectives in disadvantaged regions (project ID: 2017-1-HU01-KA201-036045). The contents of this publication are the sole responsibility of the publisher and can in no way be taken to reflect the views of the European Commission.

The material is developed by the professional team of Kathaz Public Benefit Nonprofit Ltd (Szeged), Akademie Klusenhof (Hamminkeln) and Socialna Akademija (Ljubljana).

Vsebina

Uvod	5
Razvoj usposabljanj: Skupna načela in lokalne potrebe.....	7
Skupna načela in okvirji: Pristop partnerjev k metodologiji usposabljanj	8
Mladi in metodologija usposabljanja: Zakaj je pomembno, da se izkušnje formalnega izobraževanja kombinirajo z neformalnimi?	8
Prikrajšani udeleženci in prikrajšane regije	11
Inovativne značilnosti usposabljanja in intelektualnih rezultatov	13
Inovativni vidiki programa MotivAction	13
Mala skupina	14
Samozavedanje in samospoznanje.....	15
Posebne značilnosti in usmeritve usposabljanja v organizaciji Kathaz	18
Posebne značilnosti in usmeritve usposabljanja na Socialni akademiji	18
Posebne značilnosti in usmeritve usposabljanja v Akademie Klausenhof	18
Predstavitve usposabljanj: Koncepti, metodologije, makro in mikro načrti	19
Usposabljanje, ki ga je izvedla organizacija Kathaz	19
Proces razvoja usposabljanja.....	19
Koncept in metodologija usposabljanja	20
Definicija ciljne skupine in njenih potreb	20
Struktura usposabljanja.....	21
Opis sklopov usposabljanja	25
Koncept poznavanja samega sebe	25
Testi osebnosti.....	26
Upravljanje s časom.....	30
Produktivnost	31
Usposabljanje Socialne akademije	32
V iskanju osebne identitete	32
Dednost, okolje in lastna dejavnost	34
Življenjski prehodi.....	35
Prehod v odraslost.....	35
Uporabljene metode in orodja	36
Orodje 1: Junakovo potovanje	36
Orodje 2: Življenjski prehodi in obdobja v življenju kot letni časi	38
Ciljna skupina in njene potrebe:.....	41

Struktura usposabljanja.....	42
Opis vsebinskih sklopov.....	43
Sklop 1: Uvod.....	43
Sklop 2: Kje je moje mesto v tem zapletenem in spreminjajočem se svetu?	45
Sklop 3: Vse moje identitete	47
Sklop 4: Kakšne vloge igram v odnosih z drugimi?	49
Sklop 5: V popolnem svetu	50
Sklop 6: Iskanje osebnega poslanstva	51
Sklop 7: Kaj je moj center?	52
Sklop 8: Kje sem sedaj in kaj je moj naslednji korak?.....	55
Sklop 9: Kaj lahko dam svetu?	56
Sklop 10: Zaključek	57
Usposabljanje Akademie Klausenhof	58
Tematsko usmerjena interakcija po Ruth Cohn	59
Model razširjene faze skupine po B. Tuckmanu.....	61
Usmerjenost v življenjski prostor po Hansu Thierschu	61
Izkustveno učenje in izobraževanje po B. Heckmairju in W. Michlu	62
Definicija ciljne skupine in njenih potreb	63
Struktura usposabljanja.....	64
Tretji dan	65
Igre in metode za ogrevanje:.....	66
Predstavitev uporabljenih metod.....	67
Hitri zmenki	67
Kaotični intervju	67
Skupinsko ogledalo in Mentimeter	68
Trikotnik podobnosti	68
Dialog s samim seboj	69
Soba pobega	69
Stolp moči.....	70
Tržnica vrednot.....	70
Kaj je bil tvoj največji uspeh danes?	70
Kako pomembno je ... zame?	71
Izkušnje in predlogi za nadaljnje izvajanje	72
Zaključek.....	74
Viri in literatura	75

Uvod

V rokah držite rezultat sodelovanja, ki je bilo izvedeno v okviru tri leta trajajočega strateškega partnerstva¹ MotivAction, v katerem smo moči združili madžarski partnerji Catholic House Public Benefit Nonprofit Ltd iz Szegeda, nemški partnerji Akademie Klausenhof iz Hamminkeln, slovenski partnerji Socialna Akademija iz Ljubljane, in Zahodna univerza v Temišvaru iz Romunije. Skupaj smo delali in razmišljali, da bi razvili to izobraževalno gradivo z naslovom Usposabljanja na temo osebnega razvoja in samozavedanja: Mednarodne izkušnje in dobre prakse.

Gradivo je namenjeno strokovni javnosti v izobraževalnem sektorju, kot so učitelji, izobraževalci, mentorji, socialni delavci in vsi druge poklici, ki med svojim delom bodisi formalno bodisi neformalno stopajo v stik s srednješolci. Koristno je za vse, ki jih zanima izobraževanje o samozavedanju in osebnostnem razvoju mladih in ki iščejo konkretne ideje za organizacijo izobraževanj.

V gradivu so na enem mestu zbrane tudi splošno znane informacije, zlasti glede tem osebnega razvoja, iskanja identitete in metodologije usposabljanj, saj trenerji dajejo poseben poudarek zbiranju strokovnih informacij, ki jih uporabijo kot podlago za pripravo treningov. Kljub temu ima knjiga nekaj edinstvenih in novih značilnosti, in sicer mednarodne izkušnje, saj so tri različne izobraževalne organizacije (vrsta organizacije, država izvora in družbeni okvir delovanja) v svojih vidikih in idejah pripravile tri usposabljanja, ki s skupno temo ustrezajo lokalnim potrebam.

V prvem delu gradiva je predstavljena teoretična podlaga, ki ji sledijo makro in mikro načrti izvedenih izobraževanj. V nadaljevanju so predstavljene izkušnje in povratne informacije o izvedbi ter tudi nasveti za nadaljnjo uporabo gradiva.

Potrebno je tudi poudariti, da je to gradivo povzetek dvoletnega razvoja usposabljanj in je bila vsebina preizkušena na različnih skupinah srednješolcev, in sicer najmanj dvakrat pri posameznem partnerju, saj so ti v šolskem letu 2018-2019 najprej izvedli testna usposabljanja. Po natančni evalvaciji in zbiranju povratnih informacij so bili v šolskem letu 2019-2020 na podlagi le-teh razviti končni materiali.

Na koncu velja tudi poudariti, da gre za gradivo, ki je prvo v zbirki izobraževalnih gradiv projekta MotivAction. Predstavlja osnovo in izhodišče tudi za nadaljnja gradiva, ki obravnavajo teme karijerne orientacije, finančne pismenosti in mentorstva. Vsaka od štirih knjižic deluje kot samostojna enota,

¹ Strategic Partnership for ensuring personal life management for better work perspectives in disadvantaged regions, (project number: 2017-1-HU01-KA201-036045).

vendar ima interpretacija izobraževalnega gradiva kot niz dodano vrednost: odraža, da so usposabljanja programa MotivAction medsebojno povezane faze istega programa in tudi, da treningi in mentorstvo skupaj tvorijo kompleksno in prepleteno enoto.

Razvoj usposabljanj: Skupna načela in lokalne potrebe

Izobraževalni in mentorski program projekta MotivAction smo izvajali v (majhnih) skupinah. Sestava skupin je bila določena med študijskim letom. Projekt temelji na naslednjih treh stebrih:

- niz treh usposabljanj, ki temeljijo eno na drugem in na samozavedanju,
- mentorski program,
- osebno delo na gradnji samozavedanja: med treningi in mentorskimi sestanki udeleženci dobijo "domačo nalogo" (npr. Testi samozavedi, kvizi karijerne orientacije itd.).

V času razvoja usposabljanj smo partnerji prišli do več točk skupnega odločanja, kjer smo morali izbrati skupno smer za prihodnost. Postopek smo začeli z izdelavo skupnega slovarja z nekaterimi osnovnimi izrazi za projekt, nakar je bilo potrebno razjasniti nekatere koncepte (metoda usposabljanja, mentorstvo itd.). Tu smo prišli do najpomembnejše točke, in sicer smo si postavili vprašanja:

1. Ali bomo razvili skupni, popolnoma enak makro in mikro načrt za usposabljanja?
2. Ali bomo razvijali usposabljanja z različnimi makro in mikro načrti in nam bo skupna samo tema? Če da, v kolikšni meri bodo ti načrti podobni med seboj?

Zdi se, da ima prva možnost prednost skupnega in poglobljenega dela. Vendar smo lahko partnerji pri izbiri druge možnosti razvili usposabljanja, prilagojena potrebam lokalnih ciljnih skupin, in tudi ohranili svobodo za uresničevanje lastnih rešitev. Skupaj smo se odločili za drugo možnost, saj je po našem mnenju poudarek namenjen konkretni skupini in učnemu procesu.²

² Cfr. Thorsten Gonska: *Training manual. Theory and practice of consciousness forming trainings*. 2017, pp. 13-15. o. Realized in the framework of the Erasmus+ Strategic partnership for enhancing social consciousness.

Skupna načela in okvirji: Pristop partnerjev k metodologiji usposabljanj

Mladi in metodologija usposabljanja:

Zakaj je pomembno, da se izkušnje formalnega izobraževanja kombinirajo z neformalnimi?

Izraz "usposabljanje" ima številne pomene. Osnovna ideja je, da gre dogodek, ki se odvija določenem času na določeni lokaciji, kjer lahko posameznik trenira ali se nadalje razvija na določenem strokovnem področju, pri čemer mora vložiti lasten napor in delo, proces pa olajša eden ali več trenerjev. Tako vsako izobraževalno okolje, ustanova in situacija spada v kategorijo usposabljanja, kar pomeni, da so šolski in univerzitetni programi tudi usposabljanja, tako kot obšolski trening socialnih veščin. Vendar se lahko ob ožji interpretaciji vloge in naloge udeležencev te definicije spremenijo.

Po naši definiciji so usposabljanja, ki so običajno krajša (na primer 1-2 dni ali 1 teden), šele pred kratkim postala priljubljena izbira in dostopna opcija povprečni populaciji na Madžarskem. Potekala so sicer že prej, ampak so jih v glavnem izvajala podjetja in so bila namenjena razvoju ali prekvalifikaciji zaposlenih, da bi se produktivnost in konkurenčnost podjetja ohranila ali izboljšala. Svoboda, da so si lahko le-ta izbrala, na katero področje se želijo osredotočiti, so omogočili izobraževalcem, da razvijajo in uporabljajo učinkovitejše izobraževalne metode v nasprotju s predhodno določenim učnim načrtom formalnih izobraževalnih programov, katere še danes podpirajo številne madžarske univerze.

V zadnjem desetletju in pol kar nekaj madžarskih univerzitetnih programov ne more več slediti nenehno spreminjajočemu se trgu dela, zato so njihovi programi postajali vedno bolj teoretični, usmerjeni v raziskave, postali pa so tudi predolgi za uspešno dokončanje. Vsi ti dejavniki so privedli do izgube statusa izobrazbe v nekaterih podjetniških krogih. Za zapolnitev vrzeli med znanjem svežih diplomantov in potrebami trga dela, so se pojavila usposabljanja. Oblikovati je bilo treba takšna, ki so bolj prilagodljiva, njihove vsebine pa se prilagajajo potrebam udeležencev, ter trajajo krajši čas in so usmerjene v uporabno praktično znanje.

Današnja izobraževanja tako izpolnjujejo dopolnilno izobraževalno vlogo kot dodatek togemu formalnemu usposabljanju izobraževalnih ustanov. Vendar na Madžarskem večino formalnega izobraževanja ne predstavlja univerza, temveč javni izobraževalni sistem osnovnih in srednjih šol.

Prevladujoče izobraževalne metode v javnem šolstvu v glavnem prispevajo k velikemu deležu leksikalnega znanja in ne k praktičnemu razvoju veščin. Slednje uživajo zelo malo, če sploh kaj

pozornosti v povprečni madžarski šoli. Kot odziv na to so se tudi na tem področju pojavila usposabljanja kot dopolnilna izobraževalna delavnost.

Kot že omenjeno, so razvoj socialnih veščin in usposabljanja za samospoznanje postali privlačni tudi za osebe v drugih življenjskih obdobjih, zahvaljujoč ideji vseživljenjskega učenja, ki jo spodbuja Evropska unija. Podjetja lahko organizirajo izobraževanja zase, javne šole pa zaradi svojih togih okvirov pri tem potrebujejo pomoč. Naloga organizacije tovrstnih dogodkov tako pade na nevladne organizacije, katerih temeljni cilj in poslanstvo je ustvarjanje zavestnih, samozavednih in samoorganiziranih skupnosti in prihodnjih generacij v družbi.

Prevladujoča metodologija na izobraževanjih, ki jih organizirajo nevladne organizacije, je metodologija neformalnega izobraževanja, ki služi za uravnoteženje formalnega izobraževanja v javnih šolah. Hkrati so prisotna tudi formalna izobraževalna orodja, kot je predstavitev ali razlaga teoretičnega ozadja, vendar je poudarek na praktičnosti in izkustvenem učenju.

Ena od ključnih točk neformalnega izobraževanja sta igrifikacija in izkustveno učenje, ki udeležencem in trenerjem omogočata, da delajo napake, se učijo od njih, eksperimentirajo in ustvarjajo prijaznejše in varnejše okolje, kar so osnovni pogoji za plodno izobraževanje.

Poleg tega se lahko "neformalni izobraževalni sistemi zaradi svoje prilagodljivosti lažje prilagodijo potrebam udeležencev kot formalni izobraževalni sistemi". (Bajusz, 2011) Zaradi tega lahko trenerji že pred usposabljanjem ustvarijo vključujoče vzdušje z ocenjevanjem znanja in mnenja udeležencev o učnih načrtih.

Ta gesta že projicira vloge na usposabljanju, ki se, kot sem že omenil, razlikujejo od vlog v formalnem izobraževanju. Razmerje nadrejeni – podrejeni ali učitelj – dijak na treningih ne obstaja in tako se vzpostavi partnerski odnos. (Bajusz, 2011) Rezultat tega je, da ta za udeležence postane bolj privlačen. Ti dobijo občutek, da je njihovo mnenje pomembno, in da lahko prispevajo tudi k končnemu rezultatu.

Poleg tega udeleženci pridobijo tudi ogromno socialnih veščin, saj se med skupinskimi pogovori, ki jih moderirajo trenerji, naučijo oblikovati in izraziti svoje ideje, kako prisluhniti drugim in kako smiselno razmišljati. Nenazadnje je največja moč neformalnega izobraževanja v tem, da "nas naredi bolj odprte, ustvarjalne in izobražene skoraj nevidno" (Bajusz, 2011) in gradi močne skupnosti, ki temeljijo na skupnem delu.

Jasno je, da si neformalno izobraževanje z vsemi svojimi orodji prizadeva ustvariti varno okolje, da bi se lahko izmenjava informacij in mnenj nadaljevala tudi med odmori. Ta vrsta učenja se imenuje priložnostno učenje. Dokument o vseživljenjskem učenju, ki ga je leta 2000 objavil Evropski odbor,

priložnostno učenje opredeljuje na naslednji način: »V nasprotju s formalnimi in neformalnimi metodami izobraževanja, priložnostno učenje ni nujno zavestna učna dejavnost in mogoče je, da celo udeleženci morda ne bodo spoznali rasti svojih spretnosti in znanja.".³

Glede na vse to je jasno, da so usposabljanja neformalnega izobraževanja kritične točke družbenega razvoja mlade osebe, saj ustvarjajo učno okolje, ki ga javne šole nimajo, vendar je ključnega pomena za uspešno življenje.

Vseh potrebnih kompetenc in spretnosti ni mogoče razviti v celoti. Tako so se projektni partnerji odločili, da izberejo nekatere ključne kompetence, ki so še posebej pomembne za srednješolce, in jih postavijo v središče usposabljanj in mentorskega programa. Temelj takšne izbire so bile predhodne (izobraževalne) izkušnje partnerjev in strateško partnerstvo za krepitev družbene zavesti.⁴ V okviru slednjega so partnerji stopili v stik z več izobraževalnimi institucijami v različnih državah in gradili profesionalno sodelovanje s srednješolci. Tako je bilo pri razvoju usposabljanj MotivAction očitno prositi za njihovo pomoč in za nasvet o kompetencah in veščinah, ki jih je treba pri srednješolcih razviti.

Če povzamemo, smo se projektni partnerji odločili, da bomo kombinacijo programa usposabljanja in mentorstva gradili na samospoznavanju in samozavedanju ter opredelili naslednje tri teme:

1. osebni razvoj in samozavedanje,
2. karierna orientacija,
3. finančna pismenost.

Na teh treh temah temelji tudi mentorski program, zato srečanje mladih z mentorji omogoča nadaljevanje razprave in razjasnitev sorodnih vprašanj, ki se odpirajo na usposabljanjih.⁵

³<https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A5-2001-0322+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN> (11 September 2020)

⁴ Erasmus+ Strategic partnership for enhancing social consciousness. Project ID: 2015-1- HU01-KA201- 013623.

⁵ The mentorship program is presented in the Handbook for mentors. Experience of MotivAction international mentorship program for high school students.

Prikrajšani udeleženci in prikrajšane regije

Uradni naslov projekta MotivAction⁶ vsebuje izraz “prikrajšane regije”, ki se nanaša na zavezanost projektnih partnerjev, da bodo organizirali izobraževanja in mentorski program na območjih z manj priložnostmi in / ali za prikrajšane udeležence.

Na začetku projekta je bilo tako pomembno opredeliti izraz prikrajšane regije in udeleženci z manj priložnostmi. Ker gre za strateško partnerstvo, so partnerji vključili različne vidike in značilnosti lokalnih ciljnih skupin.

Področji delovanja organizacij Kathaz Ltd (Okrožje Csongrád) in Socialna Akademija (Vzhodna Slovenija) spadata v manj razvite regije države (v primerjavi z drugimi regijami iste države).

Drugič, partnerji so za projekt opredelili tudi izraz „mladi z manj priložnosti“, pri čemer so podali naslednjo opredelitev:

“Mladi z manj priložnostmi so tisti, ki jim primanjkuje nekaterih možnosti, ki bi bile potrebne za uravnoteženo, uspešno in samostojno življenje odraslih in bi bile potrebne, da postanejo odrasli, ki so sposobni voditi svoje življenje in uspešno nastopati na trgu dela.”

Kakšne bi bile te možnosti, ki jih člani ciljne skupine nimajo ali imajo lahko le s težavami v primerjavi s sovrstniki, ki živijo v drugih delih države ali v prestolnici?

Na splošno za člane ciljne skupino tako velja:

- Člani ciljne skupine imajo v lokalnem kraju bivanja malo ali nič možnosti glede nadaljnjega izobraževanja,
- Imajo težave pri udeležbi ali sploh ne morejo obiskovati programov, prireditev v drugih (večja) krajih, saj je javni prevoz na tem območju manj razvit (in nimajo lastnega vozila).
- Člani ciljne skupine v lokalnem okolju nimajo močnih skupnosti, ki bi jim pripadali.
- Člani ciljne skupine med odraščanjem in sprejemanjem odločitev za svojo prihodnost niso deležni nobene ali pa zelo malo posebne pozornosti.
- Na območju delovanja partnerjev ni bilo vzpostavljene podobne kompleksne podpore za ciljno skupino mladih, ki bi jim pomagala oblikovati prihodnost in izbiro kariere v času njihovega odraščanja.

6 Strategic Partnership for ensuring personal life management for better work perspectives in disadvantaged regions.

Poleg tega so za posamezne lokalne ciljne skupine lahko značilne naslednje lastnosti:

- Del madžarskih udeležencev prihaja iz manjših mest ali vasi, kar pomeni, da imajo manj možnosti za nadaljnje izobraževanje, šport, skupnostne programe in mladinsko delo.
- Slovenski udeleženci prihajajo tudi iz manjših mest in podeželskih vasi, kar ima več negativnih lastnosti, ki so bile bolj definirane v gradivu za predhodna usposabljanja.
- Večina nemških udeležencev prihaja iz podeželskih območij, ali pa gre za mlade osebe z migrantskim ozadjem.

Inovativne značilnosti usposabljanja in intelektualnih rezultatov

Poseben poudarek je namenjen opredelitvi inovativnih vidikov usposabljanja in intelektualnih rezultatov. Opravljena je bila predhodna raziskava o že obstoječih izobraževanjih na temo samozavedanja in osebnostne rasti, pri čemer je bilo ugotovljeno, da ciljna skupina prej ni imela dostopa do tako kompleksne možnosti podpore in razvoja, kot so usposabljanja in mentorski program MotivAction. Res je, da tudi drugi deležniki ponujajo izobraževanja na temo samozavedanja, vendar gre za enkratne dogodke, program MotivAction pa je kompleksna enota treh med seboj povezanih izobraževanj in mentorskega programa.

Poleg tega nacionalni učni načrti ne vsebujejo tem in kompetenc, zajetih v programu MotivAction.

Inovativni vidiki programa MotivAction

Inovativni vidiki programa MotivAction so naslednji:

- **Neformalne metode:** Za mlade, ki prej niso bili vključeni v nobeno obliko mladinskega dela, so to novi pristopi, ki jih opolnomočijo. Predstavlja tudi nov način izražanja mladih. Poleg tega lahko z uporabo neformalnih metod, ki niso v vsakdanjem življenju, dosežemo drugačne pristope do mladih. Prav tako ni zaskrbljujočega, da bo povedano kasneje razloženo v škodo udeleženca, saj mentorji in trenerji nudijo varen prostor, ki je oddaljen od šole in družine.
- **Področja učenja, ki niso ponujena v šolskem programu in ali drugače:** Razvoj osebnosti, samospoznavanje in vrednostno usmerjanje so pomembna področja učenja v času odraščanja, ki jih formalni učni načrti ne zajemajo in jih mladi tako redko izpolnjujejo.
- **Mešane ekipe izobraževalcev v času programa (mentorji in trenerji):** Ta kombinacija vodi do optimalne mešanice strokovnosti in izkušenj ter bližine udeležencem in njihovemu okolju.
- **Starostna bližina mentorjev:** Starost mentorjev je bila namerno izbrana tako, da predstavljajo povezavo med starši in krogom prijateljev. Še vedno so blizu življenjskega sveta mladih, se lahko dobro postavijo v njihov položaj in reagirajo empatično. Ob tem nimajo poučnega značaja staršev, lahko pa jim posredujejo izkušnje in modrost.
- **Vodja usposabljanja je mladinski delavec:** tudi če se tečaj izvaja v instituciji formalnega izobraževanja (v sodelovanju s šolo ali z dijaškim domom), ga kljub temu izvajajo trenerji in mladinski delavci, ki prihajajo v šolski sistem od zunaj.
- **Stalne skupine, tako na treningih kot tudi pri procesu mentorstva:** udeleženci gredo skozi proces skupaj, izkusijo napredek in ga pustijo, da gradijo na izkušnjah drug drugega. Trenerji

tako prihranijo čas, saj se udeleženci že poznajo na drugem in tretjem dogodku, zato ni zamudnega medsebojnega spoznavanja in prilagajanja neznancem (učenje zaupanja).

- **Rešitve, prilagocene posamezniku:** Udeležencem ne ponujamo nobene splošne in enotne rešitve problema brez konkretnih, personaliziranih nasvetov. Udeleženci čutijo, da njih in njihove težave jemljejo resno.
- **Prepoznavanje talentov posameznika:** V okviru učnega načrta talentov mladih pogosto ni mogoče dovolj dobro prepoznati, usposabljanje pa ravno to omogoča, saj jim daje veliko časa za razmislek in vrednotenje.
- **Nov vidik posameznikove osebnosti:** Usposabljanje udeležencem nudi nova orodja za ocenjevanje lastnega vedenja in njihovega mesta v svetu. Ugotovijo lahko razloge za svojo edinstvenost (dednost, okolje, lastna dejanja) in katere del sebe lahko spremenijo, izboljšajo.
- **Individualno delo in opolnomočenje za prepoznavanje posameznikove edinstvenosti:** Ti vidiki so manj vključeni v šolsko okolje, kjer večina dejavnosti usmerjena v skupinsko delo.
- **Obravnavanje pozitivnega vidika težkih življenjskih izkušenj:** Težke izkušnje, ki jih posameznik uspešno preživi, običajno predstavljajo točke moči za osebnostno rast v kasnejših življenjskih obdobjih.
- **Govora je o osebnem poslanstvu in viziji:** te teme niso vključene v formalni učni načrt v Sloveniji.
- **Sodelovanje s šolami in starši, brez pritiska sistema:** Podpora šolam in staršem prinaša številne prednosti brez pritiska in s tem povezane samoomejitve (npr. podajanje "pravih" (a ne iskrenih) odgovorov, da bi udeleženci dobili dobro oceno oz. spravili starše v dobro voljo). Odprtost in iskrenost ponujata neslutene možnosti za prosto in intenzivno delo.
- **Uporaba sodobnih medijev (življenjsko okolje):** Z uporabo sodobnih medijev se delo v skupini približuj svetu, v katerem živijo mladi.

Mala skupina

Kot je omenjeno na zgornjem spisku inovativnih elementov programa, so izobraževanja in mentorska srečanja potekala v fiksnih, malih skupinah. Partnerji so pri svojem delu uporabili sledečo definicijo izraza "mala skupina":

Malo skupino sestavljajo posamezniki, ki so med seboj v redni interakciji in se med seboj neposredno zaznavajo. Male skupine imajo nekaj značilnih znakov od drugih skupin, kot so družine, skupnost na delovnem mestu, in sicer:

- skupina se oblikuje namerno, ne na podlagi spontanosti ali zunanjih vidikov,

- ima konkreten cilj, na primer osebni razvoj, razvoj samospoznanja,
- vključuje faze človeškega življenja: rojstvo, rast, propadanje in odmiranje,
- skupina uresniči svoj cilj z interakcijo svojih članov.⁷

Samozavedanje in samospoznanje

Naslednji korak razvoja programa je določitev definicije samozavedanja in samospoznanja. Izhodišče je bilo v skladu s prvotnimi cilji projekta opredeliti vlogo obeh izrazov pri ustvarjanju uspešnega, neodvisnega, samostojnega in vsebinskega življenja odraslih ter v procesu odraščanja.

Poleg tega je samozavedanje tudi podlaga za razvoj nadaljnjih dveh usposabljanj (karijerne orientacije in finančne pismenosti) in mentorskega programa ter za vsebino intelektualnih rezultatov, ki pokrivajo te teme, saj te vsebine namreč jasno kažejo vpliv samozavedanja nanje.

Projektni partnerji, odgovorni za izvedbo usposabljanj,⁸ so se osredotočili na različne segmente samozavedanja in samospoznanja, kar je bila zavestna odločitev v skladu s potrebami lokalnih ciljnih skupin in s profilom posamezne organizacije. Končne vsebine posameznih izvedenih usposabljanj se sicer delno med seboj razlikujejo, vendar se strogo držijo skupnega okvira, ki je vgrajen v razvojnem procesu.

Naslednji odstavki so tako najprej namenjeni definiranju koncepta **samozavedanja**.

Že Stari Grki so poznali pomen samospoznanja, saj je ena od treh delfskih maksim zvenela takole: „gnōthi seauton“, kar je v prevodu pomeni „Spoznaj samega sebe“. Ljudje so že takrat vedeli, da je osnova vsakega učenja samospoznanje, saj pot do razumevanja sveta vodi skozi nas same.

Psihološko gledano je samospoznavanje razumevanje posameznikovih čustev, razpoloženja in vedenja, s katerimi se odziva na svet in na povratne informacije, zato ima izkustveno učenje poleg samorefleksije, samoopazovanja in razumevanja ključno vlogo tudi pri razvoju samopodobe.⁹

Opredelitev samospoznanja dr. Katalin Keményné Pálffy je tako sledeča:

⁷ Cfr. Rudas János: Delfi örökösei.

⁸ Kathaz Ltd, Socialna Akademija, and Akademie Klausenhof.

⁹ Koncz 1999.

„Osebe so sposobne razumeti sestavne dele, meje in možnosti svoje osebnosti, imajo vpogled, da razumejo sprožilce lastnega vedenja, ozadja in motivacijskega sistema in so sposobne pravilno presoditi svojo vlogo in učinke v medosebnih odnosih.“

Med seboj ločimo tri stopnje samospoznanja, ki delujejo z različnimi vidiki osebnosti:

- **Površinska raven samospoznanja:** Na tej ravni se človek zaveda lastnih veščin in sposobnosti, interesov in ciljev ter lastnih virov, ki jih lahko uporabi za njihovo uresničitev.
- **Poglobljena raven samospoznanja:** Na tej ravni lahko oseba spozna, katere prejšnje izkušnje in dogodki so oblikovali njene trenutne naravnosti in svet čustev, od kod izvirajo njene želje in cilji ter koliko je njihovo vedenje v skladu z uresničitvijo lastnih ciljev.
- **Socialna raven samospoznanja:** Ta raven pojasnjuje, kako se oseba obnaša v različnih družbenih vlogah, kako se lahko spoštuje zunanje zahteve, kakšno sliko dobijo drugi o njej in kakšen je odnos te slike z lastno samopodobo.¹⁰

Koncept samospoznanja je tesno povezan s konceptom **samopodobe**. Samopodoba je sistemska enota značilnosti in sposobnosti, za katero posameznik meni, da je zanj resnična in da jo lahko pravilno označi. Najpomembnejše funkcije le-te so nadzor in motivacija socialnega vedenja ter sistematizacija posameznikovega samospoznanja in informacij. Oseba ustvarja harmonijo skozi odsevno in aktivno sliko o samem sebi med seboj in socialnim okoljem.

Za aktivni vidik samopodobe so značilni motivi samozavesti in osebne konsistence: človekova osnovna potreba je, da samega sebe ocenjuje pozitivno, zato je pomembno ohraniti in okrepiti zadovoljstvo s samim sabo ter povečati učinkovitost.¹¹

Posameznik se nagiba k ravnanju ali opazovanju okolja na način, ki je popolnoma skladen s predhodnim znanjem o sebi in lastno samoevalvacijo. Samozavedanje opisuje, da samoevalvacija, naj bo pozitivna ali negativna, skuša uskladiti in upravičiti posameznikova dejanja, zato skušajo s svojim vedenjem zadovoljiti svojo samopodobi. Tu se samopodoba poveže s samoevalvacijo, ker je slednja posameznikova vrednostna presoja o sebi, ki jo posameznik želi dolgoročno ohraniti, da bi ustvaril sproščujočo in uravnoteženo osebno konsistenco.¹²

¹⁰ Keményné 2006.

¹¹ Burns 1982.

¹² Eliot–Diane, 2001, 208.

Tako samopodoba in samospoznanje gresta z roko v roki: medsebojno se definirata in gradita. Ko je premišljeval o konceptu "sebe", je George Herbert Mead le-tega razdelil na dva dela: "jaz", ki je družbeni jaz, in "jaz", ki je reakcija na samega sebe. S tem se je skliceval na to, kako bistvena samorefleksija, samo-opazovanje in ustvarjanje lastne podobe v povezavi s samospoznavanjem.¹³ Slednje lahko izvira iz številnih virov: posameznik se lahko oceni skozi svoje uspehe ali neuspehe, prek primerjave z drugimi in njihovimi povratnimi informacijami ter prek posameznikovih lastnih norm, načel in vrednot.

Delo samospoznavanja lahko izvajamo samostojno, v skupinah ali v okviru terapije. Da bi bil posameznik uspešen pri samospoznanju, mora sprejeti samega sebe z ljubeznijo, prevzeti odgovornost za svoja dejanja in imeti do sebe iskren, empatičen in razumevajoč odnos.

Individualno delo s samospoznavanjem je mogoče opraviti s samoopazovanjem in na podlagi povratnih informacij okolja.

Pri delu v skupini lahko posamezniki večinoma odkrijejo družbeni vidik samospoznavanja, vsebina dela pa je odvisna od narave seje: različne delavske veščine in kompetence je mogoče razviti na delavnicah psihodrame in biblijske drame, literature, vedenja, plesa ali psihoanalitičnih terapij.

V okviru terapije strokovnjak, ki pomaga, vodi posameznika na pot samospoznanja in zdravljenja.¹⁴

Samoznanje je še posebej pomembno za mlade v najstniškem obdobju. Po teoriji psihosocialnega razvoja Erika H. Eriksona sta glavna problema prehodnega obdobja med otroštvom in zrelostjo iskanje identitete in zmeda vlog: to je obdobje, ko se posameznik sooča z dejstvom, da obstaja neverjetno veliko možnosti in pred njim se pojavijo vloge, ki bi jih lahko zasedel v prihodnosti, in da je odločitev, katero od teh bo prevzel, njegova odgovornost.

Erikson je identiteto opredelil kot zavest samo-identitete, kar pomeni, da ima posameznik skladno predstavo o sebi. Največji izziv odraščanja je ustvariti ravno takšno podobo.¹⁵

Razvoj identitete je proces, na katerega vplivajo številni dejavniki: identifikacija s starši, vzgojni slog, vrednotenje vzornikov, družbena pričakovanja bližnjega družbenega okolja, temelji predmladostniške osebnosti, uspehi psihosocialnih izzivov prejšnjih obdobj in tudi zavestno delo na

¹³ Mead 1967.

¹⁴ Koncz 2005.

¹⁵ Erikson 1956.

samozavedanju. S pomočjo slednjega mlada oseba ne zmore zgolj razumeti svojih že obstoječih veščin, sposobnosti in možnih vizij za prihodnost, temveč lahko tudi odkrije izvor svojih kompetenc, stališč in čustev in s tem doseže boljše razumevanje lastnega socialnega vedenja. Vse to prispeva k uspešnemu premagovanju izzivov, ki jih prinaša adolescence.

Posebne značilnosti in usmeritve usposabljanja v organizaciji Kathaz

Strokovna ekipa madžarske organizacije je opredelila sledeče cilje usposabljanja:

- podpirati udeležence med odraščanjem s podrobnim delom na pojmu samospoznavanja,
- podpirati udeležence pri sprejemanju zavestnih odločitev, ki temeljijo na samospoznavanju karijerne usmeritve,
- razvoj kompetenc, potrebnih za proaktivno, neodvisno življenje (za odrasle), ki prevzema odgovornost,
- razvoj kompetenc, potrebnih za nadaljnje izobraževanje in/ali delo,
- predstavitev metod in orodij, ki udeležencem omogočajo samostojen razvoj samospoznanja.

Posebne značilnosti in usmeritve usposabljanja na Socialni akademiji

Slovenska organizacija je v središče usposabljanja postavila dve pomembni temi življenjske dobe mladostnikov: iskanje identitete in spopadanje s težavami pri življenjskih prehodih, in sicer pri prehodu iz otroštva v odraslost.

Poleg tega je slovensko izobraževanje vključevalo tudi temo vstopa na trg dela, kar je dobra povezava z naslednjim izobraževanjem, ki je v celoti posvečeno karierni orientaciji in svetu dela.

Posebne značilnosti in usmeritve usposabljanja v Akademie Klausenhof

Nemška organizacija je za usposabljanje opredelila naslednje točke:

- razprava o (osebnih) normah, vrednotah, življenjskih načelih kot osrednjem delu samospoznanja in njegovem oblikovanju v času odraščanja,
- razvoj socialnih kompetenc,
- razvoj spretnosti odločanja.

Predstavitve usposabljanj:

Koncepti, metodologije, makro in mikro načrti

Usposabljanje, ki ga je izvedla organizacija Kathaz

Proces razvoja usposabljanja

Razvoj usposabljanja je bil usmerjen v dve glavni smeri. Najprej je strokovna ekipa pregledala ustrezne že obstoječe izkušnje, s posebnim poudarkom na izkušnjah, zbranih v projektu MotivAction, kot so poskusna usposabljanja, povratne informacije udeležencev, rezultati situacijske analize. Nato so trenerji stopili v stik z udeleženci usposabljanja, da bi lahko vsebino ustrezno prilagodili. Da bi to izpolnili, so trenerji in sodelavci Kathaza izdelali Googlov obrazec, v katerem so preučevali znanje in mnenja udeležencev o:

- kakšno podobo imajo v mislih o samospoznavanju in osebnem razvoju,
- kako so se prej srečevali s temo, kakšne teme bi se radi naučili in
- katere teme so popolnoma nepotrebne / nezaželeni (na primer zato, ker so se o njih že prej naučili itd.).

Za poenostavitev priporočil tem smo na podlagi izkušenj in strokovnega znanja našli več različnih tem osebnega razvoja. Te so bile zastavljene v obliki vprašanj (navedeno v oklepajih), da bi jih udeleženci lažje razumeli:

- obvladovanje stresa (Kako se lahko spopadam s stresom?)
- čustvena inteligenca (Kakšen je pomen čustvene inteligence v vsakdanjem življenju?)
- obvladovanje konfliktov (Kako lahko obvladam konflikte?)
- upravljanje s časom (Kako lahko upravljam svoj čas?)
- produktivnost v šoli (Kako se lahko učim učinkoviteje?)
- timsko delo (Kako lahko postanem koristen član ekipe?)
- tehnike samoocenjevanja (kako lahko ocenim svoje spretnosti?)

Udeleženci so se odločili, da se bodo osredotočili na upravljanje časa, produktivnost v šoli in na tehnike samoocenjevanja. Ko smo zaključili z oceno potreb, smo začeli razvijati gradivo za usposabljanje.

Koncept in metodologija usposabljanja

Razvoj usposabljanja in njegovih dejavnosti je temeljil na učnem ciklu Davida A. Kolba. Po Kolbu je učenje proces, ko znanje pridobivamo na podlagi obdelave resničnih življenjskih izkušenj.¹⁶ To je temelj Kolbovega cikla učenja, ki je sestavljen iz 4 faz:

1. Konkretna izkušnja - čustveno doživetje (akomodativni stil): v našem primeru igra ali gamificirana dejavnost,
2. Razmišljajoče opazovanje - perceptivno doživetje (divergentni stil): kar pomeni razmislek o izkušnji ali igri,
3. Abstraktna konceptualizacija - simbolično razumevanje (asimilativni stil): ko udeleženci sklepajo o tem, kaj se je zgodilo,
4. Aktivno preizkušanje - eksperimentiranje (konvergentni stil): ko udeleženci oblikujejo načrte, kako bodo lahko novo pridobljeno znanje uporabili v prihodnosti.

Po štirih fazah se cikel začne znova, in sicer z izpopolnjevanjem in ozaveščanjem spretnosti udeležencev. (McLeod, 2017) Ker je Kolbov model po svoji naravi cikel, se lahko igra ali aktivnost začne v kateri koli fazi, čeprav je za čim bolj izkustveno izkušnjo priporočljivo začeti s prvo fazo.

Glavna izobraževalna metodologija, uporabljena pri usposabljanju, je bila metodologija neformalnega izobraževanja. Izboljšanje samopoznavanja in osebnega razvoja se lažje dogaja v neformalnih kot v formalnih okoljih. Ta metodologija ustvarja priložnost, da udeleženci delijo svoje izkušnje, čustva in misli, poleg tega pa lahko razmišljajo tudi o sebi in svojih vrstnikih. Izvajalci so med treningom večkrat dali prostor za samorefleksijo in izmenjavo medsebojnih izkušenj, s čimer so spodbujali samozavedanje. Elementi formalnega izobraževanja so se med usposabljanjem pojavili pri uvajanju okvirov, metod in orodij.

Definicija ciljne skupine in njenih potreb

- Prvotno se je za študij MotivAction v študijskem letu 2019/20 prijavilo 54 dijakov. Od teh se nekateri niso pojavili niti na prvem usposabljanju (5-8 študentov), nekateri udeleženci pa so ga zapustili pred koncem.
- Zaradi velikega števila udeležencev smo jih razdelili v 2 podskupini. Sestava skupin je bila določena v času trajanja usposabljanj.

¹⁶ Kolb 1984.

- Udeleženci so bili dijaki, stari od 14 do 17 let in so predstavljali štiri različne šole (tako glede na vrsto kot glede na lokacijo).
- Večji del udeležencev je prišel iz iste šole / razreda, zato so se že vnaprej poznali med sabo. Vsi so na treningu poznali vsaj eno osebo, nihče pa ni poznal vseh drugih udeležencev.
- Del udeležencev je živel v študentskem domu, kar pomeni, da so prihajali iz majhnih vasi in so med tednom bili odrezani od svoje primarne socialne mreže.
Glede vsebine usposabljanja so bile upoštevane naslednje potrebe članov ciljne skupine:
- Udeleženci potrebujejo podporo pri oblikovanju svoje prihodnosti. V sorazmerno kratkem času, pod velikim pritiskom (nadaljnje izobraževanje, poklicna usmeritev), morajo sprejeti pomembne odločitve, ki oblikujejo prihodnost. Poleg tega se zdi, da jim primanjkuje zadostna količina informacij, orodij in metod za samostojno in zavestno odločanje.
- Udeleženci zaradi starosti morda nimajo dovolj samozavesti, trdnih vrednot in norm, čeprav bi to nujno potrebovali za oblikovanje lastne prihodnosti.
- Udeleženci imajo malo možnosti za učenje v varnem okolju, kjer se lahko tudi zmotijo ali naredijo napako brez posledic.
- Mnogi izmed njih ne morejo sodelovati v kakovostnih skupnih programih ali ne pripadajo nobeni skupnosti.
- Mnogi med njimi ne poznajo ljudi, ki bi jim lahko zaupali, jih vprašali za nasvet ali ki bi jim lahko dali podporo v času odraščanja.
- Udeleženci morajo prevzeti nove vloge v družbi in na novo opredeliti svojo osebno identiteto, kar je posledica dobe odraščanja in osebnih odločitev o karierni orientaciji.

Struktura usposabljanja

Prvi dan

Čas	Sklop	Opis vsebine sklopa
15.00-16.00	Uvod	Predstavitve Katháza, uvedba pravil obnašanja na usposabljanju, kratek uvod v učni slog (neformalno izobraževanje), predstavitev trenerjev.
16.00-16.30	Ledolomilci in spoznavne igre	Medsebojno spoznavanje in učenje imen.
16.30-17.30	Predstavitve koncepta: Samospoznavanje	V prvi aktivnosti so udeleženci pripravili definicijo samozavedanja, ki jo po njihovem mnenju najbolj natančno opiše. Priprave na dejavnost so vključevale snemanje

		citatov, povezanih s samozavedanjem, natisnjenih na papirje A4, ki so nalepljeni na stenah učilnice. Aktivnost je imela 3 kroge. V prvem krogu so bili udeleženci razvrščeni v skupine po pet oseb in so na podlagi lastnih izkušenj ter citatov zapisati koncept samozavedanja, ki je sprejemljiv za vsakega člana skupine. V drugem krogu so bili razvrščeni v 2 skupini po 15, v tretjem pa v eno veliko skupino po 30 z istim ciljem zapisati koncept samozavedanja, ki ga sprejmejo vsi udeleženci. • V času med krogi so predavatelji postavljali informativna vprašanja, ki so se osredotočala na timsko delo in vključevanje vsakega člana v delovni proces. Vprašanja so bila: Kaj je bilo tokrat pri timskem delu drugačno kot prej? • Ali so se med dejavnostjo vsi počutili vključene in slišane? • V katerem skupinskem delu se vam je najbolj zdelo? Dejavnost je vplivala na solidno ozaveščenost in medsebojno vključenost udeležencev že na samem začetku usposabljanja.
--	--	--

Drugi dan

Čas	Sklop	Opis vsebine sklopa
9.00-9.15	Jutranja poživitvena igra	Zabavna igre – kamen, papir, škarje
9.15-9.45	Koliko časa traja ena minuta?	Prva sobotna dejavnost je povezana z upravljanjem časa, kjer so morali udeleženci vstati s stolov, zapreti oči, šteti do 60 sekund in ko so končali, se usedli. Vmes so trenerji čas merili s štoparico in preverjali, koliko traja 1 minuta za vsakega posameznika.

		Po predstavitvi rezultatov trenerji vodijo pogovor o tem, da ljudje čas dojemajo drugače, zato moramo za učinkovito sodelovanje spoštovati roke in upravljanje časa.
9.45-11.00	Misija Nemogoče	Dejavnost je bila namenjena razporejanju časa. Udeleženci so bili razdeljeni v dve enakovredni skupini, obe skupini pa sta dobili mapo, v katero je bilo zapisanih veliko različnih nalog, in na koncu vsake naloge tudi številko, ki označuje točko, ki so si jo prislužili, ko so jo opravili. Naloge so imele različno težo, cilj udeležencev pa je bil zaslužiti čim več točk v času 30 minut. Naloge so bile zasnovane tako, da jih je bilo težko vse opraviti v 30 minutah. Po končani aktivnosti so jo trenerji seznanili z naslednjimi in podobnimi vprašanji: • Kako ste se odločili, katero nalogo želite nadaljevati? • Kako ste se odločili, kdo naj kaj počne? • Kako ste se počutili med aktivnostjo? • Kakšna je bila izkušnja?
11.00-11.15	Odmor	
11.15-12.00	Uokvirjeni v času	Udeleženci razmišljajo o svojih dnevnih rutinah in upravljanju časa. Vsak udeleženec prejme papir velikosti A4 s 24 kvadrati, ki odražajo 24 ur v dnevu. V prvem krogu na dan izpolnijo toliko kvadratov, kolikor jih porabijo za priložnostne aktivnosti, na primer za spanje, prehranjevanje, priprave v kopalnici, šolanje, učenje itd. V drugem krogu dobijo še en papir A4 z enako količino kvadratov in izpolnijo toliko kvadratov, kolikor so časa zapravili, za npr. nepotrebno uporabo družbenih omrežij. V zadnjem krogu so pozvani, da ustvarijo dnevni urnik, pri čemer bodo upoštevali rezultate prejšnjih dveh krogov. Udeleženci se med aktivnostjo naučijo za njih šokantnih

		stvari, na primer da več časa preživijo v šoli kot v postelji. Ta spoznanja so prispevala k globljemu samozavedanju.
12.00-13.00	Tovarna velikonočnih jajc	Udeleženci se naučijo kako povečati produktivnost. Cilj dejavnosti je bil primerjati dva različna stila učenja in upravljanja s samim sabo prek igre. Naloga je, da v omejenem času naslikajo čim več papirnatih velikonočnih jajc. Prva različica igre naj bi odražala tradicionalni slog vodenja, kjer je imel vsak član skupine določeno vlogo, ki jo mora izpolniti in se ji ni mogel odvrniti, poleg tega pa so se različne faze (načrtovanje, izvedba, razmislek) zgodile le enkrat. Druga različica naj bi odražala gibčen slog upravljanja, ki ni vključeval nobenih omejenih vlog in tudi različne faze so bile krajše in so se ponavljale. Na koncu aktivnosti naredimo jasen zaključek, in sicer, da udeleženci z drugo različico delajo bolj učinkovito, zahvaljujoč se ponavljajoči in odsevni naravi gibčnega načina upravljanja. Po aktivnosti trenerji na kratko predstavijo temeljne ideje tako tradicionalnega kot gibčnega načina vodenja in zaključijo aktivnost z naslednjimi vprašanji: • Kakšna je bila razlika med obema metodama? V čem se prvi razlikuje od drugega? • Kako je bilo delo v predpisanih vlogah in kako brez njih, torej s samoorganizacijo? • V kateri različici se vam je bilo bolj prijetno?
13.00	Kosilo	
14.30-15.30	Knjiga Seana Coveya: 7 navad zelo uspešnih najstnikov	Udeleženci spoznajo knjigo Seana Coveya z naslovom 7 navad zelo uspešnih najstnikov. Izvajalci predhodno pripravijo sedem odlomkov iz knjige, udeleženci pa jih morajo predelati in nato kreativno predstaviti celotni skupini.

		Cilj aktivnosti je, da udeleženci uresničijo svoje prej naučene ideje vodenja ekip in spoznajo misli Seana Coveyja.
15.30-16.30	Test osebnosti	Udeležence povabimo, da izpolnijo dobro znani osebnostni test, Test 16 osebnosti, vsak na svojem telefonu. Po opravljenem testu trenerji predstavijo glavne značilnosti osebnostnih tipov, nato pa so bili udeleženci pozvani, naj se seznaniijo z udeleženci, ki imajo iste osebnosti in se pogovorijo, ali se lahko povežejo z rezultatom ali ne. Cilj aktivnosti je, da udeleženci dobijo jasno sliko osebnostnega testa in da ga znajo pravilno in zavestno razlagati. Trenerji aktivnost zaključijo z naslednjimi vprašanji: Kako ste se počutili, ko ste videli rezultat? Kako natančno lahko s pomočjo teh testov opišemo sebe? Ali menite, da bi dobili enake rezultate, če bi naslednje leto izpolnili isti test?
16.30-17.15	Refleksija	Razmislek o usposabljanju, pošiljanje konstruktivnih sporočil drug drugemu. V prvem krogu so udeleženci povabljeni, da izberejo predmet, ki je bil uporabljen na neki točki usposabljanja, ki za njih označuje najboljši in najslabši trenutek treninga. Nato so svoje izkušnje zapišejo na plakate in nazadnje lahko preko pisemskih ovojníc, prilepljenih na stene, pošljejo drug drugemu kratka in pozitivna sporočila.

Opis sklopov usposabljanja

Koncept poznavanja samega sebe

Cilji: Razvoj medsebojnega sodelovanja, empatije, aktivnega poslušanja in spretnosti za sklepanje kompromisov.

Opis aktivnosti: V tem sklopu so lahko udeleženci ustvarili svoj koncept samospoznanja s pomočjo številnih citatov, povezanih s tematiko. Pred izvedbo vaje so trenerji natisnili citate in jih nalepili na

stene skupnega prostora.¹⁷ Udeleženci o preko treh krogov ustvarili definicijo, o kateri se vsi strinjajo. V prvem krogu so delali v več skupinah po 5, v drugem delu v dveh skupinah po 15, v zadnjem krogu pa v eni veliki skupini s 30 udeleženci.

Cilj dejavnosti je bil najprej, da se udeleženci seznanijo z raznolikim konceptom samospoznavanja in drugič in kar je najpomembneje, da se osredotočijo na mehaniko timskega dela in kako se vloge ekipe spreminjajo v manjših in večjih skupinah, poleg tega pa ta dejavnost že namenjen sprožanju samo preizkusov pri udeležencih in kako se počutijo v različnih situacijah. Da bi zagotovili slednje, smo po vsakem krogu uporabljali vprašanja za razmislek.

Vloga ustvarjanja lastnega koncepta za samozavedanje in samospoznanje:

- je dobra podlaga za usposabljanje o samozavedi in za nadaljnja dva tudi o poklicni usmerjenosti in finančni pismenosti,
- koncept se bo nadalje uporabljal in oblikoval pri srečanju z mentorjem.¹⁸

Testi osebnosti

Cilji: Razvoj samoopazovanja, samorefleksije in kritičnega mišljenja.

Po oblikovanju lastnega koncepta samospoznavanja, ki ga lahko obravnavamo kot teoretični pristop k temi, so bili udeleženci povabljeni, da Sučne rezultate prejšnje dejavnosti poglobijo in da temo obravnavajo v na konkreten način. Poleg tega so si trenerji tudi po življenjskem ciklu projekta prizadevali dati konkretna orodja in metode za reševanje vprašanj samospoznavanja in samozavedanja.

Eno od možnih orodij je lahko uporaba osebnostnih testov. Veliko jih je na voljo brezplačno v tiskani ali spletni obliki. Poleg tega spletno mesto *Bank of Possibilities*,¹⁹ pripravljeno za lokalno in regionalno ciljno skupino, ponuja teste in mobilne aplikacije v zvezi s to temo.

Teoretična podlaga aktivnosti:

¹⁷ Quotes and thought on self-consciousness and self-knowledge can be read in the *Annexes*.

¹⁸ Mentorship program has 3 phases. Participants of the mentorship program are the same who take part in the trainings. The phases of the program are shaped according to the topics of the training: 1. self-knowledge and personal development, 2. career orientation, 3. financial literacy. Each phase has the aim to develop and deepen the topic of the training, using mentorship methods.

¹⁹ www.bankofpossibilities.eu

Kako lahko osebnostni testi pomagajo posamezniku k boljšemu spoznavanju samega sebe in na ta način podpirajo poklicno usmeritev ali razvoj finančne pismenosti?

Osebnost je edinstvena kombinacija posameznikovih telesnih, duševnih in duhovnih lastnosti. Nemogoče je najti dve osebi z enako osebnostjo. Osebnost je kompleksna enota, ki jo je mogoče spremeniti in razviti, saj se lahko odzove na notranje in zunanje spremembe.

Zelo pomembno je, da posameznik spozna svojo osebnost, saj lahko razloži njegove vzorce mišljenja, delovanja in čustvovanja. Če spoznamo in razumemo svojo in osebnost in osebnosti drugih, lahko bolje razumemo svoje komunikacijske vzorce in motive vedenja.²⁰ Iskanje lastnih osebnostnih lastnosti in razvrščanje v osebnostne tipe lahko pomaga, da se bolje in globlje spoznamo in razumemo. To spoznavanje lahko podpre več osebnostnih testov, ki so na voljo v strokovni literaturi. Ti testi lahko odražajo osebnost kot celoto ali pa zgolj eno od njenih področij.

V sklopu, posvečenemu osebnostnim testom, trenerji udeležencem niso mogli ponuditi popolne slike, mogoče je bilo izvesti le uvod in poudariti pomen osebnostnega razvoja in vlogo testov v tem procesu. Trenerji so se tako odločili za izvedbo testa MBTI.

Myers – Briggs Indikator tipov (MBTI) je introspektivni vprašalnik, ki prikazuje različne psihološke preference glede tega, kako ljudje dojemajo svet in kako sprejemajo odločitve.

V neformalnem izobraževanju z mladimi ga lahko uporabimo tudi kot orodje, ki posameznikom pomaga prepoznati njihove osebne lastnosti, najti močne točke vsakega posameznika in odkriti potencialne, ki jih lahko vsak posameznik izkoristi v prihodnosti. Tako uporabljeno orodje je lahko v veliko pomoč mladi osebi v procesih odločanja v času življenjskih prehodov.

Prvotno različico MBTI je razvila Američanka Katharine Cook Briggs skupaj s svojo hčerjo Isabel Briggs Myers. MBTI temelji na konceptualni teoriji Carl Gustav Jung, ki je menil, da ljudje doživljajo svet s pomočjo štirih glavnih psiholoških funkcij: čutenje, čustvovanje, mišljenje in intuicija.

Briggs-Myersov test pa temelji na štirih parih kategorij osebnostnih lastnosti:

- Introvertiranost (I) – Ekstravertiranost (E)
- Zaznavanje (S) – Intuicija (N)
- Razmišljanje (T) – Čutenje (F)

20 Pléh-Boross 2008. in Skill and competence development course material – Self-knowledge and personal development module. Realized in the framework of Interreg-IPA CBC project, project ID HUSRB/1602/42/0152. p. 33.

- Presojanje (J) – Dojemanje (P).

Vsaka oseba naj bi imela eno prednostno lastnost iz vsake kategorije, kar ustvarja 16 edinstvenih osebnosti:

1. Logistik (ISTJ): Zaradi njihovih značilnih karakteristik: poštenosti, praktične logike in neutrudne predanosti dolžnosti so Logistiki ključnega pomena v številnih družinah kot tudi organizacijah, ki ohranjajo tradicije, pravila in standarde. Takšne organizacije so npr. odvetniške pisarne, regulativni organi in vojska.

2. Odvetnik (INFJ): Osebnost Odvetnika je zelo redka. Predstavlja samo en odstotek prebivalstva, vendar pa njeni predstavniki kljub temu pustijo svoj pečat v svetu. Imajo prirojen občutek za idealizem in moralo, toda od drugih idealističnih vrst osebnosti se razlikujejo po svoji odločnosti.

3. Arhitekt (INTJ): Biti na vrhu je osamljeno, kar kot ena najbolj redkih in strateško najbolj sposobnih vrst osebnosti arhitekti še predobro vedo. Zanje je pogosto velik izziv najti posameznike z enakim razmišljanjem, ki bi lahko dohajali njihovo neizprosno intelektualnost in šahu podobne poteze.

4. Protagonist (ENFJ): Protagonisti so naravni vodje, polni strasti in karizme. Te osebnosti, ki predstavljajo okrog dva odstotka prebivalstva, so pogosto naši politiki, trenerji in učitelji, ki želijo druge navdušiti, da bi dosegli cilje in delali dobro v svetu.

5. Virtuoz (ISTP): Virtuoz radi raziskujejo s svojimi rokami in očmi, se dotikajo in raziskujejo svet okrog njih s hladnim racionalizmom in duhovno radovednostjo. Ljudje s takšno vrsto osebnosti so naravni izdelovalci, premikajo se od projekta do projekta, ustvarjajo koristno in odvečno kar tako in se sproti učijo iz svojega okolja.

6. Konzul (ESFJ): Ljudje z osebnostjo Konzula so priljubljeni, kar je dokaj smiselno, če upoštevamo, da je to prav tako zelo pogosta vrsta osebnosti. V srednjih šolah so to navijačice in napadalci v nogometu, kasneje v življenju še naprej radi podpirajo svoje prijatelje in ljubljene, organizirajo družabna srečanja in naredijo vse, kar je v njihovi moči, da bi bili vsi veseli.

7. Posredovalec (INFP): Osebnosti Posredovalcev so resnični idealisti, vedno iščejo kanček dobrega v še tako slabih ljudeh in dogodkih in vselej iščejo načine, kako stvari izboljšati. Čeprav se zdijo umirjeni, zadržani ali celo sramežljivi, imajo Posredovalci notranji plamen in strast, ki lahko resnično zasijeta.

8. Zabavljaj (ESFP): Če kdo zna spontano zaplesati na pesem, so to Zabavljaji. Zabavljaji se zadržijo v razburjenju trenutka in želijo, da tudi drugi čutijo enako. Nobena druga vrsta osebnosti ni tako radodarna s svojim časom in energijo kot Zabavljaji.

9. Aktivist (ENFP): Osebnost Aktivista je pravi svobodni duh. Pogosto so središče zabave, vendar niso toliko zainteresirani zgolj v razburjenje in užitek trenutka, kot so v uživanje v družabnih in čustvenih povezavah, ki jih ustvarijo z drugimi.

10. Podjetnik (ESTP): Osebnosti Podjetnika vedno vplivajo na svoje neposredno okolje. Na zabavi jih boste najhitreje našli, če boste iskali ljudi, ki se kot vrtinec sukajo od ene skupine ljudi do druge. Osebnosti Podjetnika, ki se smejejo in zabavajo z brezobzirnim in surovim humorjem, so rade v središču pozornosti.

11. Direktor (ESTJ): Direktorji so zastopniki tradicije in reda, z razumevanjem tega, kar je prav, narobe in družbeno sprejemljivo povezujejo družine in skupnosti. Te osebnosti cenijo vrednote iskrenosti, predanosti in dostojanstva in so cenjene zaradi svojih jasnih nasvetov in napotkov, hkrati pa z veseljem vodijo druge po težki poti.

12. Poveljnik (ENTJ): Poveljniki so naravni vodje. Ljudje s to vrsto osebnosti poosebljajo darove karizme in samozvesti ter odražajo avtoriteto na način, ki združuje množice za dosego skupnega cilja. Za razliko od svojih bolj občutljivih Protagonistov, je za Poveljnike značilna pogosto neusmiljena racionalnost, saj s pomočjo svojega elana, odločnosti in uma dosežejo vse, kar so si zadali.

13. Logik (INTP): Osebnost Logika je dokaj redka in predstavlja samo tri odstotke prebivalstva, kar je zanje zagotovo dobro, saj jih nič druga ne bi bolj razžalostilo, kot če bi bili "vsakdanji". Logiki so ponosni na svojo inovativnost in kreativnost, njihovo edinstveno stališče in živahen intelekt. Običajno so znani kot filozofi, misleci ali sanjavi profesorji in so bili v zgodovini odgovorni za številna znanstvena odkritja.

14. Branilec (ISFJ): Osebnost vrste Branilca je dokaj edinstvena, saj večina njenih značilnosti kljubuje opredelitvi njihovih posameznih lastnosti. Čeprav se znajo živeti v čustva drugega, so lahko Branilci nasilni, če morajo zaščititi svojo družino ali prijatelje.

15. Razpravljavec (ENTP): Razpravljavec je tista vrsta osebnosti, ki je ultimativni hudičev odvetnik, saj svojo energijo črpa iz cefranja argumentov in prepričanj, ostanke pa pusti lebdeti v vetru, vidne vsem. Za razliko od bolj odločnih osebnosti, Razpravljavci tega ne počnejo, ker želijo doseči nek globlji pomen ali strateški cilj, ampak zgolj za zabavo.

16. Pustolovec (ISFP): Osebnosti Pustolovcev so resnični umetniki, vendar ne nujno v tipičnem pomenu, ko na prostem slikajo vesela, majhna drevesa. Vendar pa so dovolj pogosto zmožne tudi tega. Te osebnosti estetiko, dizajn, kakor tudi svoje izbore in dejanja uporabljajo za prestavljanje meja družbenih norm.

MBTI in druge teste 16 osebnosti psihologija večinoma ne prepozna kot zanesljivo in uporabno orodje za psihološko vrednotenje. Kljub temu so lahko še vedno koristni pri delu z mladimi, saj jim daje nekaj vpogleda vase in jim ponuja tudi izhodišče za vrednotenje lastnih osebnostnih lastnosti in pogled nase "od zunaj" in objektivno. Ker je uporabniku prijazen in preveden v številne jezike, pri delu z mladimi priporočamo uporabo spletne različice testa 16 osebnosti.²¹

Opis aktivnosti:

Udeleženci so spoznali uporabo osebnostnih testov kot orodij za samospoznavanje. Osebnostni test so izpolnili sami in ko so prejeli rezultate, je eden od trenerjev razložil pomen rezultatov. Nato so udeleženci z istim glavnim tipom osebnosti razpravljali o svojih vtisih, občutkih glede rezultatov in o tem, ali menijo, da je analiza pravilna ali ne.

Udeleženci so spoznali, da so osebnostni testi lahko koristni za spoznavanje samega sebe, vendar njihovih rezultatov ni mogoče sprejeti kot samoumevne, saj testi samoocenjevanja temeljijo na lastni presoji posameznika, rezultati pa lahko odražajo resničnost le, če oseba že ima visoko raven samospoznavanja, z drugimi besedami, če lahko resnično presodi svoje značilnosti, ponazorjene s primeri, ki jih test ponuja. Poleg tega je osebnost posameznika zapletena in se nenehno razvija, tako da jo je težko razvrstiti v kategorije. Tako lahko opis osebnosti vsebuje elemente, ki jih posameznik nima. Vendar osebnostni testi še vedno dobro delujejo pri spoznavanju samega sebe, ker posameznik dobi osnovno predstavo o tem, kako deluje, na podlagi česar lahko oblikuje svoje mnenje.

Upravljanje s časom

Cilji: delegiranje nalog, dobiti občutek za čas, upravljanje s časom, samospoznavanje

Glavni cilj je z igranimi dejavnostmi ozavestiti, kako prioritizirati posamezne točke dnevnega reda v vsakdanjem življenju, da bodo udeleženci lahko postali bolj učinkoviti. Drugi poudarek je, da udeleženci pridobijo občutek za čas. Slednje spodbujamo z refleksijo. Prejeli so papir A4, na katerem so našli 24 kvadratov, ki predstavljajo 24 ur dneva. Naloga udeležencev je bila, da so v na dan pobarvali toliko kvadratov, kolikor so jih povprečno porabili za različne dejavnosti. Rezultati so bili velikokrat presenetljivi, na primer dejstvo, da udeleženci več časa preživijo v šoli kot v postelji. Ta dejavnost je udeležencem pomagala, da so v svojih urnikih lahko naredili načrt v skladu s svojimi prednostnimi nalogami. Na koncu dejavnosti so udeleženci delili najboljše prakse o tem, kako svoje dneve učinkovito preurediti in prestrukturirati.

21 Available at: <https://www.16personalities.com/>

Produktivnost

Cilji: razvoj timskega dela, produktivnosti in veščin sodelovanja, spoznavanje različnih metod za povečanje produktivnosti, razvoj učne učinkovitosti

Cilj je prek igre razviti učno učinkovitost udeležencev, in sicer prek simulacije dveh različnih metodologij vodenja projektov. Ena metoda odraža vodenje projekta po principu vodnega toka, druga pa odraža gibčni in prilagodljivi model upravljanja. Med simulacijo je model vodenja projekta vodnega toka predstavljal metodo slapa, z drugimi besedami načrtno vodeno upravljanje, gibčni model pa prilagodljivo vodenje. (Cobb, 2019) Igra, ki je predstavila razlike med obema modeloma se imenuje Tovarna velikonočnih jajc. Udeleženci so razdeljeni v dve skupini in njihova naloga je pobarvati čim več jajc v določenem času. Udeleženci imajo na voljo dve ponovitvi in preizkusijo dva modela vodenja projektov. V prvem krogu model slapa, v katerem imajo na voljo 12 minut, razdeljenih v 3 faze: 3 minute načrtovanja, 6 minut izvedbe, 3 minute supervizije in zaključka. Udeleženci lahko delujejo le v okviru vnaprej določenih vlog. V drugem poskusu je uporabljen gibčni model. Ponovno imajo na voljo 12 minut, da nalogo končajo, vendar tokrat nimajo vnaprej določenih vlog in tudi razpoložljivi čas je razdeljen na 4 krajše kroge: 1 minuta načrtovanja, 2 minuti izvedbe in 1 minuta supervizije in zaključka. V igri se na lep način pokažejo lastnosti obeh modelov upravljanja. Udeleženci so z agilnim modelom presegli lastna pričakovanja. Po simulaciji trenerji predstavijo značilnosti in teorije modelov, udeleženci pa dobijo še eno nalogo, in sicer najti primere iz resničnega življenja, kjer bi lahko te modele vključili. Eden od teh primerov je učenje. Pomembno je opaziti in opozoriti na podobnosti med agilnim modelom vodenja projektov in Kolbovim ciklom učenja.

Usposabljanje Socialne akademije

Socialna Akademija se je odločila, da bosta v središču treninga tema identitete in življenjskih prehodov. V dobi mladostništva in pri mlajših odraslih je iskanje identitete osrednja točka samospoznavanja in samozavedanja. Slovenski trenerji so za razvoj treninga uporabili spodaj predstavljen teoretični okvir.

V iskanju osebne identitete

Mladost je čas raziskovanja, iskanja prostora in odkrivanja, kako pustiti svoj edinstveni odtis v svetu. Mladi želijo izvedeti, kaj lahko storijo za izboljšanje sveta: odkriti svojo posebnost in svoje poslanstvo v življenju.

Mladi so se rodili v tem digitaliziranem, pametnem svetu z edinstvenimi potenciali in morda celo z edinstveno nalogo, ki je nihče drug ne more v celoti izpolniti namesto njih.

Identiteta je tisto, kar nas določa kot osebo in/ali pripadnika določene družbene skupine. Beseda izhaja iz latinščine: »idem« pomeni biti ista (oseba). Strokovnjaki na identiteto gledajo na različne načine: lahko jo razumejo kot samopodobo, kot rezultat naših vedenj in navad, kot družbeno pripisan status ali vlogo, kot javno podobo osebe ali kot konstrukcijsko pripoved. V nadaljevanju si bomo ogledali nekaj najznačilnejših posameznikov, ki so raziskovali področje identitetnega razvoja, in njihovih odmevnejših teorij.

Z razvojem identitete se je ukvarjalo veliko strokovnjakov. Eden prvih je bil na primer filozof in sociolog George H. Mead (1863–1931), ki je menil, da je oblikovanje identitete socialni proces in da se naša identiteta izkristalizira predvsem v stiku s tujim, drugačnim.

Na primer: redko se počutimo tako zelo Slovenci/Nemci/Madžari kot v času kakšnega dolgega potovanja, ko vsak dan srečujemo drobcene, subtilne razlike med tem, kako razmišljamo mi in kako razmišljajo ljudje iz drugega kulturnega okolja, ki nas obkroža.

Med najbolj znamenitimi znanstveniki na področju identitete je tudi razvojni psiholog Erik H. Erikson (1902–1994), ki je nadgradil Freudovo teorijo psihoseksualnega razvoja. Menil je, da se posameznik od rojstva do smrti razvija v osmih stopnjah ali razvojnih fazah iskanja identitete. Razvoj identitete je videl kot notranji, vrojen razvojni proces, na katerega pa seveda vpliva tudi zunanje okolje. V vsaki od osmih razvojnih faz se posameznik sooči z identitetno krizo, ki jo mora uspešno razrešiti: če mu to uspe, ga to pripelje do končne zrelosti, v kateri je pomirjen s tem, kar je zdaj, s tem, kar je kdaj bil, in s tem, kar še pride, vključno s smrtjo.

Tako se na primer v peti razvojni fazi (tipično med 13. in 19. letom starosti) soočamo predvsem z identitetno zbežanostjo – če krizo uspešno razrešimo, oblikujemo trdno jedrno identiteto. V šesti razvojni fazi (običajno med 20. in 24. letom starosti) pa stopi v ospredje že druga naloga, v kateri se odpiramo navzven, iščemo ravnotežje med intimnostjo in izolacijo.

Kanadski sociolog Erving Goffman (1922–1982) je menil, da je pomemben del naše identitete to, kar kažemo navzven drugim ljudem. Ukvarjal se z razliko med osebno oz. zasebno identiteto in družbeno oziroma javno identiteto. Raziskoval je, kako ljudje pravzaprav družbeno identiteto ustvarjamo in vzdržujemo na podoben način kot gledališko predstavo. Za to uporabljamo različne tehnike, kot so interakcija, predstavitev in vloga. Poleg tega, da je identiteta tisti del nas, ki ga predstavljamo navzven drugim, pa je zunanje okolje pomembno tudi zato, ker vpliv drugih ljudi močno sooblikuje našo identiteto. Med zelo znanimi koncepti, ki jih je raziskoval, je bil na primer pojav stigmatizacije. To je neke vrste *nalepka*, ki jo včasih vse prehitro pripišemo nekomu, ki odstopa od družbenih norm, in je za posameznikovo identiteto lahko zelo škodljiva, zato moramo biti previdni, preden stigmatiziramo posameznike in družbene skupine.

Heiner Keup (1943) pa je nemški socialni psiholog, ki je morda najbolj znan zaradi svojega odmevnega koncepta identitete kot kolaža iz najrazličnejših sestavnih delov – *patchwork identity*. Bil je eden izmed prvih strokovnjakov, ki je poudarjal, da identiteta ni aktualno vprašanje samo v obdobju odrasčanja in mladosti, pač pa da gre za odprt biografski proces, ki se nikoli ne konča.

Pravi, da identiteta ljudi v sodobnem času nekoliko spominja na kolaž ali še bolj na krpanko, sestavljeno iz zaplat, koščkov in ostankov najrazličnejšega blaga ali papirja. Da pa bi te dele identitete posameznik lahko povezal v smiselno celoto, da bi se počutil avtentičen in da bi lahko deloval v skladu s samim seboj in svojimi najglobljimi vrednotami, potrebuje različne vire. Med te vire spadajo družbeni, medosebni in materialni viri, pa tudi spoprijemalni viri, ki nam omogočajo postavljanje osebnih meja, delovanje v skladu z vrednotami, soočanje z uspehom in neuspehom. Pomembno je, da znamo v svojem okolju poiskati vire moči, ki nam pomagajo integrirati in povezati različne vidike naše identitete.

Trenutno na področju raziskovanja identitete poleg vloge medijev, socialnih omrežij in drugih družbenih trendov pri oblikovanju identitete stopa v ospredje vprašanje o fluidnosti identitete. Naša identiteta ni stalna od rojstva do smrti, pač pa se nadgrajuje in spreminja. Morda so na tem področju trenutno najbolj prepoznavne diskusije o fluidnosti spolne identitete.

Druga aktualna osrednja vprašanja sodobnih raziskav so še, kako identiteta vodi našo življenjsko pot in odločitve, kako lahko posamezniki črpajo moči iz svojih družbenih povezav in kako lahko identiteta

razloži nekatera destruktivna vedenja med pripadniki nasprotujočih si družbenih skupin in gibanj, npr. teroristična dejanja. Posebej popularno postaja tudi raziskovanje vloge identitete na delovnem mestu tako z vidika posameznika kot z vidika organizacije: kdo sem kot delavec, kam grem v svojem profesionalnem življenju, kako se identitete posameznikov povezujejo in sovplivajo na delovno organizacijo, kako se oblikuje kolektivna identiteta podjetij in drugih organizacij. Primer zanimivega odkritja na tem področju je raziskava, ki je pokazala, kako pomemben je pri delu socialni vidik in to, da je za uspešno delovno identiteto potrebno integrirati individualno in socialno identiteto, medtem ko prešibka socialna identiteta na delovnem mestu vodi v izgorevanje. Pa ne le na delu, na vseh področjih življenja je pomembno, da znamo povezati svoj notranji občutek, kdo smo, s povratnimi informacijami iz okolja.

Dednost, okolje in lastna dejavnost

Večina teoretskih pristopov se strinja, da človeka v edinstvenega posameznika sooblikujejo trije ključni dejavniki. Da bi bolje razumeli, zakaj smo takšni, kot smo, in kako smo se razvili (in se še bomo razvijali), bomo nekaj pozornosti posvetili vsakemu od teh dejavnikov: **dednosti, okolju in lastni dejavnosti**.

Vsak človek se rodi na tem svetu s potencialom, zapisanim v svojih celicah, ki se v zvezi z okoljem in posledicami njegovih odločitev delno uresniči, del pa ostane za vedno neizkoriščen.

Genetski potencial, izkušnje in lastne odločitve oblikujejo vsakega človeka v edinstvenega posameznika, ki lahko najde svoje mesto na svetu.

Ko govorimo o samospoznavanju in osebnostni rasti, tudi ne moremo mimo naslednjih dejstev:

- Talenti, ki jih imajo posamezniki, se lahko razvijejo le s trdim delom. V kombinaciji z lastnimi željami so lahko gonilo tistega, kar prispevamo k razvoju skupnosti.
- Kar nas dela osebe in srečne, je celostno sprejemanje sebe. Pomembno je, da raziščemo, prepoznamo in sprejmemo sebe kot celoto, skupaj s svojimi močmi in slabostmi, lepimi in težjimi stranmi.
- Vsak posameznik ima edinstvene potenciale, ki mu lahko dajo prav posebno nalogo, s katero se lahko spopadejo. Naloga, ki je zanje ne more izpolniti nihče drug. Glede mladih je od njih odvisno, kako jo bodo uporabili, glavna naloga mladinskega delavca pa je biti prisoten, ponuditi podporo in orodja, ki jih bodo lahko v celoti odkrili in razumeli.

Veliko je razlogov, zakaj mladi ne izkoristijo v polni meri svojega potenciala. Nekateri od teh razlogov so močna osebna omejujoča prepričanja, različne vrste strahov (neuspeha, negativnega mnenja

drugih, prihodnosti itd.), Nevednost samega sebe in tudi zunanji zaviralci, kot so težko socialno ozadje in trenutne razmere, neprimerna socialna omrežja in šibki podporni sistemi.

Življenjski prehodi

Prehodi so večji življenjski dogodki oz. spremembe, čas spoprijemanja z nečim novim in neznanim, ki jih vsak doživlja na svoj način.

Vsak prehod je srečevanje z lastnimi čustvi in občutenji, je korak naprej v novo obdobje, kjer se srečujemo z novimi vlogami. Prehodi so obdobja prehajanja v naslednje stanje biti, ki s seboj prinaša osebnostno rast.

Mladost in prehod v odraslost, ki sledi mladosti, veljata za življenjsko obdobje, v katerem sta človekova identiteta in njegova vloga v svetu nejasni, posameznik pa je postavljen pred posebej veliko število priložnosti in ovir, novih izzivov in prehodov v novo stanje biti: biti zaposlen, biti partner, biti porabnik, biti starš, biti samostojen.

Prehod v odraslost

Prehod v odraslost je razvojno obdobje, ko mladi postajajo vedno bolj čustveno, vrednostno in materialno neodvisni od staršev, obenem pa še ne prevzemajo vseh odgovornosti in nalog odraslega človeka. Je čas za raziskovanje življenjskih možnosti. V razvojni psihologiji to obdobje ni popolnoma jasno kronološko določeno, okvirno bi ga lahko umestili v čas med 18. in 25. (po mnenju nekaterih avtorjev celo tridesetim) letom starosti.

To je čas, ko si kot posameznik biološko dozorel, za tabo je več let formalnega izobraževanja, osvobojen si starševskega nadzora, tvoja identiteta je bolj ali manj zgrajena.

Posameznik naj bi v obdobju zgodnje odraslosti dosegel samostojnost, čustveno stabilnost, pridobil naj bi zaposlitev in si uredil bivanjski prostor izven skupnosti staršev. Razvil naj bi pripadnost skupinam in prevzel družbeno odgovornost.

preteklosti je posameznik začel veljati za odraslega, ko je opravil določene korake v življenju, kot so zaključek šolanja, prva zaposlitev, selitev od staršev oz. skrbnikov, finančna neodvisnost, poroka, ustvarjanje družine. Danes pa sta prehod v odraslost in življenjski potek v obdobju od poznih najstniških let do konca dvajsetih malce drugačna.

Veliko posameznikov se odseli od doma, vendar pogosto le začasno. Značilna je selitev v delovnem delu tedna zaradi študija ali pa večmesečna selitev v tujino. Starostna meja prve zaposlitve, poroke in

starševstva se pomika navzgor, večina mladih se po srednji šoli odloči za nadaljevanje šolanja na univerzi.

Prehod v odraslost pa je tudi obdobje samostojnega odločanja in prevzemanja odgovornosti za svoja dejanja. Nanaša se na posameznikovo možnost samousmerjevalnega vedenja, ki vključuje vedenjske, čustvene in funkcionalne vidike. Kaže se v visoki stopnji zanašanja nase, samostojnosti in sposobnosti sprejemanja odločitev ter tudi v samozaupanju pri definiranju in postavljanju ciljev.

Prehod v odraslost zajema naslednje značilnosti:

- samozavedanje – prehod od nedoločene zavesti posameznika k zgrajeni podobi o samem sebi,
- prevzemanje socialnih vlog – prehod od omejenega spektra socialnih vlog mladostnika k celostnim in kompleksnejšim vlogam odraslega človeka,
- prehod od šolskih dejavnosti k zaposlitvi,
- prehod od pretežnega prejemanja informacij in znanja k njihovi uporabi,
- prevzemanje odgovornosti – prehod proti pravno odgovorni osebi.

Neodvisnost, ki jo s prehodi pridobivamo, ima naslednje ravni:

- **Funkcionalna neodvisnost:** v obdobju mladostništva se kaže kot sposobnost upravljanja in usmerjanja osebnih zadev brez pomoči matere ali očeta.
- **Vedenjska neodvisnost:** v obdobju mladostništva se kaže v diferenciaciji vedenj, vrednot in prepričanj mladostnika od tistih, ki jih imajo starši.
- **Emocionalna (čustvena) neodvisnost** je dokaj kompleksen in širok koncept, ki lahko zajema pozitivne ali negativne izide.
- **Konfliktna neodvisnost:** negativni vidik emocionalne neodvisnosti na drugi strani odraža negativna občutenja konfliktnosti.

Uporabljene metode in orodja

Orodje 1: Junakovo potovanje

Še en način, kako lahko mladi izražajo prehode in težke trenutke v svojem življenju, je skozi zgodbe in pripovedovalski lok, ki ga najdemo v literaturi - večinoma v ljudskih in pravljicah, pa tudi v popularni literaturi in v filmih.

Junakovo potovanje je koncept, ki poskuša najti temeljna načela najpogostejših zgodb - tistih v literaturi, pa tudi tistih, ki jih doživljamo v zasebnem življenju. Razdeljen je na 12 točk, ki jih mora prehoditi vsak "junak" - in te niso enostavne.

Junakovo potovanje skozi dvanajst korakov je simbol za prehod ali prehod med dvema stopnjama. Začne se v znanem okolju (1) in tam se tudi konča (12). Okolje se ne spremeni, junak pa se, in sicer bistveno: postane nova, boljša različica samega sebe.

Dvanajst točk junakovega potovanja:

1. **Običajno življenje.** Živiš v svoji coni udobja, v varnem in poznanem življenju, ki ti omogoča večino stvari, ki jih potrebuješ. Pa vendar si želiš nekaj več, nekaj ti manjka.
2. **Klic k pustolovščini.** Zato te pokliče pustolovščina – pokliče te nov izziv, naloga, ki jo moraš opraviti, ali problem, s katerim se moraš soočiti. To je lahko tudi iskanje stanovanja ali prve zaposlitve.
3. **Zavrnitev klica.** Čeprav si želiš nečesa novega, čeprav veš, da je nujno, da to izpelješ, te postane strah. Kar naenkrat začneš oklevati, poskušaš se skriti in zanikaš, da se to sploh dogaja.
4. **Srečanje z mentorjem.** Veliko srečo imaš, ko na svoji poti srečaš mentorja, učitelja, starejšega brata ali sestro, ki te opogumi, usmeri, opremi z znanjem in ti vlije zaupanje, da zmoreš.
5. **Prečkanje praga.** In zato res greš. Greš na pot, prečkaš prag in stopiš v neznano. Posloviš se od svoje cone udobja in se soočiš z izzivom.
6. **Preizkušnje.** Vsi si želimo enostavne poti, vendar žal tako ne gre. Na poti so neizogibne preizkušnje, ki ti na prvi pogled pot otežujejo, jo delajo naporno.
7. **Približevanje najgloblji jami.** Čez nekaj časa, ko se padci, preizkušnje, situacije, ki jih ni bilo mogoče predvideti, še kar vrstijo, se želiš vdati in popolnoma obupati. Zdi se ti, da nikakor ne bo šlo.
8. **Smrt in ponovno rojstvo.** Po vseh teh preizkušnjah tik pred koncem poti doživiš največji poraz. Saj veš, tisto, ko že misliš, da ne more biti slabše, pa se zgodi še nekaj slabšega. In v tem trenutku se zgodi preobrat – iz »smrti« se »ponovno rodiš«.
9. **Preobrazba.** Rodiš se kot preobražena, nova, močnejša različica sebe, saj so te vse pretekle izkušnje spremenile in obogatile. Pot skozi preizkušnje ti je prinesla nagrado: nove izkušnje in znanje, ki jih lahko uporabiš na svoji nadaljnji poti.
10. **Pot domov.** Izkušnje so te naučile vsega, kar potrebuješ, in te pripravile na vrnitev domov: zdaj veš, da znaš in zmoreš.

11. **Zadnja preizkušnja.** Na tej poti doživiš še zadnjo preizkušnjo, ki pa ni več takšna, da bi ti jemala voljo in te potolkla. Gre za zadnji izziv, v katerem dokažeš, da te je prehojena pot resnično spremenila in obogatila.
12. **Vrnitev z eliksirjem.** Kot starodavni junaki se nato vrneš nazaj v svoje domače okolje, kjer zopet zaživiš na način, ki ti je poznan in prijeten. Vse dokler ... te ne pokliče nova pustolovščina!

Med usposabljanjem se to orodje lahko uporablja na različne načine:

- kot orodje za razmislek o preteklih izkušnjah s posameznikom,
- kot model za treniranje,
- lahko se spremeni v pot z 12 postajami in postavi v večji prostor ali v naravo,
- lahko ga predstavimo v znamenitem filmu ali risanki (primer: Levji kralj).

Orodje 2: Življenjski prehodi in obdobja v življenju kot letni časi

Če si vzamemo čas in pogledamo v naravo, opazimo kompleksen, a obenem čudovit svet, ki kroži skozi različne faze prehodov. Hitro opazimo, da ni nič mirujoče, da nič ne ostaja v trenutnem stanju, identiteti ali obliki dlje časa.

Sprememba je naraven del življenja in pomemben del človekovega razvoja. Je nekaj neizogibnega. Naše okoliščine, potrebe, želje in vedenja se morajo tekom življenjskih ciklov naravno spreminjati, drugače tvegamo, da s tem škodujemo naši sreči in občutku izpolnjenosti. Če želimo prehod uspešno doživeti in preživeti, je pomembno prisluhniti sebi in svojemu notranjemu občutku, ki nam govori o tem, kaj je v določenem trenutku za nas najboljše.

Zavedanje ritmov in ciklov življenja nam omogoči, da se po svojih najboljših močeh soočimo s spremembami na svoji poti, in nam daje usmeritev, da se vrnemo na pravo pot proti ciljem, čeprav smo naleteli na težave in ovire.

Letni časi življenja se nenehno spreminjajo tudi kot rezultat naših vsakodnevnih izbir in odločitev. Navidezno nepomembna izbira danes lahko zelo spremeni naš jutri. Da se stvari ne bi spreminjale, bi morali ostati enaki. Vendar pa ne moremo ostati nespremenjeni, če nenehoma sprejemamo nove izbire in odločitve glede življenjskih okoliščin, v katerih se nahajamo.

Značilnosti posameznih letnih časov

Naš notranji letni čas nikakor ni nujno usklajen z letnim časom, ki se ta trenutek dogaja v naravi. Ko je v naravi poletje, ni nujno, da je poletje tudi v nas. Prav tako ni nujno, da gredo cikli življenja od

poletja do jeseni, zime in pomladi ter na koncu zopet do pomladi. Prehod se lahko zgodi po kakršni koli drugi poti glede na izbire in odločitve, ki jih sprejmemo v vsakodnevnem življenju.

Čas poletja

Ko doživljamo svoje življenje kot poletje, je to čas nagrad, praznovanj, občutkov izpolnjenosti.

Predstavlja trenutke življenja, ko dosegamo svoje cilje in v vsej polnosti uživamo življenje.

V času poletja pogosto počnemo naslednje stvari:

- se mrežimo z drugimi ljudmi,
- potujemo,
- uživamo življenje v polnosti,
- dosegamo cilje in rezultate,
- si dovolimo tvegati,
- se proaktivno udeležujemo,
- gremo iz svoje cone udobja,
- razmišljamo kreativno, proaktivno in optimistično.

Zavedati se je treba tudi, da se poletje ne zgodi samo od sebe. Velikokrat določeni dejavniki vplivajo na to, da v naravnem ritmu preidemo v to fazo življenja. Ti dejavniki pogosto vključujejo:

- dobre načrte in priprave,
- trdne izbire in odločitve,
- dolgo samorefleksijo,
- izkoriščene prave priložnosti.

Čas jeseni

Jesen je čas preživetja, vztrajanja, razreševanja težav. Predstavlja čas v življenju, ko se borimo za ohranitev zagona, ki je potreben, da dosežemo cilje. Čas, ko se začnejo stvari rušiti in se začnemo počutiti, kot da imamo nad okoliščinami zelo malo ali skoraj nič nadzora.

Tekom jeseni velikokrat počnemo naslednje:

- izogibamo se odgovornosti,
- zapiramo se v cono udobja,
- obotavljamo se in omahujemo,
- razmišljamo nerealno, neučinkovito in pesimistično.

Zaradi tega jeseni zelo verjetno doživljamo jezo, tesnobo, frustracijo, stres, razočaranje in preobremenjenost.

Jesen se ne zgodi kar sama od sebe. Na to, da v naravnem ritmu preidemo v to fazo življenja, pogosto vplivajo naslednji dejavniki:

- neučinkovito odločanje,
- nezmožnost, da bi izkoristili priložnosti,
- ignoranca,
- napake, ki izhajajo iz naših omejenih načinov vedenja ali neučinkovitega razmišljanja.

Čas zime

Zima je čas za samorefleksijo, načrtovanje in, metaforično rečeno, za zimsko spanje. Zimo predstavljajo trenutki v našem življenju, ko se začnemo čustveno umikati od zunanjega sveta in okoliščin. V tem času preko samorefleksije in notranjega razmišljanja ponovno izjasnimo svoj življenjski namen ter posledično začnemo pri sebi sprejemati pretekle napake in nepremišljeno ravnanje.

V času zime si je dobro vzeti čas za:

- iskanje notranjega miru in samoto,
- tesnejše povezovanje z bližnjimi,
- usmeritev pozornosti na svoje misli in občutke,
- kritično, realno in življenju naklonjeno razmišljanje.

Skozi zimo nas spremlja mešanica pesimističnih in optimističnih občutkov, ki v nas spodbujajo stanje odlašanja. Ti občutki so najpogostejše krivda, strah, žalovanje, olajšanje in upanje.

Tudi zima se ne pojavi naključno. Na njen pojav lahko vpliva naslednje:

- pomanjkanje čustvene inteligence,
- burne reakcije na izgube in okoliščine, ki so izven našega nadzora,
- neučinkovite izbire, navade in misli.

Čas pomladi

Pomlad je čas za učenje, raziskovanje novih priložnosti in za ustvarjalno razmišljanje. Predstavlja trenutke v našem življenju, ko začnemo strateško razmišljati o svojih okoliščinah, ko začnemo širiti svoja obzorja (tako čustveno kot v naših socialnih interakcijah) ter si vzamemo čas, da se naučimo veščin, potrebnih za dosego naših ciljev.

Spomladi najlažje počnemo naslednje:

- razvijamo nove veščine, navade in vzpostavljamo stike z drugimi,
- spreminjamo naša miselna prepričanja,
- širimo svoje znanje, možnosti in priložnosti,
- postavljamo cilje,
- razmišljamo strateško, taktično in smo polni uvidov.

V času pomladi občutimo ljubezen, zaupanje, veselje, hvaležnost in razumevanje. Pogosto nas do pomladi pripeljejo povečano zaupanje vase in samozavest ter poglobljena refleksija, ki nam pomaga, da nam postane jasno, kaj je tisto, kar si v življenju najbolj želimo.

Ciljna skupina in njene potrebe:

Primarna ciljna skupina so mladi z naslednjimi lastnostmi:

- starostna skupina od 15 do 19 let,
- obiskujejo srednjo šolo,
- med tednom živijo v dijaškem domu,
- njihov primarni kraj bivanja se nahaja v Severovzhodni slovenski statistični regiji,
- prihajajo iz manjših mest ali z vasi (in nimajo možnosti za šolanje bližje domu).

Zaradi naslednjih razlogov lahko udeležence označimo za prikrajšane oziroma za mlade z manj priložnostmi:

- **Med tednom živijo v dijaškem domu:** večino tedna so odrezani od domačega okolja, kar pomeni, da so tudi zunaj svoje socialne mreže prijateljev in družine.
- **Prihajajo iz Vzhodnoslovenske Statistične regije:** ta regija je manj razvita in ponuja manj možnosti, zlasti zunaj mestnih območij. V vzhodni Sloveniji tudi večji odstotek ljudi živi pod pragom revščine.
- **Prihajajo iz manjših mest ali z vasi:** Podeželsko okolje je v Sloveniji manj razvito in ponuja manj priložnosti za mlade na področju formalnega izobraževalnega sistema in tudi zunaj njega: Manj različnih možnosti je za zunajšolske dejavnosti, športne aktivnosti, mladinske skupine. Pogosto tudi ni možnosti za vključevanje v dejavnosti mladinskega dela.
- **Starostna skupina od 15 do 19 let:** Ker je javni prevoz v Sloveniji slabo razvit, so mladi manj mobilni: običajno še nimajo voziškega dovoljenja, če pa ga imajo, nimajo svojega vozila.

Potrebe ciljne skupine, ki smo jo upoštevali pri izbiri vsebine usposabljanja:

- Potrebujejo podporo za učinkovito spopadanje z novimi situacijami, saj se hkrati soočajo s številnimi prehodi. Vsaj na začetku jim je težko najti zanesljive zaupnike.
- Ustvariti morajo novo vlogo v družbi, na novo opredeliti osebno identiteto (ta proces običajno poteka nezavedno), kar je posledica spoprijemanja z veliko spremembami v njihovem življenju (socialno okolje se zelo spreminja itd.).
- Pri izbiri pravega programa potrebujejo izbor visokokakovostnih programov in podporo: po eni strani se udeleženci soočajo z omejitvami neformalnih dejavnosti v lokalnem okolju, po drugi strani pa je veliko takšnih dejavnosti na voljo v urbanih središčih in mladi pogosto ne razlikujejo med kakovostjo programov.
- Želijo zapustiti lokalno okolje: pod povprečno stopnjo prepoznavanja priložnosti v lokalnem okolju se ustvari želja, da bi zapustili lokalno okolje ali celo zapustili državo v iskanju priložnosti.

Struktura usposabljanja

Prvi dan

Čas	Sklop	Opis vsebine sklopa
9:00 – 10:30	Uvod	Predstavitve ciljev programa, tehnične in praktične informacije v zvezi z usposabljanjem, prebivanje ledu med udeleženci, predstavitev glavne teme usposabljanja in razprava o glavnih konceptih.
10:30 – 11:00	Odmor	/
11:00 – 12:30	Kje je moje mesto v tem zapletenem in spreminjajočem se svetu?	Uporaba dveh predstavljenih konceptov (Letni časi in Junakovo potovanje) za razmislek o posameznikovih preteklih življenjskih izkušnjah in preko njih narediti refleksijo prehoda iz preteklega življenja, pomembne (težke) trenutke in se naučiti, kako vplivajo na osebni razvoj.
12:30 – 13:30	Odmor za kosilo	/
13:30 – 14:30	Vse moje identitete	Razmislek o trenutni identiteti posameznika in razlaga teoretičnega ozadja o različnih dejavnikih, ki vplivajo na posameznikovo identiteto (okolje, dednost in lastna dejavnost).

14:30 – 15:30	Kakšne vloge igram v odnosih z drugimi?	Ozaveščanje, da obstajajo različni tipi osebnosti in da njihova lastna osebnost določa, kako bo posameznik dosegel svoje cilje in kako bo komuniciral z drugimi.
15:30 – 16:00	Odmor	/
16:00 – 17:00	V popolnem svetu ...	Udeleženci razširijo svoje dožemanje sveta - da se resničnost pogosto razlikuje od tistega, kar si želimo; imamo podobne želje glede idealnega sveta.

Drugi dan

Čas	Sklop	Opis vsebine sklopa
9:00 – 10:30	Iskanje osebnega poslanstva	S spreminjanjem fokusa iz zunanjega sveta v notranji svet udeleženci dobijo vpogled o sebi - kaj jih motivira, kaj navdušuje.
10:30 – 11:00	Odmor	/
11:00 – 12:30	Kaj je moj center?	Udeleženci odkrivajo svoj osebni center in ugotavljajo, kaj je njihov osebni klic - kakšno je njihovo trenutno poslanstvo.
12:30 – 13:30	Odmor za kosilo	/
13:30 – 15:00	Kje sem sedaj in kaj je moj naslednji korak?	Povezava osebnega klica udeleženca s prihodnjimi dejanji in načrtovanjem dejavnosti, kako dejansko vplivati na lastno prihodnost.
15:00 – 15:30	Odmor	/
15:30 – 16:30	Kaj lahko dam svetu?	Udeleženci ustvarjajo lastne pobude in ozavešajo, da morajo svoje delo nadaljevati tudi po zaključku tega usposabljanja.
16:30 – 17:00	Zaključek	Zaključek usposabljanja, refleksija in vrednotenje učnega procesa in zbranega znanja.

Opis vsebinskih sklopov

Sklop 1: Uvod

Trajanje: 90 minut

Namen: Predstavitev ciljev programa, tehnične in praktične informacije v zvezi z usposabljanjem, prebijanje ledu med udeleženci, predstavitev glavne teme usposabljanja in razprava o glavnih konceptih.

Uporabljene metode:

- Predstavitev v krogu
- hitri zmenki (Speed dating)
- razprava in izdelava plakata s skupnimi pravili.

Priprava prostora: Pred prihodom udeležencev je potrebno pripraviti prostor in urediti gradivo in didaktični material. Okolje učilnice/prostora mora biti (kolikor je le mogoče) udobno in domače, da se lahko udeleženci počutijo prijetno, saj bodo teme včasih težke in zelo osebne.

Predlagamo, da se v prostoru pripravi:

- stole razporedimo v krogu,
- v središče kroga postavimo različen material in predmete, v katere lahko udeleženci projicirajo svoja pričakovanja (didaktični material, platno, prazni papirji itd.).

Program

Aktivnost	Min.	Opis aktivnosti
Predstavitev v krogu	10	Vsak udeleženec pove bistvene informacije o sebi: • ime, • iz katerega razreda in šolskega programa prihaja, • zakaj se je odločili za obisk in kakšna so njegova pričakovanja. Izvajalci se tudi sami predstavijo.
Hitri zmenki	50	Udeleženci se sprehajajo po sobi, se ustavijo ob signalih in z osebo, ob kateri so se tam ustavili, razpravljajo o določeni temi. Opravijo približno 12 različnih kratkih pogovorov, ki trajajo približno 3 minute. Trenerji jih spodbujajo, da vedno najdejo nekoga novega, s katerim se pogovorijo. Teme za razprave, ki so povezane z glavno temo usposabljanja, so: • Kdo je moj najljubši superjunak? • Kateri je moj najljubši film?

		• Kakšne so moje izkušnje z neformalnim izobraževanjem? • Kaj sem hotel biti kot otrok? • Kakšne so moje delovne izkušnje? • Kaj je moja sanjska služba? • Katerega dela ne bi nikoli opravljal? • Zakaj sem se danes odločil, da pridem sem? • Na kaj sem najbolj ponosen nase? • Kaj je najbolj uporabna stvar / spretnost, ki sem se je naučil? • Kaj bi počel, če bi imel ves čas na svetu?
Predstavitev urnika, osnovne informacije o usposabljanju in logistika	10	Trenerji predstavijo bistvene informacije, ki jih udeleženci potrebujejo, da bi vedeli o treningu (kdaj so odmori, kakšen je urnik itd.): • Urnik je pripravljen vnaprej, nato pa ga lahko postavimo na steno v skupnem prostoru • nekaj informacij o odmoru za kavo in kosilo (zlasti za udeležence z alergijami na hrano in drugimi prehranskimi omejitvami).
Dogovor o delu	20	V pogovoru z udeleženci trenerji pripravijo skupna pravila usposabljanja. Vsa pravila zapišemo na papir in nalepimo na steno ob urniku.

Sklop 2: Kje je moje mesto v tem zapletenem in spreminjajočem se svetu?

Trajanje: 90 minut

Namen: Uporaba dveh predstavljenih konceptov (Letni časi in Junakovo potovanje) za razmislek o posameznikovih preteklih življenjskih izkušnjah in preko njih narediti refleksijo prehoda iz preteklega življenja, pomembne (težke) trenutke in se naučiti, kako vplivajo na osebni razvoj.

Metode:

- Razlaga/predstavitev,
- osebno delo – potovanje,
- Izmenjava izkušenj v parih,

- razprava o življenjskih dogodkih.

Material:

- Točke za Junakovo popotovanje (12 plakatov z glavno temo vsakega točke in z dodatnimi vprašanji),
- Pisala,
- Papir A4 ali listki za udeležence.

Priprava prostora: Pripravimo pot z 12 točkami s temami in vprašanji Junakovega popotovanja.

Najbolje je pripraviti nekje, da je dovolj prostora za gibanje udeležencev - lahko je zunaj ali na hodniku. Točke morajo biti dovolj narazen, da udeleženci ne motijo drug drugega in morajo biti jasno označene, da jih udeleženci najdejo.

Program:

Aktivnost	Min.	Opis aktivnosti
Uvod v sklop	10	Uvodna razlaga trenerja s poudarkom na spremembah, prehodih v življenju. Življenje kot niz letnih časov - kako se počutimo v različnih letnih časih in kako se lahko navežemo na različne prehode v življenju. Klasični elementi prehoda: zaposlitev, selitev domov, poroka, otroci, matura. Življenje kot potovanje - Herojevo potovanje
Življenjski prehodi in življenjska pot kot Junakovo potovanje	70	Obrazložitev: Kaj je Junakovo potovanje, kako deluje v filmih in literaturi in kako ga lahko uporabimo, ko gledamo svoje življenje. Udeleženci se odpravijo na potovanje: • S seboj vzamejo pisalo in nekaj papirja. • Celotno potovanje naj bo v tišini - tudi če koga srečajo, naj molčijo. • Najti morajo 12 točk / postaj, ki so označene od 1 do 12. • Na voljo imajo približno 45 minut. • Poslani bodo posamično v razmiku 1 minute. • Osredotočiti naj se nase. Ni pomembno, ali so počasnejši / hitrejši od tistega, ki stoji za njimi / pred njimi. • Na koncu bodo delili, kolikor bodo želeli. Prosto lahko pišejo/rišejo.

		- Narišejo naj svoje potovanje kot Junak - iz ene ali več izkušenj v preteklosti. Opis potovanja in njegovi koraki so opisani v poglavju <i>Orodje1 - Junakovo potovanje</i>. Po potovanju: Ko se počasi vrnejo, jih združimo v pare, da se pogovorijo o ugotovitvah: - Kakšno je bilo stanje na vaši poti? - Kako ste se počutili? - Kako vas je situacija spremenila? - Kakšen človek bi bil danes, če ne bi bilo tega potovanja?
Zaključek. Pogovor o glavnih življenjskih dogodkih.	10	Pogovor z udeleženci, ki vodi od njihovih preteklih izkušenj do potencialnih doživetij v prihodnosti: - Kaj se lahko naučimo iz zgodb, ki smo jih bili pripravljeni deliti? - Kateri so tipični prehodi v življenju? - Kakšen odnos imajo ljudje do prehodov? - Kakšne so bile vaše potrebe v preteklosti in kaj boste potrebovali tudi v prihodnosti? Opomba: Zadnji par bo imel v paru le približno 5 minut razprave, zato jih po potrebi spodbujamo, naj nadaljujejo z razpravo v času odmora.

Sklop 3: Vse moje identitete

Trajanje: 60 minut

Namen: Razmislek o trenutni identiteti posameznika in razlaga teoretičnega ozadja o različnih dejavnikih, ki vplivajo na posameznikovo identiteto (okolje, dednost in lastna dejavnost).

Metode:

- Vodeno individualno delo,
- refleksija v parih,
- deljenje izkušenj s skupino,
- razlaga teoretičnega ozadja.

Material:

- glasba za ozadje,
- bel papir (A4),
- pisala
- škarje,
- lepila ali lepilni trakovi,
- stare revije, časopisi, oglasi, katalogi,
- dodatno: barvice, voščenke, markerji ipd.

Program:

Aktivnost	Min.	Opis aktivnosti
Vodeno osebno delo: Biografska vaja - katerim skupinam pripadam?	30	Vsak udeleženec s pomočjo vodene biografske vaje raziskuje, katerim skupinam pripada in kako pomembne so zanj. Vsak udeleženec piše na svoj prazen papir. Vprašanja in naloge za vodeno individualno delo: Katerim skupinam pripadam? Naredite seznam vseh dejavnosti, ki se jih udeležujem, vseh krogov, ki jim pripadam, vseh mojih skupin prijateljev, hobijev, krajev bivanja, katere vere pripadam, katere narodnosti sem. Na drugem listu papirja udeleženci nato naredijo kolaž identitet, ki so zanje najpomembnejše: Kateri so zame bistveni? Kateri so v mojem osebnem centru? Kateri so manj pomembni? Za kolaž bi morali imeti na voljo različne revije, časopise in drugo izvorno gradivo.
Refleksija v parih	10	Udeleženci si v parih izmenjujejo misli o tem, kaj se jim je med vajo dogajalo in kaj so se naučili o sebi.
Deljenje v skupini	10	Skupinska razprava in izmenjava ključnih ugotovitev.
Teoretično ozadje: Trije ključni dejavniki, ki vplivajo na našo osebnost	10	trenerji pojasnijo, da so trije ključni dejavniki, ki posameznika oblikujejo, dednost, okolje in lastna aktivnost posameznika. Nato na kratko razložijo vsakega od teh dejavnikov.

Sklop 4: Kakšne vloge igram v odnosih z drugimi?

Trajanje: 60 minut

Namen: Ozaveščanje, da obstajajo različni tipi osebnosti in da njihova lastna osebnost določa, kako bo posameznik dosegel svoje cilje in kako bo komuniciral z drugimi.

Metode:

- uvodna predstavitev,
- osebno delo z uporabo en-orodij (16 preizkusov osebnosti),
- pogovor v malih skupinah.

Material:

- pametni telefoni
- dostop do interneta.

Program:

Aktivnost	Min.	Opis aktivnosti
Uvod	10	Glavne točke uvoda: • Nismo vsi enaki, imamo različne tipe osebnost. • Obstajajo različni osebnostni testi, vendar so nekateri zelo dolgi ali jih lahko opravijo samo strokovnjaki, nekateri pa so nezanesljivi. • Slaba ali dobra osebnost ne obstaja - vsaka vrsta ima svoje slabosti in močne točke. • Zakaj je pomembno, da veste, kakšen tip osebnosti imate? Ljudje imajo lahko enake cilje, vendar bodo izbrali različne poti, da jih dosežejo.
Osebno delo s spletnimi orodji	20	Udeleženci odgovarjajo na vprašanja na spletni strani. Po tem si na strani preberejo informacije o svojem značaju in raziskujejo druge tipe osebnosti. Vir: https://www.16personalities.com/free-personality-test Besedilo in pojasnila so na voljo v angleščini in drugih jezikih.
Razprava o rezultatih v majhnih skupinah	30	Udeležence razdelimo v 4 ali več majhnih skupin in sicer damo skupaj tiste s podobnimi rezultati.

		Najprej udeležencem damo prostor, da ugotovijo, ali obstaja kdo z istim tipom osebnosti, nato pa nekaj teh oseb združimo, na primer: • analitiki (INTJ, INTP, ENTJ, ENTP), • diplomati (INFJ, INFP, ENFJ, ENFP), • misleci (ISTJ, ISFJ, ESTJ, ESFJ), • raziskovalci (ISTP, ISFP, ESTP, ESFP). Nekaj dodatnih vprašanj za razmislek: • Vas je rezultat presenetil? Se strinjate s tem? • Kaj je bilo za vas najbolj presenetljivo v opisu rezultata? • Kaj je bilo najbolj zanimivega, kar ste o sebi spoznali s tem osebnostnim testom?
--	--	--

Sklop 5: V popolnem svetu ...

Trajanje: 60 minut

Namen: Udeleženci razširijo svoje dojemanje sveta - da se resničnost pogosto razlikuje od tistega, kar si želimo; imamo podobne želje glede idealnega sveta.

Metode:

- Individualno delo (risanje),
- skupinska dinamika – iskanje skupnih točk in sestavljanje skupne slike.
- diskusija.

Material:

- Glasba za ozadje
- bel papir (A4),
- pisala,
- po želji: voščenke, barvice, flomastri.
- dva plakata z napisom "Kaj se bom spomnil?" in »Pričakovanja za jutri«;
- post-it listki.

Program:

Aktivnost	Min.	Opis aktivnosti
-----------	------	-----------------

Individualno risanje: Moj popolni svet	15	Udeleženci vsak zase narišejo idealen svet, v katerem bi radi živeli, če ne bi bilo omejitev.
Iskanje skupnih točk in povezav	20	Udeleženci na kratko s svojimi besedami drug drugemu predstavijo svoj svet. Po tem skupaj iščejo povezave in skupne točke med svetovi.
Izdelava skupinske slike	5	Udeleženci slike naberejo sredi sobe skozi najdene povezave, nato pa jih vse skupaj prilepijo. Rezultat je skupni velik plakat z vsemi slikami.
Kakšne so vrednote tega sveta?	15	Udeleženci odkrijejo skupne vrednote in jih zapišejo na ločen plakat. Ves ustvarjeni material smo za čas treninga postavili nekam vidno (na steno, tablo ...)
Zaključek dneva	5	Kratka evalvacija o občutkih in pričakovanjih udeležencev. Vsak udeleženec na en listič napiše svoj odgovor na vprašanje »Kaj si bom danes najbolj zapomnil?« in na »Kakšna so moja pričakovanja za jutri?« Trenerji položijo dva plakata na tla, udeleženci pa nalepijo svoje listke na njih. Po koncu lahko trenerji nalepijo plakate na steno in združijo podobne odgovore.

Sklop 6: Iskanje osebnega poslanstva

Trajanje: 90 minut

Namen: S spreminjanjem fokusa iz zunanjega sveta v notranji svet udeleženci dobijo vpogled o sebi - kaj jih motivira, kaj navdušuje. Na ta način počasi napredujejo do razmišljanja o svojem osebnem centru.

Metode:

- osebno delo/vaja,
- delitev v malih skupinah,
- pogovor.

Material:

- glasba za ozadje,

- bel papir (A4),
- pisala.

Program:

Aktivnost	Min.	Opis aktivnosti
Kje smo?	10	Kratka razlaga današnjega urnika.
Vaja: 20 stvari	30	Trenerji pripravijo 4 delovne postaje v kotih sobe (vsaka z enim vprašanjem, navedenim spodaj). Vsak udeleženec je povabljen, da vzame bel papir A4 in pisalo ter se odpravi na "pot" po vseh 4 kotih. Obiskati mora vse postaje / kote, vendar ni pomembno, v kakšnem vrstnem redu. Odgovore zapiše na papir. Na vsaki delovni postaji je na voljo 7 minut. Udeleženci razdelijo A4 papir na 4 kvadratke. Na vsakem kvadratu naredijo drugačen seznam stvari. Naloge na delovnih postajah: • Prvi kvadrat: Seznam 5 stvari, ki me osrečujejo. • Drugi kvadrat: Seznam 5 stvari, ki jih rad počnem. • Tretji kvadrat: Seznam 5 stvari, ki me resnično zanimajo. Vseeno je, ali jih trenutno počnem. • Četrty kvadrat: Seznam 5 stvari, ki bi jih rad počel, če bi imel samo še 5 let življenja.
Deljenje in razprava v majhnih skupinah	25	V malih skupinah se udeleženci pogovarjajo o svojih 20 stvareh. Skupino sestavijo na zadnji postaji, kjer so ostali. Pomožna vprašanja: • Je bilo težko najti teh 20 stvari? • Ste imeli premalo ali preveč stvari, ki ste jih želeli uvrstiti na seznam?
Skupinska razprava o obeh vajah	20	Povzetek in čas za delitev mnenj.

Sklop 7: Kaj je moj center?

Trajanje: 90 minut

Namen: Udeleženci odkrivajo svoj osebni center in ugotavljajo, kaj je njihov osebni klic - kakšno je njihovo trenutno poslanstvo.

Metode:

- Razprava o ogledu videa,
- vodena fantazija,
- risanje vizije samega sebe,
- Vaja Moje poslanstvo.

Material:

- računalnik, projektor in zvočniki,
- delovni list Seznam vrednot,
- bel papir (A4),
- pisala.

Program:

Aktivnost	Min.	Opis aktivnosti
Uvod: ogled videa Notrh's Centre	15	Kot uvod si skupaj ogledamo posnetek iz filma Rise of the Guardians (2012), ki govori o centru (povezava: https://youtu.be/DolFqU6KCf0). Sledi kratka razprava (10 minut) na temo lastnega notranjega centra. Nanaša se na simboliko babuške.
Vaja: Vodena fantazija Če bi imel 5 let	10	Vaja v obliki vodene meditacije / fantazije. Vsi udeleženci izberejo udobno mesto in zaprejo oči (sede, leže ...). Trenner jih vodi skozi korake meditativnega domišljjskega potovanja: • Vrne se v preteklost, ko si bil/-a stari/-a 5 let. • Kaj počneš ta otrok? • Kakšne so bile tvoje želje, kaj je bilo pomembno? • Kaj si želela v prihodnosti? • Kaj bi si rekel v današnji situaciji? Na ta način udeleženci stopijo v stik s svojim notranjim otrokom in pogledajo s perspektive otroka. Takrat so vedeli, kaj želijo početi.
Risanje vizije	5	Kaj si videl/-a?

		Udeleženci imajo nekaj minut časa, da narišejo / zapišejo svoja čustva in kaj so se iz tega naučili. To počnejo samo zanje - vsebine ne delijo z drugimi.
Izziv: Moje poslanstvo - 1. korak	15	Vaja s 5 koraki, v katerih udeleženci razmišljajo o svojih življenjskih ciljih in poslanstvu. Navodila za udeležence: • Ugotovite pretekle uspehe: zapišite 5 primerov osebnih uspehov v zadnjih nekaj letih, ki so lahko povezani z uspehi v šoli, v skupnosti in v družinskem okolju. • Zdaj ugotovite, kaj je tem uspehom skupnega - kaj je enako vsakič, ko ste bili uspešni?
Izziv: Moje poslanstvo - 2. korak	20	Vsak udeleženec prejme delovni list Seznam vrednot (na voljo v prilogah). Navodila za udeležence: • Ugotovite, katere so vaše temeljne vrednote. Pomagajte si s seznamom prejetih vrednot. • Na seznamu izberite šest najpomembnejših vrednot. • Podčrtajte tisto, ki je za vas najpomembnejša.
Izziv: Moje poslanstvo - 3. korak	10	Navodila za udeležence: • Prepoznali boste, kaj lahko prispevate. • Naredite seznam vseh načinov, kako lahko prispevate k družbi, lokalnemu okolju in svetu. • Pomagajte si s temeljnimi vrednotami, izbranimi v prejšnjem koraku vadbe.
Izziv: Moje poslanstvo - 4. korak	10	Navodila za udeležence: • Dajte prednost pomembnemu. • Zdaj si lahko vzamete čas za razmislek o tem, katere prioritete imate v življenju in kakšne cilje imate zase. • Ustvarite seznam osebnih prioritet za naslednja tri leta / naslednje leto / do zaključka izobraževanja.
Izziv: Moje poslanstvo - 5. korak	15	Navodila za udeležence: • Zapišite svoje poslanstvo v skladu s prejšnjimi štirimi koraki.

		• Zapis mora biti kratek, jedrnat in vsebovati (kolikor je le mogoče) vse iz prejšnjih 4 korakov. Primeri poslanstva: • »Živim pošteno, sočutno, odgovorno z zdravo mešanico realizma in domišljije.« • »Z izobraževanjem želim pridobiti pomembno znanje in pomoč ter skrbeti za ljudi okoli sebe.«
Kratka delitev misli s sosedom	5	Udeleženci drug z drugim na hitro podelijo izjave.

Sklop 8: Kje sem sedaj in kaj je moj naslednji korak?

Trajanje: 90 minut

Namen: Povezava osebnega klica udeleženca s prihodnjimi dejanji in načrtovanjem dejavnosti, kako dejansko vplivati na lastno prihodnost.

Metode:

- osebno delo s pomočjo delovnih listov,
- predstavitev osebnega dela.

Material:

- delovni listi Canvas,
- pisala,
- glasba za ozadje.

Program:

Aktivnost	Min.	Opis aktivnosti
Uvod in navodila	5	Trener razdeli delovne liste Canvas, razloži njihove dele in poda navodila, kako lahko ta delovni list pomaga udeležencem pri razmišljanju o njihovi prihodnosti.
Individualni razmislek s pomočjo delovnega lista Canvas	50	Udeleženci imajo čas za osebno delo in razmislek. Podpora se nahaja na obrazcu (glej Priloge).

Predstavitev rezultatov	30	Vsak udeleženec pripravi kratko (1-3 minute) predstavitev svojega delovnega lista.
Zaključek	5	Trener povzame predstavitve in poda nekaj spodbudnih komentarjev.

Sklop 9: Kaj lahko dam svetu?

Trajanje: 60 minut

Namen: Udeleženci ustvarjajo lastne pobude in ozavestijo, da morajo svoje delo nadaljevati tudi po zaključku tega usposabljanja.

Metode:

- osebno delo,
- delitev v malih skupinah,
- predstavitev osebnega dela celotni skupini.

Material:

- pisala,
- glasba za ozadje,
- bel papir (A4).

Program:

Aktivnost	Min.	Opis aktivnosti
Uvod: Zgodba o pomolu	10	Za uvod trener s svojimi besedami predstavi sledečo zgodbo: »Avtokamp Palme v Zamošću na Pelješcu leži ob lepi peščeni plaži, ki se vije v loku od velikega peščenega rta Perna, do konca avtokampa. Pred leti je bil pesek na delu plaže, ki je blizu peščenega rta droben in okrogel, prijeten za hojo in ležanje, med tem ko je bil pesek na koncu plaže precej ostrih robov. Kamni tam so bili veliki, plaže pa je bilo tako malo, da jo je pogosto popolnoma zalila plima. Lastnik avtokampa se je odločil, da bo zgradil pontonski pomol, ki bo gostom kampa omogočal privez čolnov. Za plavajoči pomol se je odločil zato, da bi čim manj vplival na okolje in da bi bilo čim manj gradbenih stroškov. Plavajoči pomol je pritrjen na velike

		betonske uteži na dnu morja, nanj pa vodi kratek lesen mostiček, ki stoji na dveh betonskih stebrih. V šestih letih, odkar je pomol zgrajen, se poznajo vplivi na plažo. V zimskem času, ko močan veter in valovi nosijo pesek s plaže in ga odlagajo tam, kjer se voda umiri, se je prijetni okrogli pesek začel nabirati okrog betonskih stebrov, ki podpirata most, ter začel širiti plažo. Od izgradnje pomola se je plaža razširila za dober meter, hoja in ležanje na njej pa sta postala prijetna Na podoben način posameznik, ki je trdno prepričan v svojo odločitev, trdno stoji v svojem okolju in svet okrog njega se začne spreminjati.«
Oblikovanje osebne spodbude	15	Udeleženci razmišljajo o tem, kakšna bi bila njihova osebna pobuda za prihodnost, po zaključenem usposabljanju. na listu Pripravijo osnutek svoje pobude in ga zapišejo na list.
Deljenje v malih skupinah	15	Udeleženci se razdelijo v nekaj manjših skupin (3-4 osebe). Vsak udeleženec predstavi svojo pobudo v majhni skupini, drugi člani skupine pa mu dajo povratne informacije. Na podlagi teh povratnih informacij lahko udeleženci prilagodijo / razširijo / spremenijo svoje spodbude.
Predstavitvene pobud skupini	20	Udeleženci predstavijo svoje pobude skupini. Trenerji dajo nekaj povratnih informacij.

Sklop 10: Zaključek

Trajanje: 30 minut

Namen: Zaključek usposabljanja, refleksija in vrednotenje učnega procesa in zbranega znanja.

Metode:

- Pregled vsebine celotnega usposabljanja,
- refleksija s pomočjo fotografij,
- Zaključni krog s komentarji.

Material:

- glasba za ozadje
- fotografije, slike ali kartice Dixit.

Program:

Aktivnost	Min.	Opis aktivnosti
Pregled vsebine celotnega usposabljanja	5	Trener gre čez urnik in na kratko opisuje, kaj so udeleženci doživeli v teh dveh dneh, katere vaje so naredili in kaj se je dogajalo med odmori (če se je kaj posebnega).
Kaj bom odnesel s seboj domov?	20	Trener povabi skupino, da se sprehodi po prostoru in izbere fotografijo, ki najbolj ustreza vprašanju: »Kaj mi bo najbolj ostalo v spominu? Kaj bom s seboj odnesel domov?« Ko udeleženec najde najboljšo sliko, jo pobere s tal in sede na svoje mesto. Ko vsi končajo, na kratko razložijo, zakaj so izbrali določeno sliko.
Zaključni krog s komentarji	5	Trenerji dajo prostor udeležencem, ki želijo še kaj podeliti s skupino.

Usposabljanje Akademie Klausenhof

Osrednja tema usposabljanja je samospoznavanje in samozavedanje. Izvajalci so uporabili metode, ki udeležencem pomagajo, da se sami bolje spoznajo, razpravljajo o temah vrednot in norm ter razvijajo socialne kompetence in spretnosti.

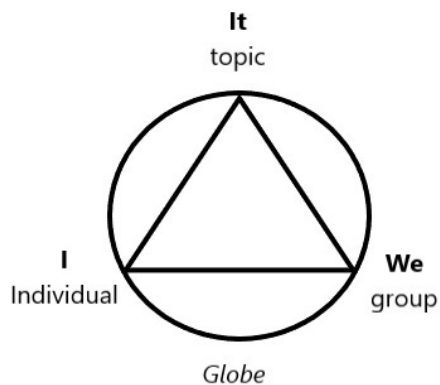
Opredelitev lastnih norm in vrednot je ključnega pomena za razvoj samospoznanja in samozavedanja, kar pomeni pomemben korak v procesu osebnostnega razvoja (najstnikov). Potreba po razvoju socialnih kompetenc temelji na predhodnih izkušnjah (usposabljanju) s ciljno skupino.

Nemški trenerji so usposabljanje razvili po naslednjih načelih:

- Tematsko usmerjena interakcija po Ruth Cohn,
- Razširjeni model Tuckmanovih faz razvoja skupine,
- Usmerjenost v življenjski prostor udeležencev po Hansu Thierschu,
- Osnove izkustvenega učenja in izobraževana po Berndu Heckmairju in Wernerju Michlu.

Naslednja poglavja so namenjena kratki predstavitvi teh načel.

Tematsko usmerjena interakcija po Ruth Cohn



SLIKA 1: MODEL NA TEMO OSREDOTOČENE INTERAKCIJE.

Vsako skupino določajo štirje elementi tematsko usmerjene interakcije (Theme-centred Interaction oz. TCI):

- JAZ (posameznik): samostojna oseba s svojo osebno zgodbo in zahtevami,
- MI (Skupina): s svojimi cilji in dinamiko,
- ONO (tema): naloga, tema,
- KROG (okolje): okvir, ki je lahko ugoden ali ovirajoč.

Priznavanje in spodbujanje ravnovesja vseh treh (Jaz- mi- ono) dejavnikov v okolju je osnova skupinskega dela. Naloga vodje skupine TCI je biti pozoren na ravnovesje štirih dejavnikov.

Ravnovesje je dinamično, saj se nenehno spreminja in v skupinskem procesu nikoli ne ostane stalno.

Neravnovesja:

Pomanjkanje komponente JAZ:

- v ospredju sta ONO (tema) in MI (skupina)
- Posameznik več svoje pozornosti nameni cilju in interesom skupine kot samemu sebi
- Skupina zanemarja interese posameznih članov.

Pomanjkanje komponent JAZ in MI:

- v ospredju je ONO (tema)
- Zanemarjajo se posameznikovi interesi in skupinska realizacija
- Ni skupinskega občutka.

Pomanjkanje komponente MI:

- Zanimarja se skupinski občutek in sodelovanje.
- V ospredju sta JAZ in ONO
- Skupinska dinamika se ne ustvari.

Pomanjkanje komponente MI:

- ONO (tema) se premakne v ozadje
- Člani skupine se ukvarjajo predvsem sami s sabo in s postopki v skupini.
- Ni identifikacije s temo.

Postulati

"Bodi sam svoj vodja/gospodar."

- Prevzemi osebno odgovornost.
- Odločanje o potrebah.
- Uporaba priložnosti sprejemanja odločitev.
- Odgovornost za lastna dejanja je na meni, ne na vodstvu skupine.

"Motnje imajo prednost."

- Priznaj, da so ovire, motnje in slabosti na poti do cilja resnične.
- Motnje se lahko pojavijo kjer koli in kadar koli.
- Motnje za obstajanje ne potrebujejo dovoljenja.
- Motnje (strah, bolečina, veselje ...) zahtevajo energijo in pozornost udeleženca.
- Odstranjevanje motenj lahko privede do nadaljnjih motenj.

Možni viri motenj so notranji procesi fizične, emocionalne in racionalne narave ter zunanji pogoji fizične, okoljske, družbene in politične narave. Če motnje ignoriramo ali zanikamo, se izrinejo v ospredje in ovirajo učenje, delo in rast. Zato jih je pomembno obravnavati resno in se z njimi ukvarjati, dokler oseba ali skupina začne ponovno delovati.

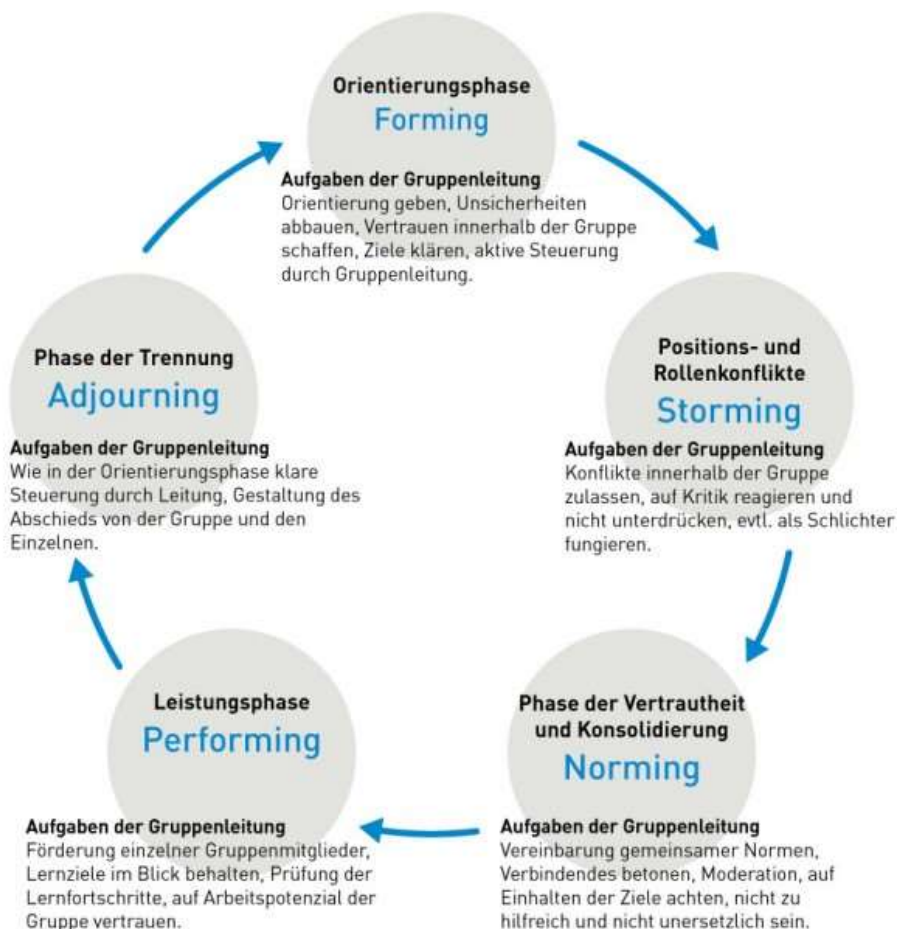
Načela Tematsko usmerjene interakcije (aksiomi):

- **Avtonomija:** Človek je psiho-biološka enota. Je tudi del vesolja. Zato je v enaki meri avtonomen (samostojen) in soodvisen (odvisen). Avtonomija posameznika je večja, bolj ko se ta zaveda svoje soodvisnosti od drugih.
- **Hvaležnost:** Spoštovanje vseh živih bitij in njihovega obstajanja in minevanja. Spoštovanje rasti zahteva ocenjevalne odločitve. Človek je dragocen; nečloveško ogroža vrednost.

- **Širjenje meja:** Prosta odločitev se zgodi znotraj pogojnih notranjih in zunanjih meja. Mogoča je širitev teh meja.

Model razširjene faze skupine po B. Tuckmanu

Model je mogoče najjasneje ponazoriti s spodnjim diagramom. Ime posameznih faz se nanaša na vedenje članov skupine, prikazane pa so naloge, povezane z vodenjem skupine v posameznih fazah.



Usmerjenost v življenjski prostor po Hansu Thierschu

Pri usmeritvi v življenjski svet/prostor se vedno upošteva vsakdanje življenje osebe. **Rešitve in podpora niso standardizirani, temveč so prilagojeni življenju posameznega udeleženca.**

Posameznika obravnavajo **kot strokovnjaka v svojem svetu**, ki se lahko sam odloči najbolje in ga pri tem procesu zgolj spremljamo in podpiramo. Odločitve in dejanja ne sprejemajo tretje osebe, ampak jih mora izvajati posameznik sam zase.

Spoštljiva interakcija kot osnovna usmeritev usmerjenosti v življenjski svet (npr. med udeležencem in trenerjem) omogoča solidarno in participativno delo. Pri tem se spoštujemo in sprejemamo tudi nam tuje življenjske koncepte. Udeležence obravnavamo kot zrele subjekti, ki so zmožni (samo)refleksije

in ki ne potrebujejo navodil, ampak v najboljšem primeru zgolj prikaz možnosti, alternativ in perspektiv za delovanje.

Izkustveno učenje in izobraževanje po B. Heckmairju in W. Michlu

Obstaja več definicij izkustvenega učenja, od katerih se nekatere prekrivajo, nekatere pa se med seboj tudi razlikujejo. Eno najbolj razširjenih in priznanih definicij v nemško govorečem svetu sta leta 1994 oblikovala B. Heckmair in W. Michl:

"Izkustveno izobraževanje je akcijsko usmerjena metoda in želi pri mladih podpreti osebnostni razvoj z zglednimi učnimi procesi, v katerih se soočajo s fizičnimi, psihološkimi in socialnimi izzivi, ter jim omogočiti odgovorno načrtovanje življenja."

Cilji in oblike učenja

Kot je razvidno že iz same definicije, sta glavna cilja izkustvenega učenja spodbujanje osebnostih in socialnih kompetenc.

"Glavni cilj izkustvenega izobraževanja je promocija posameznih veščin za spoprijemanje z življenjem in sposobnosti medosebnega sodelovanja in komunikacije v skupini v vsakdanjem okolju. Izkustveno izobraževanje udeležencem omogoča, da preizkusijo meje lastnih akcijskih kompetenc in se učijo in rastejo v neustrašnem prostoru skupine. "

V nasprotju z običajnimi pristopi in z učnimi metodami se izkustveno izobraževanje osredotoča na celostni pristop. Eden od elementov tega je, da lahko učenje poteka na različnih ravneh in se lahko prenaša po različnih kanalih in elementih. Na tem mestu gre omeniti različne primere:

1. Učenje z rokami, srcem in glavo

Osebnost udeležencev je treba obravnavati na telesni, duševni in duhovni ravni. Izkušnje namreč pridobivajo individualno, pri čemer ponavadi s seboj prinesejo čustva ali občutke, ki se lahko nato odražajo in predelujejo pri njihovem delu. To jasno kaže, da izkustveno izobraževanje presega zgolj fizično akcijo.

2. Učenje z vsemi čuti:

V današnji družbi je učenje večinoma na podlagi izkušenj iz druge ali celo tretje roke, kar skuša izkustveno učenje zamenjati z osebno izkušnjo. "*Spodbuja čutno soočenje (z naravo) in ponovno prisvojitve z vidom, sluhom, vonjanjem, dotikanjem in okušanjem.*"

3. Umirjeno učenje:

Ker živimo v družbi, v kateri se zelo hitro odvijajo tehnični in družbeni procesi, lahko izkustveno učenje pomembno prispeva k ponovnemu odkrivanju umirjenosti in učenju tišine.

4. Učenje z zgledom:

Izkustveno izobraževanje s svojimi lastnostmi »zapletene parametre resničnosti zmanjša na spremenljivke, ki jih je običajno mogoče nadzorovati. Na ta način lahko [udeleženci] izkusijo povezavo med dejanjem in učinkom, med vedenjem in uspehom, med izzivi sedanjosti in prihodnost, ki jo je mogoče oblikovati.« Učenje v skupini in na podlagi skupine je lažje.

5. Učenje preko izkušenj

Kot je bilo že poudarjeno, je osnovna predpostavka izkustvenega učenja, da se ljudje bolje učijo in težje pozabijo to, kar so doživeli.

Definicija ciljne skupine in njenih potreb

- Skupino je sestavljalo 24 udeležencev, starih med 11 in 15 let.
- Udeleženci obiskujejo tri različne šole v radiu približno 30 km od Akademie Klausenhof.
- Udeleženci prihajajo iz treh različnih vrst šol.
- Na začetku usposabljanja je vsak udeleženec poznal vsaj še eno osebo, večina skupine je bila med seboj neznana.
- Raven uspeha v šoli, družinske razmere in splošno socialno-ekonomsko stanje udeležencev je precej raznoliko.

Zaradi naslednjih razlogov lahko udeležence označimo za prikrajšane oziroma za mlade z manj priložnostmi:

- prihajajo s podeželja,
- slabe življenjske razmere,
- migracijsko ozadje,
- socialna prikrajšanosti (družinske okoliščine, socialne okoliščine).

Trenerji so želeli zadovoljiti naslednje potrebe ciljne skupine:

Kljub raznolikosti, ki jo člani skupine prinesejo s seboj, obstajajo številne okoliščine in potrebe, ki veljajo za vsakogar. Udeleženci so na robu prehoda v odraslost. Poleg javno zaznanih prednosti, ki jih le-ta prinaša, kot so več svobode in več priložnosti, obstajajo tudi številni izzivi in zahteve. Podporo potrebujejo pri:

- Od mladostnikov se pričakuje, da bodo sposobni sprejemati pomembne odločitve za življenje.
- Razviti morajo lastne življenjske cilje, ki temeljijo na lastnem vrednostnem sistemu; postati morajo bolj neodvisni od staršev in zunanjega sveta.
- Mladostniki so sposobni in morajo razviti lastno mnenje in ga predstaviti svetu.
- Napetost med prilagajanjem in individualizacijo neizogibno vodi do tega, da ima ciljna skupina izkušnje izključenosti in zavrnitve. Ukvarjanje s tem je težko področje učenja za mlade.
- Nekateri se pred samostojnostjo umaknejo, drugi pa se odločijo, da hočejo postati bolj neodvisni. Posledično ciljna skupina vedno bolj potrebuje podporo v šoli, ki je okolje ne more ponuditi.

Nazadnje je kljub skrbni izbiri koncepta glavni poudarek na procesu in usmeritvi udeležencev. Dolžina metod in v redkih primerih možna izmenjava bo odvisna od tega. Iz tega razloga le-te niso natančno predvidene.

Struktura usposabljanja

Prvi dan

Čas	Vsebina	Uporabljene metode
15:00	Udeležence se pobere pri matičnih šolah	
16:00	Sprejem, razdeljevanje ključev in delitev po sobi, tehnične informacije v pravilih, napovedana dogajanja, (ponovno) spoznavanje.	
17:00	Začetek pogovora, ogrevanje, prebijanje ledu, spoznavanje refleksije na usposabljanju	Hitri zmenki Kaotični intervju Mentimeter
18:00	Večerja	
19:00	Filmski večer	

Drugi dan

Čas	Vsebina	Uporabljene metode
8:00	Zajtrk	

9:00	Ogrevanje Odkriti svoje posebne lastnosti in podobnosti z drugimi, pridobivanje samozavesti	Ogrevanje: Vozim se z vlakom Trikotnik podobnosti
10:00	Povečanje samospoznavanja Ugotovite prednosti in slabosti Povečajte zavest o globini lastne osebe (med drugim spoznajte tudi pomembne ljudi)	Dialog s samim seboj Razmislek in vrednotenje v majhnih skupinah Kako pomembno je zame?
12:30	Kosilo	
13:30	Ogrevanje Komunikacija v skupini Vloge v skupinah Samospoznavanje Socialne kompetence	Ogrevanje: Evolucija Division into semigroups Semi-group A: Escape Game Semi-group B: Tower of Power
15:00		Zamenjava skupin
	Obvladovanje stresa: Prepoznavanje stresne in sprožilne točk, preprečevanje stresa	Vprašalnik o stresu razprava v majhni skupini
18:00	Večerja	
19:00	Družabni večer z družabnimi igrami, balinanjem, biljardom, namiznim nogometom, pikadom	

Tretji dan

Čas	Vsebina	Uporabljene metode
8:00	Zajtrk	
9:00	Ogrevanje Vrednote Življenjski cilji Utrditev lastnih vrednot s primerjavo Pogovori z drugimi	Ogrevanje: Rush Hour v Tokiu Tržnica vrednot (5 ciklov)

11:00	Predstavitev dela v naslednjih mesecih Predstavitev mentorjev in mentorske skupine Načrtovanje drugega usposabljanja.	Predstavitev primere metod dela v mentorskih skupinah Kaj je bil vaš največji uspeh danes?
12:30	Kosilo	
13:15	Vrnitev na matične šole	

Igre in metode za ogrevanje:

- so večinoma kratke igre, polne gibanja,
- so preproste, živahne in smešne,
- pomagajo udeležencem, da se skupaj gibajo,
- čistijo um, usmerjajo pozornost stran od lastnih misli,
- aktivirajo levo in desno možgansko poloblo,
- izboljšajo razpoloženje skupine,
- imajo lahko tudi zmagovalce in poražence, za razliko od vaj za spodbujanje sodelovanja.

V nekaterih okoljih je ogrevanje znano tudi pod imenom »ledolomilci«. Uporaba obeh izrazov zna biti zavajajoča, saj se ogrevalne igre razlikujejo od iger za spoznavanje (ledolomilcev) in imajo povsem drugačno funkcijo.

Ogrevalne vaje lahko najdete v nešteto različicah v knjižni literaturi in na internetu. Postopki in navodila za izvajanje izbranih različic za to usposabljanje namerno niso podrobno navedena. Izbrani so vedno namreč glede na potrebe skupine in glede na to v kateri fazi se skupina nahaja.

Avtomatsko ponavljanje "naših" iger in vrstni red, ki smo ga izbrali, tako ne vodi nujno do uspeha, temveč je lahko celo kontraproduktivno pri implementaciji programa pri drugih skupinah. Trenerjem priporočamo, da pred vsakim sklopom izberejo igro, primerno za vsebino in udeležence ter sami priskrbijo potreben material.

V skladu z našo filozofijo, da ne zapovedujemo drugim, kaj morajo storiti, so trenerji in mentorji sodelovali pri vseh metodah in druge povabili, naj se jim pridružijo (ne: "Naredi to!", Ampak: "Daj, pridruži se."). Na ta način ni hierarhičnega mišljenja. To pomeni, da trenerji in mentorji niso nad udeleženci, ampak na isti ravni kot oni, kar je pomembno pri svetovanju ali spreminjanju perspektive.

Predstavitev uporabljenih metod

Hitri zmenki

Cilji: Vzpostavljanje stikov z drugimi, zmanjšanje pristranskosti, lažje vključevanje v skupino, možnost spoznavanja vsakega udeleženca, zaščiten vstop v pogovor z določanjem tem od zunaj, razvoj pozitivne skupinske klime

Obrazložitev: Velika težava na začetku je, kako stopiti v dialog z ostalimi, o čem se pogovarjati, da ne bomo načeli napačnih tem. Za zadržane je to še večji izziv. Obstaja tudi strah, da nekdo morda ne bi mogel stopiti v pogovor s tistim, s katerimi bi se najbolje razumel, in tako zamudil priložnost, da bi našel empatičnega kolega. To lahko prepreči struktura metode ter spretno izbrane teme in vprašanja, saj omogoča kratek pogovor vsakega z vsakim.

Postopek izvedbe: Oblikujeta se dva kroga (notranji in zunanji), tako da se pari stolov porazdelijo po sobi. Začenši z notranjim krogom so vsi stoli oštevilčeni, nato se zunanji krog nadaljuje. Odvisno od števila udeležencev je na primer stol 1 nasproti stola 20, 2 od 19, 3 od 18 itd. Vsak udeleženec sedi na svojem stolu. Moderator nastavi temo ali vprašanje, o katerem je mogoče v paru razpravljati tri minute. Po natanko treh minutah se oglasi zvok in udeleženci zamenjajo svoj stol s tistim, ki ima naslednjo višjo številko. Na stoli št. 20 ves čas sedi le oseba št. 20, tako da deluje princip vrtenja. V skladu s tem mora oseba iz 19. stola po enem krogu premakniti na številko 1. Torej vsakič, ko se formulira nov par trener postavi novo temo. Vse teme so enostavne in nekonfliktne. Na ta način nadaljujemo dokler udeleženci ne pridejo nazaj na začetno mesto.

Kaotični intervju

Cilji: Vzpostavljanje stikov z drugimi, zmanjšanje pristranskosti, lažje vključevanje v skupino, razvijanje pozitivne skupinske klime, pridobivanje celostne predstave o skupini (interesi, prostočasne dejavnosti itd.).

Obrazložitev: Tako za člane skupine kot za trenerje in mentorje je pomembno, da že zgodaj razvijejo občutek za skupino in odkrijejo skupne interese in spoznajo vedenje udeležencev. To je mogoče dobro uporabiti v nadaljevanju seminarja, zlasti med odmori in ob večernih aktivnostih. Trenerji določijo vprašanja vnaprej in tako že lahko dajo impulze ali postavijo posebna vprašanja o tem, kar želijo zvedeti. Udeleženci se priložnostno srečajo, imajo priložnost, da se vključijo in postavijo svoje interese.

Postopek izvedbe: V kaotičnem intervjuju vsak udeleženec prejme vprašanje. To lahko na primer izžrebajo. Udeleženci dobijo tudi papir in svinčnike, v ozadju se predvaja glasba. Zdaj vsak član

skupine lastno vprašanje naslovi na vse druge in zabeleži odgovore, iz katerih se ustvari rezultat, ki se po končanih razgovorih predstavi skupini.

Skupinsko ogledalo in Mentimeter

Cilji: Zajemanje odgovorov v kombinaciji z vizualizacijo rezultatov v realnem času, anonimno sodelovanje vseh, določanje samozavesti in samozvesti skupine v srednji, srednji in učinkoviti porazdelitvi odgovorov, takojšnja obravnava poslanih odgovorov, združevanje prednosti digitalna orodja z analogno spontanostjo in prilagodljivostjo

Obrazložitev: Interaktivno sodelovanje v digitalnem prostoru ponuja številne prednosti. Prvič, udeleženci lahko anonimno in s tem bolj iskreno in podrobneje odgovarjajo, ne da bi bili za svoje odgovore zaznamovani ali izpostavljeni. Po drugi strani pa jim odgovori omogočajo, da se primerjajo z ostalimi člani skupine. Po želji se lahko o posameznih temah ali odgovorih v veliki skupini prostovoljno pogovorimo. Grafične ocene in predstavitve omogočajo boljši pregled in poskrbijo, da noben odgovor ni spregledan.

Postopek izvedbe: Trenerji na internetni platformi Mentimeter pripravijo več vprašanj in predstavitev. Udeleženci prejmejo kodo, s katero lahko sodelujejo v anketi s svojim pametnim telefonom. Dani odgovori se samodejno ovrednotijo in prikažejo na zaslonu v realnem času. Te lahko predavatelji povzamejo in jih vključijo v razpravo.

Trikotnik podobnosti

Cilji: Spoznavanje, zmanjšanje pristranskosti, aktivacija udeležencev, ustvarjanje pozitivnega skupinskega vzdušja, povečanje samozavesti s prepoznavanjem edinstvenosti posameznika, vzpostavljanje stikov med udeleženci.

Obrazložitev: Na začetku usposabljanja je potrebno dati udeležencem priložnost, da se spoznajo. S to metodo sočasno dajemo poudarek na skupnosti in unikatnosti, kar pozitivno vpliva na samozavest posameznikov in pozitivno skupinsko dinamiko. Ovire so odstranjene na igriv način.

Postopek izvedbe: Udeleženci se razdelijo v trojke. Vsaka skupina prejme plakat in debel flomaster. Naloga je: "Na list papirja narišite velik trikotnik. Na vogale trikotnika zapišite svoja imena. Zdaj v pogovoru poiščite kakršne koli podobnosti, ki jih zapišete v trikotnik. Če najdete podobnosti med dvema osebama, jih napišite na stran trikotnika med obema imenoma. Za stvari, ki so značilne samo za eno osebo, uporabite prostor v kotih."

Dialog s samim seboj

Cilji: Povečanje samospoznavanja, samorefleksije in zavedanja vrednot in norm.

Obrazložitev: Biografsko delo, kot je delo na lastni biografiji, se osredotoča na celotno osebo z njenimi notranjimi občutki in zunanjimi okoliščinami. Pri tem posameznik ne deluje samo tukaj in zdaj, ampak poskuša tudi slediti poti nazaj in ustvariti nove poti v prihodnost. S tem postopkom razmišljanja posameznik črpa novo moč in pogum ter s tem pridobi močnejšo samozavest.

Samorefleksija, ki temelji na lastni biografiji, je ena od strani biografskega učenja. Druga plat biografskega učenja je soočenje z biografijami drugih. Pri preučevanju biografij drugih se posameznik nauči uskladiti svoje stališče s stališči drugih ljudi, prepoznati razlike med posameznimi življenjskimi potmi, pridobiti nove informacije, z izmenjavo komunikacije morda izvabiti posamezne spomine in s tem premislite in preoblikujete svojo lastno življenjsko zgodbo, da se bo lahko spremenilo spremenjeno samopodoba. "Dialog" se ukvarja tudi z vrednotami, normami in življenjskimi cilji. S tem se poveča samospoznavanje, kar je bistveni pogoj za samouresničitev.

Postopek izvedbe: Udeležence v vajo uvedemo z glasbo (npr. Dialogue od Wise guys-ov, ipd.). Nato bodo udeleženci prejmejo knjižico z vprašanji o sebi, razdeljeno na kategorije: o preteklost, posebni spomini, imetje, vrednote, družina in okolje, prihodnost, vera itd. Udeleženci naj si vzamejo čas in ne odgovarjajo na vprašanja z da ali ne, ampak je treba razmisliti tudi o zakaj. Gre za tiho osebno delo. Zaključimo z razmislekom o metodi, ni pa prisilne izmenjave odgovorov.

Soba pobega

Cilji: Izboljšanje socialne kompetentnosti, delovanja in komuniciranja v skupinah, trening reakcij na stres, vadba sodelovanja, gradnja samozavesti.

Obrazložitev: Igre pobega omogočajo trening socialnih kompetenc v prstnih situacijah, ki jih drugače težko simuliramo. Večina udeležencev se s svojim prirojenim nagonom po igri prepusti Sobi pobega in pozabi, da gre za obliko usposabljanja. Posledično je mogoče zelo dobro opaziti realistične reakcije in neprikrito, iskreno vedenje.

Postopek izvedbe: Udeleženci odidejo v sobo, v kateri je postavljena igra pobega. Naloga je, da v 60 minutah pobegnejo ven. V ta namen se v sobi skriva veliko majhnih ugank in namigov, ki jih je treba skupaj najti in rešiti. Ena za drugo se rešuje vedno več ugank, ki so del končnega celotnega odgovora. Nadzornik igre preučuje dogajanje, po potrebi daje nasvete in pomoč ter po koncu reflektira o izkušnjah s skupino in o prenosu v vsakdanje življenje.

Stolp moči

Cilji: Izboljšanje socialnih kompetenc, vedenje in komunikacija v skupini, trening upravljanja s stresom, vaja v sodelovanju, postavljanje realnih ciljev, učenje reševanja porazov.

Obrazložitev: Vaje za sodelovanje, kot je Stolp moči (Tower of Power), služijo za simulacijo in urjenje socialnega vedenja v neznanih in nepričakovanih situacijah. Z usmerjenim razmišljanjem lahko pozornost usmerimo na vedenjske vzorce (kako se je oseba spoprijela z ovirami, kakšna komunikacija je bila koristna/nekoristna ...).

Postopek izvedbe: Vajo izvajamo na prostem ali v velikem notranjem prostoru. Poligon je sestavljen iz naprave z žerjavom, na katero je pritrjenih osem vrvi in ki se lahko premika le s premikom vrvi. Poleg tega je na tleh razporejenih 8 lesenih blokov, od katerih ima vsak drugačno obliko. Vsi leseni bloki imajo priključno mesto za žerjav, tako da jih je mogoče prevažati z njim. Cilj je v določenem času zložiti čim več lesenih blokov, da se oblikuje stolp, ne da bi pri tem padel. Večjo zahtevnost je mogoče doseči, če lahko na primer z žerjavom upravljajo osebe z zavezanimi očmi. Vodja igre si ogleduje dogajanje, po potrebi svetuje in pomaga pri dogovorih, reflektira izkušnje s skupino.

Tržnica vrednot

Cilji: Povečanje poznavanja samega sebe, samorefleksija, zavedanje vrednot in norm.

Obrazložitev: Lastne vrednote, norme in življenjski cilji so pomemben del poznavanja samega sebe. Znanje o njih omogoča konkreten cilj v življenju in za življenje ter daje notranjo motivacijo za zavzemanje in postavljanje SMART ciljev.

Postopek izvedbe: V skupini skupaj zberemo možne življenjske cilje ali vrednote in norme. Ta zbirka je razširjena s pripravljenim seznamom in vizualno prikazana kot seznam ali na moderirnih karticah. S celotnega seznama jih skupina skupaj izbere približno 20, ki se pozneje prodajajo na dražbi. Udeleženci se razdelijo v majhne skupine (približno 4-5 oseb) in se dogovorijo, pod katerimi pogoji želijo sodelovati na dražbi in kakšna bo njihova najvišja ponudba. Po pripravljalni fazi se začne klasična dražba. Vsaka skupina prejme fiktivno vsoto 1000 zlatnikov. Vrednote so na voljo za vsaj 10 zlatnikov. Ponudbo se dvigne za najmanj 10 zlatnikov z vidnim dvigom roke ipd.

Kaj je bil tvoj največji uspeh danes?

Cilji: Povečanje samozavesti, refleksija dneva, pozitivno razmišljanje, čuječnost.

Obrazložitev: Vsakodnevno opazovanje in premišljevanje lastne dnevne rutine pod pozitivnim vprašanjem lahko pomaga v spominu utrditi dnevne pozitivne izkušnje in uspehe. Tudi majhne

uspehe dojemamo kot pozitivne in jih stresni časi ali negativna čustva ne bodo izgubili ali skrili. Z razmišljanjem o pozitivnih izkušnjah se krepi in utrjuje samozavest.

Postopek izvedbe: Na koncu prvih dveh dni treninga udeležence prosimo, da v "dnevnik" zapišejo svoj največji uspeh v tem dnevu in podajo kratko pisno razlago. Ta že pripravljena knjižica, ki zajema en mesec, je udeležencem dana s prošnjo, da si zanjo vzamejo čas vsak dan zvečer za pet minut. Proces se nadaljuje in o njem razmišlja v okviru mentorskega spremljanja.

Kako pomembno je ... zame?

Cilji: Povečanje poznavanja samega sebe, samorefleksija, zavedanje lastnih vrednot in norm, širitev vidnega polja, primerjava z drugimi pogledi, primerjava samozaznavanja in zunanjega zaznavanja.

Obrazložitev: Ta metoda je primerna za skupine, katerih člani so prepričani, da lahko svobodno izrazijo svoje mnenje, četudi se razlikuje od drugih. Prednost je v veliki diferenciaciji povratnih informacij in možnosti postavljanja vprašanj ter dokazovanja vsega z zgledom. S to metodo lahko ugotovijo, ali predstavljajo svoje vrednote in norme zunanjemu svetu v skladu s svojim stališčem. Poleg tega lahko prepoznamo smiselna področja za nadaljnji razvoj lastne osebnosti.

Postopek izvedbe: Udeleženci se razdelijo v male skupine (4-6 oseb). Vsaka oseba prejme 10 majhnih kartic s številkami 1-10 v svoji barvi, ki se razlikuje od barv drugih udeležencev. Skupina sedi za mizo z več kot 30 kartami s hitrimi vprašanji vprašanji. Oseba A začne, izvleče kartico in vpraša ostale člane skupine: "Kako pomembno je [+ besedilo hitre kartice]". Nato vsak član skupine na lestvici izbere število na lestvici od 1 (zelo nepomembno) do 10 (zelo pomembno), pri čemer oceni, kako pomemben je ta stavek za osebo A, in položi to karto na mizo. Na ukaz vsi člani skupine, vključno z osebo A, obrnejo svojo številčno kartico. Zdaj drugi člani skupine razložijo, zakaj so podali to oceno, in navedejo primer, s katerim podkrepijo svojo izjavo. Nato oseba A pove, zakaj je izbrala svojo številko. Kartice se nanašajo na vrednote in življenjske cilje. Primeri so:

Kako zelo pomembno mi je zaslužiti veliko denarja na svojem delovnem mestu?

... da je moj partner izobražen?

... izogibanje težavam?

... učenje za vse življenje?

... ustvariti družino?

Izkušnje in predlogi za nadaljnje izvajanje

Po uspešnem zaključku usposabljanj za srednješolce so projektni partnerji zbrali izkušnje, pridobljene pri izvajanju, ter oblikovali nekaj predlogov za prihodnja izobraževanja.

- Člani ciljne skupine so zainteresirani in pripravljeni sodelovati v programu usposabljanja in mentorstva MotivAction. Da pa bi imeli dobro število udeležencev, je treba načrtovati zaposlovanje in sodelovanje udeležencev s posebnim upoštevanjem pomena osebnih odnosov in povabila sovrstnikov.
- Kar zadeva število udeležencev, nekaj predlogov:
 - Usposabljanje bi lahko bolje izvedli v še manjših skupinah, na primer v skupinah od osem do deset udeležencev.
 - Pomembno je upoštevati udeležence, ki so odšli ali predčasno zapustili usposabljanje. Po naših izkušnjah 5 % vseh udeležencev programa ne zaključijo.
- Čeprav imajo udeleženci nekaj predhodnega znanja in idej o karierni orientaciji, podatki v njihovih glavah ne tvorijo celovitega in povezanega sistema, marveč so fragmentirani.
- Kot odlično se je izkazala odločitev, da niz usposabljanj začnemo s tistim na temo samospoznavanja in osebnega razvoja. Prvo leto med izvajanjem pilotnih usposabljanj smo partnerji ugotovili, da znanje, informacije in odnos udeležencev do karierni orientacije in finančne pismenosti nimajo trdne podlage. Udeleženci niso imeli ustreznega nivoja samospoznavanja, ki bi ustrezal njihovi starosti in jim omogočal, da sprejemajo kakovostne odločitve o svoji prihodnosti.
- Naslov samozavedanja ni tako privlačen. V prihodnosti bi bilo bolje, da vsebino zapakirate kot »Iskanje svojega poslanstva«, »Uresničitev svojega največjega potenciala«, »Naredite nekaj, za kar ste rojeni« ipd.
- Na začetku usposabljanja je veliko udeležencev izrazilo potrebo po pomoči pri sprejemanju konkretnih odločitev. Vendar je to v skupini težko narediti, saj skupina v resnici ni primerna za odgovarjanje na vsa vprašanja. Zato se zdi koristno kombinirati program usposabljanja z osebnim mentorstvom ali coachingom.
- Izvedeni mentorski program je bil koristen in učinkovit pri podpiranju konkretnih odločitev konkretnih udeležencev.
- Velik del vsebine je relevanten tudi za študente v prehodu iz sveta izobraževanja na trg dela. Seveda bi bile pri menjavi ciljne skupine potrebne tudi nekatere prilagoditve programa.

- Pred načrtovanjem dogodka je koristno pridobiti potrebe in pričakovanja udeležencev glede usposabljanja, saj lahko trenerji na ta način izvedejo edinstven, prilagojen trening in nudijo učinkovito podporo udeležencem.
- Namesto dvodnevnega intenzivnega usposabljanja so lahko koristne druge rešitve, na primer redna (tedenska ali na vsaka dva tedna) skupinska srečanja za daljše obdobje (od 10 do 12 mesecev). Poleg tega je lahko za udeležence privlačno tudi organiziranje poletnega tabora s poudarkom na karierni orientaciji, ki jo kombiniramo z drugimi programi.

Zaključek

To gradivo je namenjeno predstavitvi izobraževanj s področja karierne orientacije, razvitih v okviru mednarodnega strateškega partnerstva MotivAction.

Po opredelitvi skupne osnove in teoretičnih načel skupnega dela smo podrobno opisali lokalne ciljne skupine in njihove potrebe ter možne odgovore, ki jih ponujajo izobraževanja.

Gradivo daje vpogled v makro in mikro načrte usposabljanj ter pomaga zainteresiranim deležnikom v izobraževanju, ki sodelujejo kot strokovnjaki ali prostovoljci. Poleg tega uporabo gradiva v praksi močno podpirajo izkušnje z izvajanjem in predlogi za nadaljnjo uporabo, ki so zbrani na zadnjih straneh.

Ustvarjalci upamo, da gradivo spodbudi k branju preostalih vsebin, ki smo jih pripravili v projektu MotivAction in ki se ukvarjajo s karierno orientacijo, s finančno pismenostjo in z mentorstvom.

Viri in literatura

- Becker, P./Koch, J./Vieth, J.(1995): Mit Kopf, Herz und Hand – An-Sichten einer Sozialarbeit mit Jugendlichen, Butzbach-Griedel.
- Berne, E. (1999). Šta kažeš posle zdravo? Ne&Bo, Beograd.
- Burns, R.B. (1982). *Self-concept development and education*. London; NewYork: Holt, Rinehart and Winston.
- Cepin, M., 2014. Vizija: Ko veš, kam vodiš. Ljubljana: Salve.
- Covey, S., Merrill, A. R., Merrill, R. R., 1995. First things first. New York, NY, ZDA: Fireside.
- Dr. Bajusz, K. (2011). A felnőttkori tanulás szakágazatai: a felnőttoktatás funkciórendszere és kompetenciái. Pécsi Tudományegyetem, Bölcsészettudományi Kar.
- Elérhető: <https://www.simplypsychology.org/learning-kolb.html>
- Eliot, R. S. & Diane, M.M. (2001). *Szociálpszichológia*. Budapest, Osiris.
- Ericsson, K. A. (1993). The Role of Deliberate Practice in the Acquisition of Expert Performance. *Psychological Review* 1993, Vol. 100, No. 3, 363-406;
<http://projects.ict.usc.edu/itw/gel/EricssonDeliberatePracticePR93.PDF> (1 February 2019)
- Erikson, E. (1956). The problem of ego identity. *Journal of the American Psychoanalytic Association* (4) 56–121.
- Gladwell, M., 2009. Prebojniki. Ljubljana: Mladinska knjiga Založba.
- Goleman, D., 2016. Fokus, skrivno gonilo odličnosti. Ljubljana: Littera Picta.
- Heckmair, B./ Michl, W.(2002): Erleben und Lernen – Einstieg in die Erlebnispädagogik, 4., überarbeitete Auflage, in: Schriftenreihe Erleben & Lernen, Band 2, Neuwied/Kriftel: Luchterhand,
- Höke, Julia (2011): Die Bedeutung des Spiels für die kognitive Entwicklung. In: KiTa Fachtexte. https://www.kita-fachtexte.de/uploads/media/KiTaFT_Hoeke_2011.pdf (27 November 2018)
- Keményné Dr. Pálffy, K. (1998). *Bevezetés a pszichológiába*. Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Koncz, I. (1999): Pedagógusszerep és tehetségfejlesztés. In: Balogh László (szerk.): *Tehetség és iskola*(108-129). Debrecen, Kossuth Egyetemi Kiadó.

- Kraus, M. W. (2013). Do Genes Influence Personality? Psychology Today, (1 February 2020)
- Kümmel, U.; Hampel, P.; Meier, M. (2008): Einfluss einer erlebnispädagogischen Maßnahme auf die Selbstwirksamkeit, die Stressverarbeitung und den Erholungs-Beanspruchungs-Zustand bei Jugendlichen. In: Zeitschrift für Pädagogik, Jahrgang 54, Heft 4. Beltz Verlag, Weinheim und Basel.
- Labuhn, Ulrike (2011): Die Bedeutung des Spiels für die sozial-emotionale Entwicklung. In: KiTa Fachtexte. https://www.kita-fachtexte.de/uploads/media/KiTaFT_Labuhn_2011.pdf (27 November 2018)
- Lakemann, U.(Hrsg.) (2005): Wirkungsimpulse von Erlebnispädagogik und Outdoor-Training; Empirische Ergebnisse aus Fallstudien. Ziel Verlag, Augsburg.
- Langmaack, B.; Braune-Krickau, M. (2010): „Wie die Gruppe laufen lernt; 8. Vollständig überarbeitete Auflage. Beltz Verlag, Weinheim und Basel.
- Leban, S. (2011). Psihološko osamosvajanje mladih na prehodu v odraslost v povezavi z doseženimi merili odraslosti in subjektivnim zadovoljstvom z življenjem.
- McLeod, S. A. (2017). Kolb – learning styles. Simply Psychology.
- Mead, G. H. (1967). Mind, Self, and Society from the Standpoint of a Social Behaviorist. Chicago: The University of Chicago Press
- Memorandum az egész életén át tartó tanulásról* (2000). Brüsszel: Európai Közösség Bizottsága.
- Michl, W. (2009): Erlebnispädagogik. Ernst Reinhardt Verlag, München und Basel.
- Milivojević, Z., Bilban, K., Kokelj, V., Kramberger, M., Steiner T. in Kožuh, B. (2004). Mala knjiga za velike starše. Mladinski dom Jarše, Ljubljana.
- Moldenhauer, J.(2018): Zug um Zug mit Europa identifizieren – Wie kann Gamification die politische Bildung der EU unterstützen.
- Pink, D., 2011. Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us. New York, NY, ZDA: Penguin.
- Prentiss, N. (2017). Use This Writing Exercise to Uncover Your Ideal Self. <http://www.success.com/blog/use-this-writing-exercise-to-uncover-your-ideal-self> 20 August 2019).
- Puklek Levpušček, M., in Zupančič, M. (ur.) (2011). Študenti na prehodu v odraslost. Filozofska fakulteta, Ljubljana.
- Robinson, K. in Aronica, L., 2009. The Element: How Finding Your Passion Changes Everything. New York, NY, ZDA: Viking Penguin.

Royce, W. W. (1970). Managing the Development of Large Software Systems in: *Technical Papers of Western Electronic Show and Convention (WesCon)*. Los Angeles, USA.

Rudas János: *Delfi örökösei*. 2007.

Saney, A. (2015). What's the Psychology Behind the Fear of Missing Out? Slate.

Senninger, T. (2004): Abenteuer leiten – in Abenteuer lernen. Ökotopia Verlag, Münster.

Stahl, E. (2017): Dynamik in Gruppen - Handbuch der Gruppenleitung; 4. Vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Beltz Verlag, Weinheim und Basel.

Steinebach, C.; Süß, D.; Kienbaum, J.; Kiegelmann, M. (2016): Basiswissen Pädagogische Psychologie – Die psychologischen Grundlagen von Lehren und Lernen. Beltz Verlag, Weinheim und Basel.

Unland, M. (2017): Tage religiöser Orientierung als Handlungsfeld für Politische Bildung

Williams, D. (2008). Life events and career change: Transition psychology in practice.

<http://www.eoslifework.co.uk/transprac.htm> (15 January 2020)

Wiseman, R., 2011. 59 sekund. Ljubljana: Mladinska knjiga Založba.

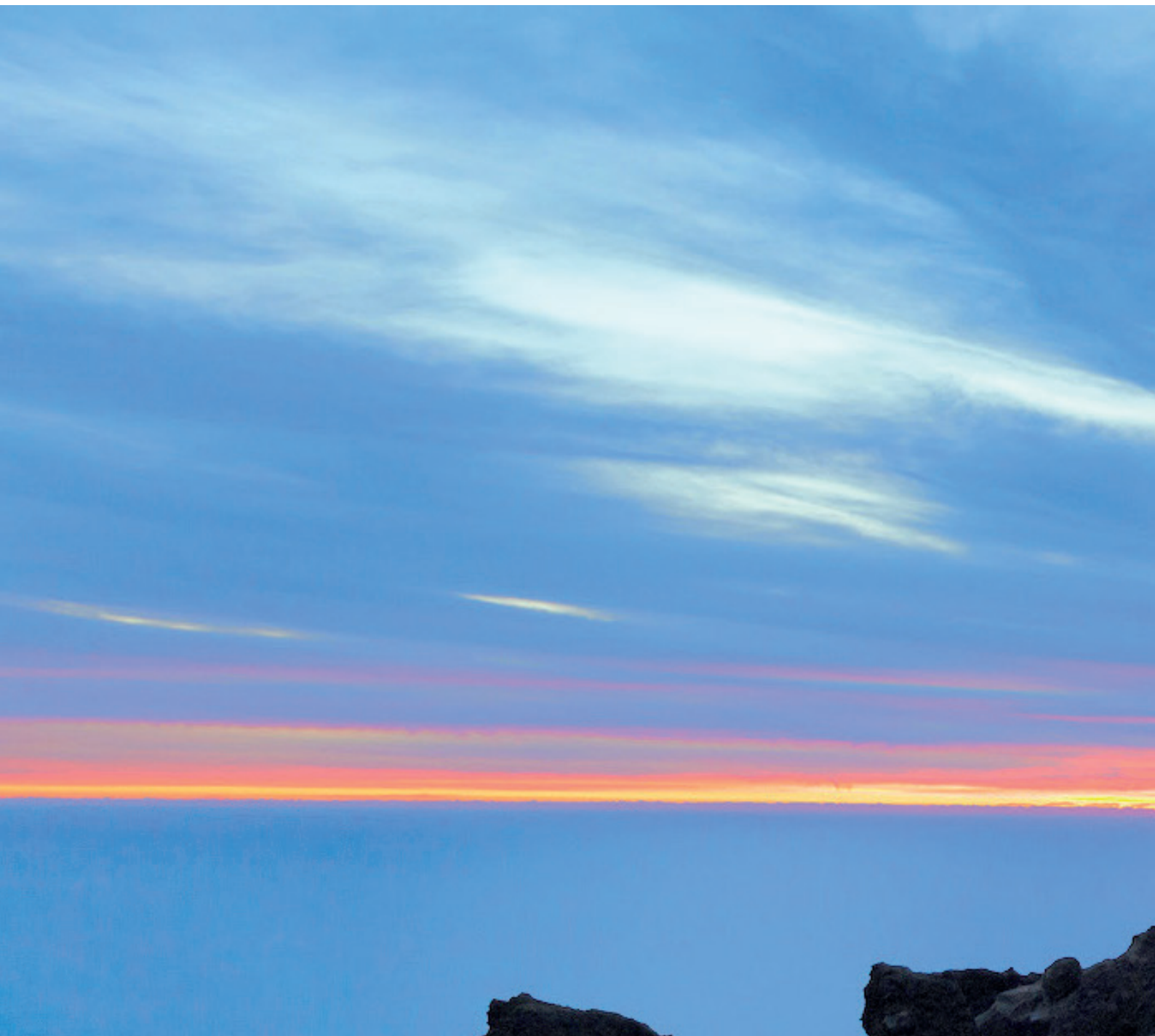
Zorko, L. Prehod v odraslost. <http://kakosi.si/wp-content/uploads/2014/08/Prehod-v-odraslost.pdf> (1 February 2020)

http://www.slate.com/blogs/quora/2015/09/30/fomo_what_s_the_psychology_behind_the_fear_of_missing_out.html (10 September 2020)

<https://www.psychologytoday.com/blog/under-the-influence/201307/do-genes-influence-personality> (10 September 2020)

16 personalities. <https://www.16personalities.com/> (16 April 2020)

Motiv/Action



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union