



Ekumenska
Humanitarna
Organizacija

**PRIRUČNIK ZA NVO
AKTIVISTE I AKTIVISTKINJE**



Impresum

Naslov: Priručnik za NVO aktiviste i aktivistkinje

Izdavač: Ekumenska humanitarna organizacija

Direktor: Karolj Bereš

Uređivački odbor: Marija Aleksandrović, Ana Bu i Ivana Koprivica

Lektura i korektura: Aleksandra Broćeta

Štampa: Daniel print, Novi Sad

Tiraž: 300 primeraka

Novi Sad, Mart 2007

ISBN: 86 – 85043 – 34 - 4

Kontakt:

Ekumenska humanitarna organizacija

Ćirila i Metodija 21, 21000 Novi Sad, Srbija

Tel/faks: 021/466-588, 469-683

Email: office@ehons.org

www.ehons.org

**Izdavanje priručnika omogućila je
Kanadska agencija za međunarodni razvoj**



SADRŽAJ:

I DEO

RODNA RAVNOPRAVNOST

09

1. RODNA RAVNOPRAVNOST - UVOD 09
2. RODNI ASPEKTI SIROMAŠTVA 17
3. POLOŽAJ ROMSKIH ŽENA U SRBIJI 21
4. ČLANAK O ROMIMA - ROMI NAJUGROŽENIJA MANJINA 35
5. RODNA RAVNOPRAVNOST U STATISTICI 36

II DEO

VEŠTINE VOĐENJA RADIONICA

43

1. ŠTA SU RADIONICE I TRENINZI? 43
2. DIZAJNIRANJE USPEŠNOG TRENINGA 49
3. KO: TRENERI I TRENERSKE VEŠTINE 53
4. ŠTA: SADRŽAJ RADIONICE 62
5. KAKO: KORACI U DIZAJNIRANJU RADIONICE – 7 KORAKA 66
6. OSNOVNE METODE I TEHNIKE VOĐENJA RADIONICA 70
7. AUDIO-VIZUELNA SREDSTVA (AVS) 78
8. MONITORING I EVALUACIJA 83
9. FIDBEK I REDIZAJN RADIONICE 89
10. DINAMIKA GRUPE I „TEŠKI” UČESNICI 92
11. PROBLEMI U RADU SA GRUPOM I KAKO IH PREVAZIĆI 95

III DEO

RADIONICE U PRAKSI

100

1. SCENARIO RADIONICA ZA PROJEKAT “LJUDSKA PRAVA, MOJA PRAVA”
 - 1.1 Prva radionica „Ljudska prava“ 100
 - 1.2 Druga radionica „Manjinska prava“ 103
 - 1.3 Treća radionica - „Rodna ravnopravnost“ 105
2. SCENARIO RADIONICA
 - 2.1 Pogodi ko nam dolazi na večeru ? 107
 - 2.2 Moja priča 110
 - 2.3 Šta mislite o ovome? Kakav je Vaš stav? 112

IV DEO

IGRICE

115

V DEO

REČNIK STRANIH POJMOVA I IZRAZA

130

Uvodna reč

Priručnik koji je pred Vama, sadrži odabrane materijale sa trening modula, koji su korišćeni u jednogodišnjem projektu *Program izgradnje kapaciteta romskih aktivistkinja*, a tiču se osnaživanja Romkinja u oblasti ljudskih prava i rodne ravnopravnosti. Ideja za štampanje Priručnika došla je od učesnica na projektu, koje su izrazile potrebu za ovakvom vrstom Priručnika kao vodiča za radioničarski rad i vršnjačku edukaciju. Priručnik mogu koristiti ne samo aktivistkinje koje su prošle kroz ovu vrstu edukacije, nego i ostali aktivisti/aktivistkinje nevladinih organizacija, koji nemaju dovoljno izgrađene kapacitete za kvalitetan rad.

Ekumenska humanitarna organizacija se zahvaljuje Timu TRI čiji su materijali upotrebljeni u ovom Priručniku, kao i Kancelariji pokrajinskog ombudsmana koja je dala svoj doprinos u svojstvu partnerske organizacije.

U ime svih koji su učestvovali u ovom projektu, ali i u ime svih onih koji će imati koristi od ovog Priručnika, zahvaljujemo se Kanadskoj agenciji za međunarodni razvoj (CIDA) koja je podržala *Program izgradnje kapaciteta romskih aktivistkinja* i omogućila izdavanje ovog Priručnika.

Marija Aleksandrović
koordinatorka projekta

I DEO: RODNA RAVNOPRAVNOST

1. RODNA RAVNOPRAVNOST - UVOD

Pol i rod

Pojmovi **pol** i **rod** najčešće se definišu na sledeći način:

POL se odnosi na biološke razlike između žena i muškaraca. **One su uglavnom trajne i univerzalne** (žene rađaju decu a muškarci ne.)

ROD se odnosi na društveno konstruisane uloge žena i muškaraca. Na koji način jedno društvo vidi ulogu žene i muškarca i šta od svakog od njih očekuje (društvena očekivanja vezana za rodne uloge) zavisi od niza faktora: kulturnih, političkih, ekonomskih, društvenih i religijskih. Na njih podjednako utiču i običaji, pravo, klasna i etnička pripadnost, kao i predrasude raširene u datom društvu. **Stavovi i ponašanja prema rodu su naučeni i mogu se menjati.** Uobičajena podela poslova – žene kuvaju i brinu se o kući, a muškarci popravljaju kola, jesu rodne uloge, odnosno ono što društvo očekuje od nas. Mišljenje da žene ne voze automobile bolje od muškaraca je rodna uloga. Ideja da muškarci nisu nežni je rodna uloga.

Razlike u poimanju društvenih uloga muškaraca i žena mogu se uočiti u različitim kontekstima:

Društvenom

Različita očekivanja od društvenih uloga žena i muškaraca:
muškarac kao glava porodice i onaj koji zarađuje;
žena kao ona koja rađa, hrani i neguje (decu i stare).

Političkom

Razlike u načinima na koje žene i muškarci stiču i dele moć i autoritet:
muškarci su više prisutni u nacionalnoj i visokoj politici, žene više na lokalnom nivou i u lokalnoj politici povezanoj sa njihovim ulogama u domaćinstvu.

Obrazovnom

Razlike u mogućnostima sticanja obrazovanja i različitim očekivanjima od devojčica i dečaka: porodica usmerava obrazovanje dečaka pre nego devojčica; devojčice odlaze uglavnom na manje prestižne smerove.

Ekonomskom

Razlike u mogućnosti sticanja karijere, kontroli finansija i drugih produktivnih vrednosti; krediti i zajmovi; vlasništvo nad zemljom.

RODNE ULOGE

Biološke razlike između žena i muškaraca se uglavnom ne menjaju; ljudi su ili žene ili muškarci. Ipak, karakteristike koje im se pripisuju i uloge i odgovornosti koje im se dodeljuju, razlikuju se u kulturama, društvima i istorijskim periodima.

Rodne uloge su aktivnosti koje se dodeljuju muškarcima i ženama na osnovu pretpostavljenih razlika. »Podela rada« je termin koji se koristi u literaturi koja se bavi rodom. Koristi se zbog označavanja uloga i zadataka pripisanih ženama i muškarcima na osnovu pretpostavljenih karakteristika i atributa, umesto sposobnosti i veština.

Uloge muškarca

U najrazvijenijim zemljama sveta sve je manji broj poslova koji se prepoznaju kao tipično muški ili ženski. Ipak, u svim manje razvijenim društvima muškarci imaju daleko vidljivije i priznatije uloge od žena. One su, po pravilu, daleko više vrednovane. U tim društvima, uloge muškaraca uglavnom uključuju poslove koji se kvalifikuju kao društveno značajniji i ekonomski produktivniji. Muškarci obično ne rade domaće i kućne poslove. Ako su angažovani u javnim poslovima, onda je to najčešće rad u okviru političkih organizacija i menadžmentu.

Trostruka uloge žene

Ženske uloge danas u mnogim društvima spadaju u tri kategorije:

produktivne (koje se odnose na proizvodnju dobara za potrošnju i zarade uz pomoć posla izvan kuće),

reproduktivne (odnose se na domaće i poslove u kući povezane sa stvaranjem i negovanjem dece i porodice),

javni poslovi (organizacioni i uslužni), odnose se na zadatke i odgovornosti koji se izvršavaju za dobrobit čitave zajednice, kao produžetak reproduktivne uloge žene u porodici ali uglavnom su to neplaćeni i volonterski poslovi u "slobodno vreme"; i **upravljački ili politički**, koje uglavnom obavljaju muškarci kao formalne i zvanične poslove na nivou zajednice i oni su obično plaćeni direktno ili nagrađeni indirektno sticanjem statusa ili moći).

Zadaci na kojima su žene obično angažovane u sve tri kategorije u najvećem broju slučajeva im ne donose zaradu. Žene se uglavnom definišu isključivo u terminima njihove reproduktivne uloge, koja se uglavnom tiče aktivnosti vezanih za njihovu reproduktivnu funkciju. Ove uloge, zajedno sa njihovim radom u zajednici, vide se kao prirodne. Međutim, pošto se iz ovih uloga ne zarađuje, one se ne prepoznaju i ne vrednuju kao ekonomski produktivne. Doprinos žena nacionalnoj ekonomiji i razvoju se zato ne vrednuje visoko i ostaje nevidljiv.

U mnogim društvima, žene takođe rade u produktivnoj sferi održavajući manje zemljišne parcele u porodičnim sistemima. Ovi zadaci se često ne smatraju radom i nisu plaćeni. Žene isto tako mogu da imaju i druge uloge koje inače donose zaradu i u formalnim i neformalnim ekonomskim sektorima, ali ekonomske produktivne uloge žene za razliku od muških su često manje vrednovane i manje priznate.

Rodne uloge i odgovornosti se razlikuju od kulture do kulture i mogu se menjati vremenom. Na primer, u Indiji, nekvalifikovani rad se smatra »ženskim radom«, dok je u Africi to »muški rad«. U Evropi i Americi doprinos koji muškarci daju domaćim poslovima postaje sve više bitan i vidljiv.

ŽENSKA LJUDSKA PRAVA

Ljudska prava treba da budu garantovana i dostupna svim ljudskim bićima bez obzira na razlike među njima. To znači da se suština koncepta ljudskih prava nalazi u njihovoj univerzalnosti. Zaštitu ljudskih prava garantuju najviši pravni akti, u prvom redu nacionalni ustavi i zakoni. Ljudska prava, nastala u okviru međunarodnog prava, takođe su garantovana i zaštićena najznačajnijim dokumentima UN: Univerzalnom deklaracijom, Paktom o građanskim i političkim pravima i međunarodnim konvencijama.

Zar prava čoveka nisu i prava žena?

Eleonora Ruzvelt je 1945. godine postala članica američke delegacije u Ujedinjenim nacijama, a ideju o ljudskim pravima pokušala da ozvaniči uz pomoć UN dokumenta. Deklaracija o pravima "čoveka" je trebalo da bude doneta kao rezultat velike pobede ideje da su ljudska prava važnija i od prava država i njihovog suvereniteta. Dakle, da taj globalni proces nije bio pod uticajem jedne žene, pitanje je kako bi se tremini "čovek" i "muškarac", koji se lako prepoznaju i u engleskom i u srpskom jeziku, zadržali i u tekstu i u shvatanju svetske javnosti. Naime, predsedavajuća je dobila od delegata afričkih zemalja ozbiljno pitanje - da li se pod tim "pravima čoveka" podrazumevaju samo prava muškaraca, što je njima bilo logičnije, ili se tu ipak radi o pravima svih ljudskih bića, uključujući i žene. Napravljena je hitna intervencija i počeo je da se koristi univerzalni termin – **ljudska prava**.

Međutim, univerzalni koncept ljudskih prava opšte gledajući često ne obuhvata, ni po sadržaju, a posebno ni u primeni, prava žena. Poštovanje ljudskih prava u odnosu na žene često samim ženama ostaje nedostupno, uskraćeno ili potpuno negirano. Reč je o specifičnom kršenju prava žena zato što su žene. Ovo se podjednako dešava kako na nivou zakonskih propisa, kada zakon otvoreno ili prikriveno umanjuje prava žena u odnosu na muškarce (npr. starosna granica kada žene gube pravo na prekvalifikaciju je 43 godine, a za muškarce 48; kada je ostvarivanje nekih prava na obrazovanje ili zapošljavanje uslovljeno odsluženim vojnim rokom), tako i u primeni običajnih pravila ponašanja, koja vode ka uskraćivanju prava koje bi žene, kao ljudska bića, takođe trebalo da imaju (od izbora igračaka, odeće, obrazovanja do izbora zanimanja, partnera ili političkog angažovanja).

Sa druge strane, naglašena specifičnost ženskih prava donedavno, dovođila je u pitanje uključivanje ženskih prava u okvire ljudskih prava. Mnogi oblici zaštite ženskog zdravlja ili različiti oblici nasilja nad ženama, u mirnodopskim ili ratnim uslovima, upravo zbog svoje posebnosti nisu bili prepoznati kao ljudsko pravo, jer se nikada nisu dešavali muškarcima ili je to bilo retko.

Zato je identifikacija ženskih ljudskih prava, kao posebne kategorije ljudskih prava, neophodna da bi se svi oblici diskriminacije žena učinili vidljivijim i, samim tim, lakšim za sprečavanje i eliminaciju.

Žene su još uvek angažovane u najvećoj meri u privatnoj sferi, koja za razliku od javne nije pretrpela srazmerne promene. Stoga je uključivanje nacionalnih i međunarodnih institucija u zaštitu ženskih prava ostalo do danas nepotpuno rešeno. Najpoznatiji međunarodni mehanizmi su *Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije nad ženama* (CEDAW) iz 1979. godine, kao i *Pekinška deklaracija i Platforma za akciju* iz 1995. godine, potpisane od strane 189 zemalja. Oni afirmišu principe jednakosti između polova sa zahtevima prihvaćenim od država potpisnica da

preduzmu odgovarajuće mere, uključujući i zakonodavne, kako bi osigurale poštovanje i primenu ženskih ljudskih prava i sloboda.

Međutim, sfera privatnog predstavlja i dalje paravan za kršenje ženskih prava. Drugim rečima, pokazalo se da su društveno, političko, obrazovno, kulturno i porodično okruženje podjednako plodno tle za različite oblike diskriminacije nad ženama.

Značaj koncepta ženskih ljudskih prava leži u:

- postavljanju zahteva za potpunom i adekvatnom državnim i međunarodnopravnom zaštitom,
- društvenom priznanju i
- pristupačnosti svim ženama

Sa stanovišta međunarodnog prava, garant poštovanja ljudskih prava, pa samim tim i ženskih ljudskih prava, jeste država. To znači da država treba da formuliše mehanizme kojima će omogućiti njihovo ostvarivanje, kao i da izgradi sisteme zaštite u slučajevima njihovog kršenja. Prema Konvenciji o eliminaciji svih oblika diskriminacije prema ženama osnovni zadatak države je da, nacionalnim ustavima, zakonima i podzakonskim aktima prizna i u svim slučajevima zaštititi ženska ljudska prava. Države su, takođe, dužne da ukinu kaznene odredbe i običaje i da napuste svaku vrstu prakse kojom se uspostavlja i održava diskriminacija nad ženama.

ŠTA SU JEDNAKE MOGUĆNOSTI?

Jednake mogućnosti su pojam kojim se označavaju politika, principi i mere koje se sprovode da bi se **svim** ljudima omogućila ravnopravnost u **svim** oblastima života. Ljudi imaju ista prava, koja su prvi put definisana Univerzalnom deklaracijom o ljudskim pravima, a zatim i posebnim zakonima u većini zemalja. Međutim, dugogodišnje iskustvo onih koji se zalažu za ljudska prava ukazalo je da nije dovoljno zagarantovati ista prava, već da je potrebno pružiti svima iste mogućnosti.

Zašto?

Zakonski, u našoj zemlji svi imaju pravo na školovanje. Da li to što nam Zakon obezbeđuje to pravo znači da ćemo svi imati mogućnost da se školujemo? Očito ne garantuje, jer ima onih čiji su roditelji imućniji i mogu da finansiraju studije na Beogradskom univerzitetu i onih čiji su roditelji suviše siromašni za tako nešto. Ima dece koju drugačije tretiraju u školama, jer su Romi.

Zakonski, u našoj zemlji svi imaju pravo na rad. Da li to znači da svi mogu dobiti posao, sa istim kvalifikacijama? Ne znači, jer će radije zaposliti muškarca nego ženu, pošto se može desiti da uzme porodiljsko odsustvo ili bolovanje zbog dece.

Zato su zakoni koji garantuju ista prava samo jedan korak ka postizanju stvarne ravnopravnosti među ljudima. Ono što su prateći koraci jeste uvođenje posebnih mera koje će obezbediti jednake mogućnosti, a da bi svi zakoni i mere zaživeli u praksi, neophodno je razumeti zašto nastaje nejednakost, šta ona sve podrazumeva, a najvažnije od svega je potreba da želimo da se ponašamo drugačije.

Uzroci nejednakosti - predrasude i stereotipi

U centru diskriminacije prema bilo kojoj grupi ljudi leže predrasude. Nije lako definisati predrasude, pogotovo jer su brojne i različite za svaku grupu.

Suštinski se može reći da imati **predrasude** znači imati:

... stav/mišljenje/procenu koja se ne zasniva na poznavanju stvari ili ozbiljnom promišljanju.

Sa tim se svako susreće svakog dana. Na primer, mnogo ljudi formira stav o Romima, a da pri tome uopšte ne stupa u kontakt s njima. Sa druge strane, možete imati svakodnevne kontakte sa nekom grupom, pa i dalje biti podložni predrasudama – što je recimo čest slučaj kada su u pitanju žene. Većina ljudi ima oformljen stav o ženama u politici, ili materinstvu, a da pri tome zapravo nije nikada ozbiljno razmislila o tome kako su i na osnovu čega formirali takve stavove.

Tu se dolazi do sledećeg pojma koji valja razjasniti - a to su stereotipi.

Pojednostavljeno, **stereotipi** znače da se:

... smatra da će se svi pripadnici određene grupe ljudi ponašati, imati iste osobine, za koje se veruje da ih imaju.

Zamislite osobu A koja je pre nekoliko dana prvi put upoznala drugu, vrlo visoku osobu B, koja je bila veoma neljubazna. Na osnovu tog kontakta osoba A stvara mišljenje da su sve visoke osobe neprijatne i neljubazne. Zvuči smešno, zar ne? Pa ipak, to je način na koji se često razmišlja kad je reč o određenim grupama ljudi.

Stereotipi su, dakle, slika o određenim grupacijama, a najčešće je ta slika negativna. Na primer: “Cigani su prljavi”, “Žene su brbljive”. Međutim, neki stereotipi nisu na prvi pogled negativni. Postoje ljudi koji će reći: “Niko nije pravio kolače kao Šiptari”, ili “Svi Cigani tako divno sviraju”, ili “Vidi se da je ovde ženska ruka, sve je tako sređeno” i da uopšte ne shvate da su to izjave koje takođe odražavaju stereotipe.

U stereotipe ulazimo kad god pokušamo da generalizujemo pojmove. Svaki put kada se izgovori rečenica koja počinje sa «Svi...», to je generalizacija ili uopštavanje. Zašto se to čini? Zato što je tako najlakše – s obzirom na to da postoji veoma mnogo toga u okruženju - pokupiti jednu ili dve stvari iz sopstvenog iskustva ili iskustva drugih i popuniti “rupe” pretpostavkama, iako su u najvećem broju slučajeva “rupe” mnogo veće nego poznate činjenice. Tako se stvaraju i održavaju stereotipi.

Diskriminacija

Jedna od reči koje se često upotrebljavaju u vezi sa pravima i jednakim mogućnostima jeste diskriminacija. Diskriminacija je drugi način da se kaže – nepravičnost i nejednakost. Ona označava postupke koji proističu iz naših predrasuda i stereotipa.

Sama reč **diskriminacija**:

... znači pravljenje razlike, pozitivne ili negativne između ljudi i stvari. Ukoliko je osoba tretirana nepravedno i na njenu štetu, samo zato što pripada određenoj grupi ljudi, to je negativna diskriminacija. Poricanjem određenih prava, diskriminacija rezultira nejednakošću, podređenošću i/ili oduzimanjem političkih, obrazovnih, društvenih, ekonomskih i kulturnih prava.

Diskriminacija nepravedno opterećuje ili oduzima mogućnosti pojedincima/-kama ili grupama na irelevantnim osnovama kao što su:

- godine
- poreklo
- rasa
- nacija/etničko poreklo
- porodični/bračni status
- HIV pozitivni/-e
- fizički ili mentalni invaliditet
- politička uverenja
- pol
- religija
- seksualna orijentacija

Diskriminacija ima mnogo oblika i ne mora uvek biti uočljiva ili jasna. Vrlo često se indirektno primenjuje, jer direktna diskriminacija može biti kažnjiva zakonom. Sa druge strane, diskriminacija se često dešava a da je ljudi uopšte nisu svesni.

Direktna diskriminacija je kada se neka osoba tretira nepravedno na osnovu određenog atributa (recimo rasa ili pol). To je tretman koji je očigledno nepravedan i nejednak i obično je regulisan zakonom. U ovakvu diskriminaciju spada ugrožavanje osnovnih ljudskih prava, kao što su pravo na život, pravo na rad, pravo na obrazovanje i itd. Stoga, ne zaposliti ženu samo zato što je žena jeste diskriminacija na osnovu pola i ugrožavanje prava na rad.

Drugi oblici diskriminacije nisu tako jasni i lako uočljivi. Oni se često odnose na govor koji se upotrebljava ili na ponašanje, praksu i običaje koji se navodno primenjuju na sve, ali zapravo imaju za cilj nejednako tretiranje određene grupe. Na primer, praksa je da poslodavci nerado zapošljavaju žene na poslovima koji zahtevaju rad na terenu (gradilištima i sl.). Oni su naravno sprečeni zakonom da to navedu kao razlog odbijanja zaposlenja, ali ta praksa postoji i prećutno se prihvata.

S obzirom na to da se diskriminacija vrši po različitim osnovama i da mnoge grupe mogu biti izložene diskriminaciji, razvijena je terminologija da bi se jednim imenom označile te vrlo različite grupacije. Neke od najčešćih izraza koji se upotrebljavaju su:

- **marginalizovane grupe** - jer se smatra da su gurnuti na margine društva
- **manjinske grupe** – jer su često, mada ne uvek, u manjini u odnosu na “ostatak ljudi”
- **ranjive grupe** – jer su podložne nejednakom tretmanu
- **diskriminisane grupe** – jer su izložene diskriminaciji.

Slično, za osobe koje ne pripadaju tim grupama, upotrebljavaju se izrazi:

- **dominantne grupe**
- **većinske grupe**

U principu, trebalo bi oprezno upotrebljavati svaki od ovih izraza, jer je i ovo generalizacija određene vrste, koja može doprineti da se pripadnici određene grupe posmatraju kao osobe koje nisu sposobne, te da im je potrebna “zaštita i staranje” onih drugih koji nisu marginalizovani, ranjivi ili u manjini. Zato se dešava da osobe, u želji da pomognu, tretiraju određene grupe kao decu kojima je potrebna zaštita odraslih. Važno je razumeti da osobama iz diskriminiranih grupa ne treba staranje i zaštita, već jednostavno pružanje iste šanse da upravljaju svojim životom, koje imaju i osobe koje nisu, ili su manje, diskriminisane.

Afirmativna akcija

Jednake mogućnosti kao princip podrazumevaju i postojanje mera koje su se zvale “pozitivna diskriminacija”, a u skorije vreme **afirmativna akcija**.

Afirmativna akcija konkretno znači da se stvaraju i propisuju pravila koja se tiču načina na koji se tretiraju osobe koje su diskriminisane. Na primer, u zapadnim zemljama je čest slučaj da se zakonski reguliše da firme moraju imati određen procenat zaposlenih osoba koje imaju invaliditet ili koje nisu bele rase. Stoga, postoji pravilo da ako se za posao prijave dve osobe koje imaju iste kvalifikacije, mora biti primljena osoba koja je ženskog pola, ili nije bela ili ima invaliditet.

Afirmativna akcija često izaziva negativna osećanja kod osoba koje nisu uključene u nju. Često se komentariše: “Ako hoćemo da budemo ravnopravni, onda budimo ravnopravni. Nije ravnopravnost ukoliko se neko zaposli jer ima različitu boju kože, ili je ženskog pola.”

Ono što se zaboravlja jeste da ne moraju postojati pravila koja kažu zaposlite belu osobu ili zaposlite muškarca, jer je to uobičajeno stanje stvari. Ranije, firme nigde nisu morale da se pravdaju zašto radije zapošljavaju muškarce, ili bele osobe ili one koji nemaju invaliditet. Jednostavno, neke osobe su imale “bolju startnu poziciju”, jer im je, a da to nije njihova lična zasluga, bilo dostupno bolje obrazovanje, bolje zaposlenje, bolje pozicije. Afirmativna akcija je samo jedan od načina da se smanji razlika u “startnim pozicijama”.

Seksizam jeste stav/mišljenje/ponašanje kojim se jedan pol (obično ženski) tretira kao inferioran u odnosu na drugi. Takav stav podrazumeva mržnju, omalovažavanje i sve druge oblike nejednakog i nepravednog tretmana jednog pola u odnosu na drugi. Nametanje jakih društveno prihvaćenih uloga muškaraca i žena jeste ono što podstiče i stvara seksizam. Kada se govori o nepravednom tretmanu, uglavnom se misli na nepravdu koja ide na štetu žena. Mada se može diskutovati o nejednakom tretmanu muškaraca, podaci pokazuju da su u većini žene te koje trpe posledice nejednakog tretmana (deo podataka ćemo prikazati u ovom poglavlju).

Oblici diskriminacije prema ženama:

1) Jezik:

a) *Upotreba pejorativnih izraza za žene* –

kučka, rospija, matora, mačka, riba, komad, groblje i itd.

b) *Stereotipni govor* – žene mnogo pričaju, žene vole da ogovaraju, to je ženski posao, e sad možeš da se udaš, ženska posla i itd. Dakle, sve ono što su uobičajene predstave o tome šta je ženska uloga.

c) *Humor koji jača stereotipe* – vicevi u kojima su žene glupe, tračare i «love muškarce».

d) *Upotreba muških oblika zanimanja i zamenica* – predsednik, šef, doktor i itd.

2) Ponašanje

a) *Ignorisanje/ismevanje ili “ti to ne razumeš, to su muški poslovi/razgovori”* – često se dešava da se u društvu ili u poslovnim razgovorima ženama koje pokušaju da daju svoje mišljenje kaže: “gledaj svoja posla”, “ti se u to ne razumeš”, “ne petljaj se tamo gde ti nije mesto”, ili se jednostavno ignorišu. Drugi oblik takvog ponašanja jeste da se ženi “dozvoli” da kaže, a onda joj se podsmeva. Treći oblik takvog ponašanja je skretanje pažnje na izgled žene umesto na ličnost. U svim sferama to ponašanje zapravo uključuje izražavanje sumnje u kvalitet obavljenog posla/izraženog mišljenja jer su ga uradile žene, a svrha mu je da “izbaci konkurenciju”, odnosno da žene zadrži “tamo gde im je mesto”, van domašaja moći i uticaja. Naša Skupština je jedna od boljih primera za to – to su poslanici koji svoje kolegice šalju nazad u kuhinju, ili komentarišu njihov izgled, umesto onoga šta one govore i rade. Najupadljiviji primer takvog ponašanja koji su preuzeli i mediji je bio prilikom proglašenja Nataše Mičić predsednicom: mediji su objavili njenu sliku na kojoj su u prvom planu njene noge, a davali su se i komentari poput “najlepši predsednik Srbije”. Naravno, sve implikacije su seksističke - da je predsednica Mičić tu valjda dospela zato što ima lepe noge, a pošto ima lepe noge, nema veze šta govori i radi.

b) *Isključivanje ili “muški klub”* – ovakvo se ponašanje obično dešava u poslovnoj i javnoj sferi – muškarci koji su u većini često organizuju oblike druženja kao što su utakmice, odlazak na piće posle posla i slično, gde se tradicionalno ne pozivaju žene. Problem je u tome što se u tim neformalnim prilikama često odvijaju ključni poslovni dogovori, ili se razmene informacije koje su od velike važnosti za posao, tako da se žene automatski isključe iz “trke”.

c) *Nametanje/izazivanje straha ili “treba da bude srećna što sam obratio pažnju na nju”* – ovo podrazumeva sve od dobacivanja do nabacivanja – na primer, glasno komentarisanje izgleda ili pojave žene na ulici u kafani, u prevozu, prilazak poput “zašto je tako zgodna žena sama”, zviždanje, praćenje i itd.

d) *Pritisak da se drži rodne uloge ili “kakvo si ti to žensko”* – ako se žena ne šminka, ne oblači atraktivno, ne voli da kuva, ne voli da čisti, reši da ima karijeru a ne porodicu, želi da se bavi “muškim zanimanjima”. Ovakav oblik pritiska primenjuju i muškarci i žene na druge žene (vrlo često majke, bake, tetke, svekrve, pa čak i prijateljice, jer su one same u rodnoj ulozi).

2. RODNI ASPEKTI SIROMAŠTVA

Rodni aspekti siromaštva

Postojeće stanje

U svetu žene rade 2/3 radnih sati, za to primaju 1/10 prihoda i raspolažu sa 1 % svetskog bogatstva (UNIFEM). Tek kada za Srbiju budu postojali ovakvi podaci, imaćemo jasnu sliku rodni ekonomskih nejednakosti i njihove nepravdnosti.

Siromaštvo žena treba shvatiti pre svega kao problem društvene diskriminacije žena koja se realizuje ignorisanjem stvarnog, realnog, radnog doprinosa žena i neplaćanjem, odnosno potplaćenošću njihovog rada, kao i konstantno nižim ugledom «ženskih» zanimanja, otežanom profesionalnom promocijom, ili u novije vreme «fleksibilizacijom» rada koja često marginalizuje žene na nov način. Ženski rad je ili nepriznat, ili neplaćen ili nedovoljno plaćen. U tom smislu siromaštvo žena je u podjednako meri determinisano činiocima koji utiču na obim siromaštva u stanovništvu u celini, kao i onim činiocima koji se odnose posebno na žene. Otuda i strategija za borbu protiv siromaštva žena nužno uključuje i celinu strategije za borbu protiv siromaštva, ali i određene, dodatne mere, vezane za žene, kako se nejednakosti ne bi povećavale, već smanjivale. Pri tome je važno naglasiti da ne postoji nikakav automatizam. Siromaštvo može da se smanji, ali rodne razlike mogu da se povećaju i obrnuto, siromaštvo može da se povećava, a rodne razlike da se smanjuju.

Na osnovu AŽS i drugih istraživanja pokazatelji nepovoljnijeg ekonomskog položaja žena u Srbiji su:

- preko 40% žena u kategoriji starijih od 15 godina nema redovne lične prihode (u poređenju sa manje od 30% muškaraca u istoj starosnoj kategoriji);
- stopa nezaposlenosti (samodeklarisani) jeste veća (26%) u odnosu na muškarce (20%);
- žene u proseku imaju za 15% nižu zaradu od muškaraca;
- otežani uslovi za zapošljavanje žena;
- duže čekanje na posao;
- otvorena i prikrivena diskriminacija u profesionalnom napredovanju (što je viši nivo to je manje žena);
- veća verovatnoća je da će žene biti izložene siromaštvu zato što posle razvoda dominantno ili u celini izdržavaju decu i zbog vanbračnog rađanja;
- veća verovatnoća siromaštva u starosti kao posledica manjeg relativnog broja žena penzionera i nižih penzija (zbog veće nezaposlenosti i nejednakosti u dohocima);
- niža kvalifikacija i obrazovanje, naročito starijih kategorija, stanovništva;
- razlika u posedovanju nekretnina (samo 17% žena poseduje stanove, za razliku od 31% muškaraca);
- nejednakost u nasleđivanju kao rezultat običajnog prava;
- udeo žena poslodavaca (osnivač / suosnivač preduzeća ili radnje) jeste samo 30%
- niska zastupljenost žena u imovinskoj transformaciji;
- žene češće spadaju u kategoriju zaposlenih nego u poslodavce, u odnosu na muškarce (bar dva puta više);

- izrazito veliki udeo žena u kategoriji «pomažućih članova domaćinstva» (do tri četvrtine);
- izrazito velika razlika u neplaćenom domaćem radu između muškaraca i žena, (oko 4 do 5 sati razlike dnevno);
- širenje «industrije seksa» koja utiče na pojačavanje negativnih stereotipa o ženama uopšte «legitimizuje» seksualnu eksploataciju žena.

Kako je ekonomski položaj u najužoj vezi sa političkom moći, nepovoljan položaj žena u institucionalnoj politici je dobar posredni indikator. Žene su izrazito podzastupljene u političkom životu: u parlamentu (11,2%), u vladi, na lokalnim nivoima, u telima stranaka, u telima sindikata.

Siromaštvo žena je izrazito povezano sa porodičnim statusom. Tako, na primer, siromaštvo žena je izraženije kada su one samohrani roditelji. Takođe vredi napomenuti da porodična potrošnja kao jedinica mere nikako ne znači da žene u porodici, bilo da je reč o generaciji roditelja ili dece, dobijaju jednak udeo i imaju zadovoljene potrebe na isti način kao i muški članovi domaćinstva. Naprotiv, u izrazito patrijarhalnom okruženju, upravo bi se moglo tvrditi suprotno.

Zatvoreni krug siromaštva, često je ojačan i nasiljem nad ženama, u porodici i izvan porodice. Između ekonomske nezavisnosti i mogućnosti rešavanja problema nasilja u porodici postoji sasvim jasna veza. Međutim, takođe, nasilje može biti naličje ekonomske zavisnosti. Raširenost porodičnog nasilja koje dostiže zabrinjavajuće razmere u Srbiji takođe ima svoju ekonomsku cenu (nije ni društveno, ni ekonomski racionalno ne preduzimati ništa, jer će se u svakom sledećem krugu, u spirali nasilja, troškovi povećavati, a društvena cena postajati nepodnošljivo velika, uključujući i posledice po mlađe generacije). Na kraju, trgovina ženama i siromaštvo takođe su u najdirektnijoj vezi, ali ovo se za sada više očituje kao povezanost između ekonomskog stanja jedne države i verovatnoće da će žene biti predmet trgovine, nego kao jasna veza na grupnom ili individualnom nivou.

Pravni položaj

Iako zakonodavni okvir sadrži pretpostavke ravnopravnosti polova u različitim sferama, praksa se u velikoj meri razlikuje od formalno proklamovane regulative.

Kao država potpisnica Konvencije o ukidanju svih oblika diskriminacije žena i Fakultativnog protokola uz Konvenciju, naša zemlja se obavezala ne samo da uskladi svoje propise sa normama koje su njome predviđene, već da obezbedi i njihovu aktivnu primenu. Ove garancije se, trenutno, nalaze u najvišim pravnim aktima i relevantnim zakonima.

Postojeće stanje je posledica odsustva efikasne implementacije normi kojima se obezbeđuje ravnopravnost žena. Posebno otežavajuću okolnost predstavlja i tradicionalno shvatanje položaja žene i njene uloge u društvu.

Da bi se obezbedila stvarna ravnopravnost polova, neophodno je preduzeti adekvatne mere usmerene na podizanje svesti javnosti o značaju prava žena (kao segment izgradnje kulture ljudskih prava), jačanje kapaciteta neposrednih korisnika ovih prava, kao i dodatno osposobljavanje i informisanje predstavnika institucija i ustanova kojima je u nadležnost stavljena zaštita ljudskih prava.

Problemi i ograničenja

Kao **posebne prepreke** u uspostavljanju ekonomske jednakosti žena mogu se identifikovati sledeće:

- nizak nivo opšteg znanja o rodnoj neravnopravnosti;
- nepostojanje rodno osetljive statistike koja bi uključivala budžet vremena;
- teret biološke reprodukcije je dominantno u privatnoj sferi i dominantno na ženama (briga o deci i starima);
- nedovoljna zastupljenost žena u političkim telima odlučivanja i nedovoljna spremnost žena u politici da brane interese žena
- kontinuirana rodna segregacija u obrazovanju i po zanimanjima (konsekventno);
- neintegrisanost znanja o rodnim nejednakostima u redovnom obrazovnom sistemu;
- ubrzano urušavanje ženskih ljudskih resursa, pre svega zdravlja, usled ekonomije «preživljavanja» i neadekvatne zdravstvene zaštite;
- izrazito slabije učešće žena u vlasništvu, što se pogoršava imovinskom transformacijom;
- administrativne prepreke za zadržavanje i preduzetništvo žena;
- nepostojanje institucionalnih mehanizama kojima bi se obezbedilo da žene budu isto plaćene za isti posao, da budu isto plaćene za posao koji isto vredi, da im se omogući napredovanje po istim kriterijumima, da ne budu izložene diskriminaciji prilikom zapošljavanja i na radnom mestu, uključujući seksualne ucene i uznemiravanje na radnom mestu.

Najveći rizik siromaštva postoji kod sledećih kategorija žena, pri čemu se te kategorije u nekim slučajevima međusobno preklapaju, pri čemu se javlja višestruka marginalizacija:

- samohrane majke (posebno male dece i dece sa posebnim potrebama)
- domaćice
- stare žene
- bolesne žene i invalidkinje (osobe sa posebnim potrebama)
- žene na selu (stare i bez vlasništva)
- izbeglice
- žene koje su pomažući članovi domaćinstva
- Romkinje
- neobrazovane žene
- nezaposlene žene
- žene žrtve nasilja.

Iz iskustva zemalja u tranziciji, dve kategorije su najugroženije: stare žene na selu i samohrane majke. One istovremeno predstavljaju i dva potpuno različita izazova za programe pomoći. O tome bi trebalo u Srbiji sprovesti dodatna istraživanja.

Ciljevi

Kada je reč o rodnoj ravnopravnosti, Strategija za smanjenje siromaštva znači pre svega smanjivanje obima siromaštva i uklanjanje specifičnih barijera koje proizvode žensko siromaštvo. U tom smislu važno je potpuno osvetliti vezu između neplaćenog domaćeg rada i konkurentnosti žena na tržištu rada. Cilj strategije usmerene ka ženama trebalo bi da bude maksimalno funkcionalno odvajanje osoba kojima je neophodna socijalna pomoć, od osoba kojima je pored socijalne pomoći potrebno pružiti određene mere pomoći kojima bi se aktivirali njihovi potencijali i osnažile za izlazak iz kruga siromaštva.

Kvalitativni ciljevi:

- smanjivanje rodni nejednakosti do njihovog ukidanja;
- ekonomsko i političko osnaživanje žena na svim nivoima, u svim oblastima, istovremeno;
- ugrađivanje ovih ciljeva u sve programe razvoja, uključujući i Strategiju smanjenja siromaštva (SSS),
- povećanje konkretnih odgovornosti svih društvenih aktera za postizanje ovog cilja uz monitoring;
- urođnjavanje svih društvenih i državnih institucija;
- urođnjavanje budžeta, odnosno uspostavljanje transparentnih rodno osetljivih pokazatelja o posledicama finansiranja određenih oblasti;
- uspostavljanje rodno osetljive statistike u svim društvenim delatnostima;
- povećanje informisanosti i znanja o problemima i mogućnostima ostvarivanja rodne ravnopravnosti.

Kako se siromaštvo žena ne može redukovati na opšti problem siromaštva, potrebno je u proces razrade strategije, donošenja mera i realizacije programa ugraditi određene elemente, kao što su:

- mere protiv diskriminacije žena (prilikom zapošljavanja i obavljanja posla i desegregiranje obrazovanja);
- procena ukupnog radnog doprinosa ženskog dela populacije, uključujući plaćeni i neplaćeni rad, kao i formalni i neformalni rad, odnosno produktivni i reproduktivni rad;
- procena kvaliteta ljudskih resursa ženskog dela populacije (obrazovanost, znanje, veštine i tehnološka pismenost, preduzetničke ambicije);
- analiza i praćenje zakonskih promena i njihovih uticaja po rodnu nejednakost;
- podsticanje ženskog zadrugarstva i ženskog preduzetništva.

Strateški pravci delovanja

Postoje dva dominantna, međusobno komplementarna, pristupa u bavljenju siromaštvom žena. Prvi se fokusira na problem diskriminacije žena i na siromaštvo žena kao posledicu različitih kumulativnih diskriminacijskih, istorijskih i aktuelnih procesa. U tom smislu, diskriminacija je uzrok siromaštva, ali i česta posledica siromaštva, problem ostvarivanja ljudskih prava, tj. ženskih ljudskih prava, odnosno svojevrsan oblik društvene isključenosti koji je u najužoj vezi sa drugim oblicima isključenosti (obrazovne, ekonomske, političke). Ovakav pristup insistira na moralnoj opravdanosti zalaganja za ekonomsku jednakost žena.

Drugi pristup je pragmatičniji i eksplicitno dovodi u vezu razvoj i ženske ljudske resurse. Ekonomska, kao i svaka druga diskriminacija žena, kontraproduktivna je sa stanovišta korišćenja njihovih ljudskih resursa, i to naročito onda kada ekonomija počiva na ljudskim resursima i znanju kao ključnom resursu. Žene u «zemljama tranzicije», pa i u Srbiji, imaju veoma dobre obrazovne karakteristike, ali više u smislu kvantiteta nego kvaliteta, jer je zadržana segregacija po obrazovnim profilima.

Veza između siromaštva žena i razvoja nije sasvim jednoznačna i linearna. Ne bi se, naime, moglo tvrditi da će povećani razvoj nužno voditi proporcionalnoj uključenosti žena u «deljenje dobitka», kao ni da osiromašenje žena neće favorizovati jedan određen tip «razvoja», što se upravo događa u procesu «tranzicije». Javne službe u kojima su žene najčešće zaposlene i koje su takođe izuzetno važne za kvalitet života žena mogu upravo u tranziciji biti najviše na udaru. Dakle, politički pritisak će odlučivati o tome koliko će koji deo populacije dobiti, odnosno koliko će cenu ko platiti.

Postoji, međutim, mogućnost da se razvoj dovede u vezu sa ženskim ljudskim resursima, pri čemu će i strategija razvoja i poboljšanje položaja žena ići u istom pravcu. Ideja održivog razvoja jednostavno mora da uzme u obzir specifičnost akumulirane diskriminacije koja proizvodi i obnavlja nepovoljan položaj žena, uz istovremeno oslobađanje ženskih ekonomskih potencijala za budući razvoj. Posebno je važno to što nema ni održivog demografskog razvoja, odnosno jednostavnog obnavljanja stanovništva, ukoliko žene ne mogu da dostignu ekonomsku sigurnost i uslove za podizanje dece koji odgovaraju savremenim civilizacijskim očekivanjima. Nerađanje je u Srbiji pretežno posledica visoke odgovornosti roditelja, pre svega majke prema detetu, koja podrazumeva odgovarajuće uslove za podizanje dece (Blagojević, 1997).

Da bi se bolje pristupilo rešavanju problema siromaštva žena, potrebno ga je izdiferencirati. Žensko siromaštvo potiče iz različitih izvora, i zato bi trebalo formulisati određene mere za svaku ugroženu grupaciju.

3. POLOŽAJ ROMSKIH ŽENA U SRBIJI

Položaj romskih žena u Srbiji

(izveštaji, radovi, mediji i lično razmišljanje)

Romkinja ("Ciganka"), zabluda ili istina.

Ko je ona?

Žena kao i sve žene ili fama našeg društva.

Šta društvo zna o njoj?

Ova pitanja treba da nam posluže za razmišljanja o romskim ženama, o kojima se veoma malo zna. Neko će Vam reći da sve o njima zna, neko će samo reći da nije dovoljno upoznat sa tim, a neko da ga to uopšte ne zanima. Sve u svemu, pokušaću da Vam otkrijem ili da Vas koliko toliko nateram da počnete da razmišljate na sasvim nov način. Odakle ćemo da počnemo? Počeću malo od Evrope, ali će moje "izlaganje" biti usmereno isključivo na prostorima Srbije. Da pokušamo da vidimo romsku ženu na ovim prostorima: šta to zna društvo o njoj; stereotipe, šta pokazuju određena istraživanja o položaju žene i kakve su posledice toga; kako se vidi, pod

uticajem medija, romska žena; zapisi u knjigama o Romkinjama, inspiracija u svetu umetnosti; legende i uz sve ovo i moji lični komentari. Na kraju svega toga nalazi se i jedan opšti komentar i rečnik ženskih romskih pojmova.

U Evropi se često postavlja pitanje o zaštiti Roma u pogledu obrazovanja, zapošljavanja, zdravstva, stanovanja, očuvanja kulture, jezika, tradicije i ličnog identiteta. Po pitanju žena, kaže se da je položaj romskih žena najugroženiji, a o zaštiti i obrazovanju malo se brine. U nekim zemljama njihovi životi su toliko ugroženi da ih je nemoguće opisati rečima.

U knjizi Tatomira Vukanovića - Romi (Cigani) Jugoslavije (1983), govori se o položaju romske žene u sledećem kontekstu: "Na teritoriji Jugoslavije se govori da su prava i dužnosti žene kod Roma, interesantna i važna pojava u njihovoj etničkoj istoriji i narodnom životu. Patrijarhat je izgradio hijerarhiju moći, koja se zasniva na godinama i polu u kojoj romske žene i devojke imaju malo ili nimalo kontrole nad svojim seksualnim ili bračnim životom, brojem i rasporedom dece. Pravno-običajne norme o položaju žene veoma su arhaične i govore o bespravnom položaju žene u minuloj istorijskoj prošlosti, pri čemu se vidi da su romske žene obespravljene u svojim porodicama."

U istorijskom razvitku, od davnina do danas, položaj romskih žena, kažu da se nimalo nije promenio. Vekovni patrijarhat, uz marginalnost društvene grupe, dovodi do toga da se život romske žene svodi samo na čin biološke reprodukcije i staranje o deci i porodici. Ovde se uključuje i ekonomski faktor, podrazumevajući uz sve rečeno aktivno učešće romske žene i u njemu. Danas u nekim analizama rezultat nezaposlenosti romskih žena iznosi čak više od 96%, a 80% je od toga nepismeno, ovi podaci su navedeni u knjizi "SOS" (Autonomni ženski centar, Beograd, 2001). Ako pođemo od pretpostavke da su rezultati tačni, to nam samo govori da je ovaj problem izuzetno zabrinjavajući i dugotrajno težak prilikom pristupanja rešavanja problema romskih žena.

U svakoj društvenoj zajednici postoje određene grupe ljudi prema kojima društvo proizvodi predrasude, na prostorima Srbije važe sledeće predrasude prema romskim ženama:

- *Romkinje su isključivo prljave* - zabluda, čiste su i više nego što se to zna o njima, ako bismo uzele neke druge žene koje žive u istim tim uslovima koje one žive dobili bismo iste rezultate;
- *vole da krađu* - krađa je lični "stav" pojedinca u jednom društvu, pa shodno tome bave se krađom isto toliko koliko i drugi deo populacije; takođe, kad uporedite pobožnost i patrijarhat pokazuje se kontradiktornost sa činjenicom da u romskim porodicama vlada isključivo opstanak života putem krađe, pobožnost i vera teško da Vas uče krađi i otimačini od drugih;
- *govore samo laži* - laž je sociološki fenomen, koji se kako pokazuju istraživanja najčešće sreću kod one populacije koja nema direktne puteve ka zadovoljavanju svojih potreba, pa shodno tome ne lažu ni više ni manje od ostalih društvenih grupacija;
- *opasne su* - opšte rasprostranjeno mišljenje je da romske žene šire negativnu energiju jer se bave vradžbinama, magijom, činima, gledanjem u dlan i proricanjem sudbine; međutim, kad to rade bele žene onda se od toga pravi »dobar biznis« i to je opšte prihvaćeno u jednom društvu (medijske kampanje, televizijske emisije i dobre publikacije i druge marketinške stvari).

Moje pitanje: „Ko je opasan po džepu, ko zarađuje na sujeverju?“

Jedno istraživanje koje je vršio Vladimir Nešić sa 60 studenata na Učiteljskom fakultetu, u Vranju, pokazuje sledeće stereotipe studenta/-kinja po pitanju osobina Romkinja:

- *pretežno pozitivne osobine* - vole da igraju (talentovane za igru), živahne, muzikalne, vole da pevaju (12,90%); mogu biti izuzetno lepe i simpatične, nose marame oko struka, široke duge suknje, vole jarke boje (crvena, žuta; 12,90%); pokorne su muževima, ljubomorne (na svoje muževe), čuvaju veliki broj dece - rađaju mnogo dece, rano se udaju (8,06%); vredne, dobre radnice, radoznale (6,45%);

- *pretežno negativne osobine*: neobrazovane, gledaju u dlan i u karte (proriču sudbinu), nekulturne, lakomislene, vole da se napadno šminkaju, oblače se “prenatrpano”, vole da nose previše nakita (19,35%); sklone su svađi, brbljive, alapače, pričljive (17,74%); krađu, obožavaju šverc, lažu, prose, lenje, neuredne (prijave) (16,13%); vole da lutaju, nemoralne, nisu stidljive (6,45%).

Ovi podaci nam samo govore o opasnosti koju budući učitelji/-ce imaju prema Romkinjama. Sama podela šta su pozitivne a šta negativne osobine govori o još jednoj zabludi i stereotipu, kao i o diskriminaciji prema romskim ženama, a o posledicama većinsko stanovništvo i ne razmišlja. Tragediju osećaju samo žene.

Ovakve predrasude, koje je stvorilo društvo, ispoljavajući pre svega mržnju prema romskim ženama, u širem kontekstu imaju posledice u kojem se našla društvena zajednica romske nacionalnosti. Da bi se danas delovalo u našim društvenim okvirima, potrebno je pre svega uvesti pojam svesti o postojanju kršenja ljudskih prava i pojmova vezanih u širem kontekstu. Zatim, povezati institucije sa pripadnicama koje se bave ženskim ljudskim pravima, pre svega romskim ženskim pravima, i napraviti dugoročne strategije na radu za poboljšavanje života romskih žena.

Kakav je položaj romskih žena na prostorima bivše Jugoslavije? Mnogobrojna istraživanja nam ukazuju na to da je veoma loš. Međutim, postoje i mnogobrojne zablude. Postoje delovi slagalica, gde ne možemo dokučiti da li postoje i neke druge žene koje mogu da promene sliku o romskim ženama. Da li današnje aktivistkinje u romskom ženskom pokretu daju jednu drugu sliku o romskoj ženi? Da li su one dovoljno vidljive u ovoj društvenoj zajednici? Kako možemo da stvorimo i pokažemo ono što jesmo, a ne ono što nam se pripisuje.

Sva istraživanja govore isključivo samo o negativnim i lošim uslovima u kojima se našla romska žena, koje takođe daju čitaocu uglavnom sliku o jednom primitivnom narodu, koji je isključivo samo nepismen i živi samo u lošim stambenim uslovima.

Kao primer toga, mogu Vam navesti istraživanje koje je sprovedeno od strane “Društva za unapređenje romskih naselja” u romskoj enklavi “Mali London”, iz 1998. godine, a analize koje su dobijene su sledeće:

Godine stupanja u brak	prvi brak između 13 i 16 godina drugi brak između 18 i 20 godina svaki sledeći posle 20 godina starosti																								
Broj brakova romskih žena u odnosu na istraživanu porodicu	prvi brak u 39% porodica drugi brak u 34% porodica treći brak u 7% porodica																								
Početak prokreacije	44% dobilo je prvo dete do 17 godina 17% dobilo je i drugo dete do 17 godina 44% dobilo je drugo dete posle 17. godine																								
Broj dece iz brakova u odnosu na istraživanu porodicu trenutno	<table border="0"> <thead> <tr> <th></th> <th>Ukupno rođene dece</th> <th>Iz predhodnih brakova</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>nijedno:</td> <td>17%</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>jedno:</td> <td>20%</td> <td>44%</td> </tr> <tr> <td>dva:</td> <td>7%</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>tri:</td> <td>17%</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>četiri:</td> <td>19%</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>pet:</td> <td>12%</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>šest:</td> <td>7%</td> <td>--</td> </tr> </tbody> </table>		Ukupno rođene dece	Iz predhodnih brakova	nijedno:	17%	17%	jedno:	20%	44%	dva:	7%	19%	tri:	17%	5%	četiri:	19%	12%	pet:	12%	2%	šest:	7%	--
	Ukupno rođene dece	Iz predhodnih brakova																							
nijedno:	17%	17%																							
jedno:	20%	44%																							
dva:	7%	19%																							
tri:	17%	5%																							
četiri:	19%	12%																							
pet:	12%	2%																							
šest:	7%	--																							
Godine provedene u braku	56% preko sedam godina oko 24% do sedam godina																								
Procenat pismenosti	42% nije pismeno 44% išlo je u školu, ali je prekinulo pohađanje između 13 i 17 godina, tj. onda kad su stupile u brak																								
Moć i uticaj u donošenju odluka u porodici	žena donosi odluke samo u 4% porodica																								
Moć i uticaj u vaspitanju	majka je autoritet u 20% porodica otac u 26% oba roditelja 37%																								
Razlozi za sukobe i razmirice	zbog novca 15% iz ljubomore 15% zbog dece 18% zbog muževljevog alkoholizma i maltretiranja porodice 12% nema sukoba u 20% porodica																								

Ovakva istraživanja jesu slika u većini romskih naselja, i nažalost uvek se vrše samo u porodicama koje su veoma lošeg materijalnog, obrazovnog i socijalnog stanja, sa ženama koje su izolovane od svega i sa porodicama koje su slabo ili nimalo integrisane u društvu.

Do sada nije sprovedeno nijedno istraživanje u bogatim, školovanim, integrisanim romskim porodicama i naseljima gde Romi žive sa većinskim stanovništvom, kao ni u porodicama koje su odavno izgubile svoj identitet prema romskoj nacionalnosti. Posebno pitanje za njih je zašto su to uradile, šta su uzroci i posledice. U svemu ovome postoje i porodice u kojima su deca rođena u mešovitim brakovima.

Drugi primer istraživanja koje je sproveo projektni tim Catholic Relief Services (CRS) pod nazivom "Potrebe/problemi romske populacije u Srbiji iz ugla romskih udruženja" (2001) govori sledeće: "Unutar-romski problem je tradicionalni odnos Roma prema obrazovanju ženske dece. Čak i kad se bira, naravno, to je uvek neka veća porodica, i kao i u svakoj porodici (da li je u svakoj porodici baš tako?) uvek se bira ko će ići na školovanje, a ko neće. Uvek je naravno tu taj dečak. Sin će uvek ići na neku školu ili na zanat, a ona će... Ona će se udati, njoj to ni ne treba. To je jedno mišljenje. Drugo je to što romska porodica, odnosno otac devojčice koja već ulazi u pubertet, to je peti, šesti, sedmi razred, zabranjuje joj se da ide u školu iz razloga što se tu već pojavljuju raznorazni dečaci, sastanci i sl. a tradicija (šta je romska tradicija i koliko ih ima, ako se zna da su pravoslavci, muslimani katolici po veri?) jeste da Romkinja mora da bude nevina kad uđe u brak, tako da se devojčici praktično osporava odlazak u školu, zabranjuje joj se odlazak u školu i ona je napušta, htela ona to ili ne htela, to jednostavno nije njena odluka. I ona živi u jednom zatvorenom krugu ..."

Problemi žena koje se navode dalje u tekstu, a autori navode i ističu dve ženske romske organizacije (čiji rad veoma dobro poznajem), teško da su mogle da prezentuju način i govor, kao u sveobuhvatnost romske ženske problematike. Način i govor koji se prezentuje takođe govori o slaboj pismenosti ovih žena koje daju intervjuje, ali to je ono ključno - tu rade žene koje su i te kako pismene i školovane, a koje ne bi na ovaj način izložile problem. Imam utisak kao da se namerno ciljalo na ukorenjene stereotipe. Naravno, sve ovo ne mora to da znači, ali na osnovu teksta dobijate samo utisak već poznatog stereotipa, na kome se "insistira" već u svim tekstovima. S druge strane, ako su i birali sagovornice koje nisu obrazovne, trebalo je navesti da je to lično viđenje ili njen lični život, a ne sveobuhvatna slika svih romskih žena na ovim prostorima.

Treći primer koji ću navesti je vezan više za moje lično razočarenje jednog istraživanja, a koji je po meni trebalo da se uradi sasvim drugačije. Istraživanje je sprovedla NVO Jugoslovenski centar za prava deteta pod nazivom "Položaj dece u ustanovama socijalne zaštite" (2001), u ustanovama u kojima je potrebno posvetiti posebnu pažnju i stalnu brigu za ovu decu - kao što su smeštaj dece i omladine bez roditeljskog staranja, domovi za decu ometenu u razvoju, zavodi za vaspitanje dece i omladine, vaspitno popravni dom i maloletnički zatvo - zaslužuje svaku pohvalu. Preglednost koja je data u tabelama, u kojima se mogu pronaći naziv i mesto doma, kapacitet, ukupan broj dece, broj LMNR dece, godina osnivanja doma i starosnu strukturu dece, daju vam sliku dece koja su smeštena u tim ustanovama. Takođe su opisani izgledi objekata, kako se odvija vaspitno-obrazovni rad, koja je struktura zaposlenih, šta deca imaju od zdravstvene zaštite, ishrane, odeće i obuće - uz sve to su dati koji su prioriteti, kao i mišljenja zaposlenih. Čemu ova priča? Iz jednostavnog razloga, zbog mojih sugestija, šta nedostaje ovom istraživanju? Kad sam prvi put ugledala i pročitala naziv knjige, moje očekivanje je već unapred bilo da ću najzad imati tačan broj romske dece po ovim ustanovama i da ću moći odgovoriti mnogim donatorima zašto je potrebno pomoći tim ustanovama. Šta mislite o mojim razočarenjima posle pregledavanja

knjige? Nema nigde ničega. Nigde nema broj koliko dečaka, koliko devojčica, koliko nacionalnosti, koji su uzroci da su deca tu i tako dalje. Očigledno je da me je naziv prevario i da moram smanjiti očekivanja da će neko obraćati pažnju na romsku decu. Senzibilasati NVO po pitanju romske dece i pitanju istraživanja, kao i kreiranja upitnika, jedno je od mogućih rešenja o kojima treba razmišljati da bi se pokrenula mnoga pitanja vezana za Rome.

Životna priča jedne romske devojčice iz njenog detinjstva je započela ovako:

“Sedmogodišnju devojčicu je trebalo upisati u školu. Zajedno sa ocem Romom, otišla je da se upiše u školu. Sekretarica koja je vršila upis rekla je ocu da u školi nema više slobodnih mesta za upis. Oni su to prihvatili kao istinu i otišli kući.

Istog dana, ovoga puta sa majkom Srpkinjom, ponovo su otišli do škole da vide šta se dešava. Ovog puta je sekretarica uzela da upiše odmah dete u školu.

Međutim, ovoga puta je majka odbila da upiše dete u školu. Pri tome je rekla sekretarici da je otac dolazio sa devojčicom i da je ona rekla kako nema slobodnih mesta.”

Kada pogledate u štampi kako i kad se govori o romskim ženama, pronaćićete sledeće: kad treba da se ismejava, kad prosi za život, za parče hleba, za svoju bebu, kad sedi na ulici i spava pod vedrim nebom, kad ide na groblje da skupi hranu, naravno, uvek se doza mržnje i sarkazma provlači u tekstovima. Kad je miss romskog bala, obavezno je i priča o tome da je muškarac glavni u porodici i da je ona lepa i da zna plesati.

U poslednjih deset godina imali smo najdrastičnije primere zloupotrebe Roma sa Kosova i Metohije. Ponovo, najviše stradaju romske žene. One su silovane, i fizički i psihički su zlostavljane. U “Izveštaju Fonda za humanitarno pravo”, iz Beograda, pronaćićete sledeće konkretne dokaze kako su zlostavljane romske žene: “Svedok A.F. i njena 20-godišnja kćerka A.Z. iz sela Zitinje kod Vitine svedoče o nasilnom ulasku veće grupe naoružanih pripadnika OVK u njihovu kuću, i o seksualnom zlostavljanju kojem su bile izložene sredinom juna. Neki članovi domaćinstva su uspeli da pobegnu, dok su u kući ostale majka, njene ćerke A.Z. i A.G. i jedna beba. Trojica pripadnika OVK su krenula da traže ostale članove domaćinstva, dok su dva vojnika ostala u kući gde su seksualno zlostavljali A.F. i A.Z. Majka o tome kaže: “Jedan je uperio pištolj na mene i pocepao gornji deo odeće. Počela sam da ga udaram pesnicama po glavi i psujem, ali me on pištoljem udario u glavu. Pala sam. On mi je podigao suknju. Glava mi je krvarila i molila sam da me pusti, ali je on samo psovao i krenuo da me siluje. Dok me je ovaj silovao, drugi je silovao moju ćerku. Bili su veoma surovi. Nakon silovanja su se priključili grupi koja je tražila muškarce iz moje kuće. Pomogla sam kćerki da ustane sa poda. Obe smo plakale. Uzela sam u naručje bebu koja je ležala na krevetu u istoj sobi sa ćerkom A.G. koja ima 10 godina. Ona je bila prisutna dok su nas silovali. Drhtala je i jecala.”

Ovih dana (jul 2002) kragujevačke ulice su prepljavljene posterima romske devojčice koja je prljava, čupava i pocepana. Na plakatu piše: “Oslobodimo se predrasuda”. Moj jedini komentar je da li sa ovakvom slikom neko može zaista da se oslobodi predrasuda?

Kako su Romkinje predstavljene u knjigama?

U knjizi Tatomira Vukanovića, “Romi (Cigani) u Jugoslaviji” (1983), naći ćemo prve zapise o položaju romskih žena na ovim prostorima. On po prvi put istražuje običaje, tradiciju, kretanja i

mnoga druga pitanja vezana za Rome i započinje jedan deo ženske romske problematike, njihove običaje u južnim delovima Srbije. Nažalost, u knjizi se to ne navodi uvek, pa se dobija utisak da to važi na svim prostorima Jugoslavije. Opisuje prava i dužnosti žena kod Roma, nasledno običajno-pravne norme o položaju žene po starosnoj strukturi i bračnom stanju, opšte društveno-pravne običajne norme o položaju žena. Iz samih naslova se već stiče preduslov za "opšte" i da važi za sve. Samo delo je posebna istorija za Rome, autor se suočavao sa grupama i običajima koji su važili na tim prostorima, beležio je i navodio zapise pojedinaca (ali se uvek ne stiče ta slika na osnovu knjige). Sakupio je i jedan veoma značajan materijal na kome su mnogi zasniivali i prepisivali svoja dela, do dan danas. Nažalost, i danas se samo prepisuje i daje uvek ista slika o položaju žena. Negde (mora se reći tačno gde) važe običaji, položaj, a na drugim mestima imamo drugačije pomake romskih žena u porodici i društvu, koje takođe niko ne opisuje niti zapisuje i beleži. Nisu sve žene u tako lošem položaju, jeste da su u manjini, ali su odličan model za uklanjanje predrasuda i za pomak žena da se izbere za svoja prava.

Pored knjige Tatomira Vukanovića, u kojoj se po prvi put opisuju životi romskih žena, u drugoj knjizi "Cigane moj" (Romi u Vojvodini), 1997, izdavač Kulturno-istorijsko društvo PČESA, "novijeg" je izdanja, srećemo ponovo posvećenu pažnju i romskim ženama. Ovo delo zaslužuje pažnju, u celini gledano, ima takve istorijske zapise i dela da se o njemu može pričati danima. Knjiga je toliko obimna da zaslužuje posebnu analizu, kako pozitivnu tako i malo kritičku. Ono što želim da istaknem je da je Romkinja "zauzela" dobar deo knjige i za svaku je pohvalu autorima. Iz samog dela možemo da sagledamo na sasvim drugačiji način romsku ženu, kao i već ustaljene modele prema opisu načina života svih Roma, pa i romskih žena. Ne usuđujem se da kritikujem ovakvo delo od 900 stranica. Jedino što mi je smetalo tokom čitanja ove knjige je naziv za Rome/Romkinje, autori koriste samo naziv "Ciganin/Ciganka".

Romkinje su očigledno inspiracija za pisanje i opisivanje. Nekad je to pozitivan kontekst, a ponekad se to koristi u lošem opisanom i prikazanom doživljaju, koji ostavljaju tragove. Sve navodi na to da one ipak nalaze nove izazove i podstiču na njih.

Navešću samo neke autore iz sveta umetnosti koji su našli svoju inspiraciju u romskim ženama, ali bez ikakvih komentara, kako su one zaista prikazane u tim delima. To zahteva posebnu analizu za svako delo i posebno objašnjenje kako su se kroz ta dela doživljavale romske žene.

Evo spiska samo nekih autora i naziva dela:

- film "Ciganka" (1953) - režija Voja Nanovića
- film "Hanka" (1956) - Slavko Vokrapić, novela Isaka Samokovlije (1928)
- Bora Stanković - "Koštana"
- slikarka Zora Petrović - "Ciganka (sa žutim čarapama)", "Stojeći akt Ciganke", "Majka sa ćerkama", "Ciganka sa foteljom i cvećem" i "Cigančica"
- skulptor Petar Ubaković, - skulptura "Ciganka"
- slikar Milan Konjović - "Ciganka sa detetom", "Ciganka sedi na podu", "Ciganka u sivom"
- slikar Sava Stojkov - "Bez torbe se ne može u svet ići", "U Ciganke dece uvek mnogo", "Zašto stare Ciganke puše"
- slikar Vladimir Spasić - "Ciganka gleda u karte"

U jednoj izvornoj tradicionalnoj romskoj ženskoj pesmi "Oj devojko Fatime", vidimo kako je doživljava i prisvaja za ceo život romski muškarac.

*"Oj devojko Fatime,
kakvu divnu kosu
imaš ti.
Tvoju ću kosu
u moju prlantu.
Da si dovek moja ti.*

*Oj devojko Fatime,
kakve divne usne imaš ti.
Tvoje će usne mojim rumenilom.
Da si dovek moja ti.*

*Oj devojko Fatime,
divnoga li stasa u tebi.
Vezaću kolanom
tvoje vitko telo.
Da si dovek moja ti."*

U jednom drugom kontekstu neromski muškarac je opisuje, prikazuje u sasvim drugom svetlu. U knjizi Nenada Jašića, "Stari niški Romi" (2001), pronaći ćemo ispod nekih slika/fotografija sledeći tekst: "Srpska mlada" (fotografije su sa svadbi romskih bračnih parova). Navodne slike treba da pokažu kako su se Romkinje emancipovale, pa stoji prefiks "srpska mlada". Da li je navodni autor želeo možda da kaže kako su se Romkinje asimilisale u Srpkinja, ili ko zna? Ostaje slobodnom čitaocu da tumači svako na svoj način. U svakom slučaju, mene zanima da li je ova "nošnja" - venčanica, zaista umotvorina srpske kulture ili moda, trend svih savremenih žena. Zar je moda samo za pojedine slojeve u našem društvu? Zar Romkinje ne pripadaju grupi koja se brzo prilagođava, tj. koja prati samo trend u nošnji?

Mali zaključak iz svega izloženog do sada u tekstu je da romske žene trpe ne samo društvene, porodične, već i određene posledice, koje im se nameću i prezentuju udarcima dvostruke stigme. Zato su one povučnije i nevidljive za sve ostale. Porodica i bliski prijatelji su jedini krug u kojem se ona vrti i gde dozvoljava da joj se približi.

Romkinje su u tradicionalnom romskom svetu poznate samo u romskim krugovima, svetice po kojima Romi slave svoje običaje. Postoje dve poznate legende o romskim sveticama, koje imaju posebnog uticaja na živote romskog naroda. Jedna legenda je o Bibiji-Tetkici, a druga legenda je o Zajde Badži.

Legenda o Bibiji -Tetkici

Čudotvorna tetka Bibija, petak Treće krstopokladne nedelje velikog posta. Od 1929. godine je dobila svoju ikonu (litografija, prema crtežu P. Daničića). Romi se okupljaju kod stabla neke kruške, obeduju posna jela i piju kuvanu rakiju.

Opis: "Crna je kao i svaka Romkinja, visoka, suva, koštunjava, duguljastog lika, crne oči kao ufarak, koje gledaju u nebo, veliki nos, velika usta, sitni zubi i tanke usnice. Obučena je bila sva u crveno i bosonoga."

I legenda kaže:

Davno je to bilo, u staro, pa možda i prastaro vreme, kad se na zemlji pojavi neka opaka bolest, koji su jedni zvali čuma a drugi kolera. Ta bolest je posmrtila mnogu decu.

I eto, u to doba pojavila se na zemlji naša tetkica Bibija. Odakle je ona došla, niko nam nije znao reći. Možda je i sa neba sišla; možda je i sam Bog poslao da pomogne sirotome romskom narodu i da spase njegovu dečicu od smrti. Zato je ona bila čudotvorna; zato što je hodajući po svetu počinila mnoga čuda, a mi Romi verujemo da je nju sam Bog poslao na zemlju.

Tog je dana kad je Bibija sišla na zemlju, ceo dan padala kiša. I ona i njena dva jagnjeta, koja su išla za njom, veoma su ozebli, pa je Bibija, pošto je mrak već počeo da pada, zakucala na vrata nekog seoskog domaćina. Kucala je ona dugo na ta, ali i na mnoga druga vrata. Niko nije hteo da joj otvori.

Sirota starica je već bila došla do kraja sela. I ona i njeni jaganjci su bili gladni i promrzli.

Gledajući tako u tamu, starica je razmišljala koliko li je daleko susedno selo. U jednom trenutku, na nekom brežuljku, primetila je nekoliko usamljenih kuća. Pođe prema njima da tamo okuša sreću.

Kad je došla do samih kuća, videla je da to nisu bile obične seoske kuće, nego iskopane u zemlji rupe i odozgo pokrivene korovinom. Ne ustežući se nimalo, ona zakuca na prva vrata. Iz kuće se prvo začu detinji plač, pa ženski glas i naposletku muški. Zatim se vrata otvoriše, iz kuće pokulja najpre dim pa se posle pomoli muška glava: "Ko si ti što tako kasno lupaš na moja vrata?" - "Ja sam Tetkica sirota stara žena, sa svoja dva jagnjeta. Putujemo celog dana pa bi htela da se malo odmorim." - "Uđite, i ako mi je sva kuća samo od jedne sobe, u kojoj jedva da stanemo ja, moja žena i šestoro dece. Uđite i dobro mi došli. I uđoše u romsku zemunicu Tetkica sa svoja dva jagnjeta. Unutra je bilo veoma tesno. U sredini je tinjao stari panj. Okolo ognjišta je na slami polegalo šestoro dece, sva ispod deset godina starosti. I sve šestoro dece je bilo bolesno od iste bolesti, koja je već duže vreme harala po selu. U jednome uglu ležala je na senu matora koza, a u drugome je bio prazan sanduk za brašno. Osim nekoliko kora hleba ništa više nije u kući bilo toga dana za jelo.

Videći koliko je Tetkica ozebla i sažalivši se na njene jaganjce, domaćin je hteo da dva bolesna deteta odmakne od vatre i da tako načini mesta za goste. Ali, Tetkica to nije dozvolila, nego je sela na slamu u jedan prazan ugao sobe i metnuvši na krilo svoja dva jagnjeta podelila je sa njima kora hleba, koju joj je od sveg srca ponudio ovaj dobar domaćin. Tako su svi zaspali.

Kad bi sutra dan pred zoru, kroz san čuje domaćin da se nešto kreće po sobi. Otvori oči i pogleda, a ono Tetkica tek što nije otvorila vrata sa svojim jaganjcima da iziđe iz sobe.

- "Što žuriš ženo? Kuda ćeš? Još je mrak. Posedi još malo, pogrej se. Noć je bila hladna. I založi se još malo. Imamo još nekoliko parčića hleba"- zaustavlja je domaćin.

- "Hvala ti dobri čoveče. Ti nama toliko, a tebi Bog hiljadu i hiljadu puta više. Ali, ja moram da idem."

- "Pa ko si ti ženo? Što sa jaganjcima po ovome vremenu po svetu ideš?"

- "Ja sam Tetkica – Bibija. Došla sam da vidim živi li svet po božijim savetima. Ovaj pomor koji po selu hoda od Boga je. To je kazna za greške. Ti si mene lepo primio, nahranio si mene i moja dva jagnjeta, onim čime si mogao, a tvoja će deca sva da ozdrave. Onima koji me nisu hteli primiti sa moja dva jagnjeta, umreće sva bolesna deca, a druga će im se razboleti, pa će i ona umreti. I reci svim našim Romima: Neka nikad ne oteraju od svojih vrata putnika koji traži prenoćište i neka svakome koji moli za parče hleba daju svoj poslednji komad. Vi to činite njima, a ja ću se brinuti o vašoj deci. I slavite svake godine moj dan, volite me i spominjite me." To rekavši Tetkica otvori vrata i nestade zajedno sa njena dva jagnjeta. A mi Romi od toga dana svake godine slavimo njen dan. Svakog koji zakuca na naša vrata primimo na konak, a ko moli za parče hleba, dajemo mu.

Legenda o Zajde Badži

Stari niški Romi/Romkinje veruju u Zajde Badžu (Zahida Badži) kao svoju sveticu i zaštitnicu. Legenda o Zajde Badži se prenosila među Romima s kolena na koleno: jedna vrlo pobožna mlada žena je radila kao sluškinja kod neke bogate turske porodice. Pošto nije bila muslimanka, nije joj bilo dozvoljeno da se klanja u kući. Zato bi ona oribala klozet i tamo bi se klanjala. Za Barjam je stari musliman, kod koga je radila, otišao u hadžuluk, a ona je poželela da mu odnese sahan sa alvom koju je njegova žena upravo napravila. Kada je to rekla njegovoj ženi, ona je prekorila da ne priča nešto što je nemoguće. Međutim, kada je izmakla pažnji svoje poslodavke, ona je uzela sahan sa turskom alvom i odletela u Meku, u džamiju gde se ovaj pobožni Turčin molio klanjajući. Spustila je sahan ispred njega i vratila se kući. Kada se molitva završila, Turčin se silno iznenadio ugledavši sahan sa alvom i prepoznavši da je to sahan iz njegove kuće. Ovaj pobožni čovek je naslućivao čije je to delo, pa je po povratku kući pozvao sve ukućane i poslugu i podelio im donesene poklone. Kada je došao red na ovu devojkicu, on je pozvao i pružio je sahan prema njoj. Tada je ona poletela kroz prozor, a on je stao dozivati za njom: "Zajde Badži, Zajde Badži." (Zahida, Zajda - odana bogu, badža-kućna služavka). Odletela je i više se nikad nije vratila. Na mestu gde joj je ispala papuča u gradskom rovu, pored bedema, kraj beogradske kapije, i danas stoji ograđen grob, turbe bez natkrivene ploče, jer po predanju nije trpeo nikakav pokrivač. Tri puta je građen i tri puta se sam rušio. Stari niski Romi veruju da nije trpeo pokrivač zato što je Zajde Badža živi svetac. Svakog četvrtka i svake nedelje niški Romi pale sveće na tom mestu, a ponekad dele i tusku alvu. To čine i danas.

Pored ovih legendi, želim da naučite nešto iz rečnika ženskih romskih pojmova:

alapača - <i>čhibali</i>	grudi - <i>brekh</i>
spletkarica - <i>čhibalatni</i>	grudnjak - <i>čomago</i>
anđeo - <i>inđer</i>	haljina - <i>kavađi</i>
baba (stara žena)- <i>phuri</i>	homoseksualka - <i>džuvljarka</i>
baba (majčina majka) - <i>daći dej</i>	hrišćanka - <i>balamni</i>
bakica - <i>phujrori</i>	isprošena devojka - <i>mangli čhej</i>
biblija - <i>piperisarav</i>	kaluđerica - <i>rašani</i>
Bog - <i>Del</i>	kći - <i>čhej, šej</i>
bogatašica - <i>barvali, paćivali</i>	klitoris - <i>mindžako nakhoru</i>
Bogorodica - <i>devlechi dej</i>	komšinica - <i>perutni</i>
Bože, bože - <i>Devla, devla</i>	kosa - <i>bal</i>
Bože zdravlja - <i>Devla sastipe</i>	kraljica - <i>bari, thagari</i>
Božije drvce - <i>devlehko kaštoro</i>	kućni posao - <i>čeruni bući</i>
bračna noć - <i>avđinali jrat</i>	kuma - <i>ćirvi, parnavi</i>
brak - <i>abijav</i>	lepa - <i>vest, voja</i>
brbljivica - <i>čhibarka</i>	lepota - <i>šukarije</i>
burma, venčani prsten - <i>abijavehći angrusti</i>	lepotica - <i>šuk, bari šuk, šukarni, mundri</i>
carica - <i>bari</i>	ljubav - <i>kamlipe, čumidipe</i>
Cigančica - <i>Romnjori</i>	maćeha - <i>bibi, dopaš e dej</i>
Ciganka - <i>Romnji</i>	mađija - <i>ćeripe</i>
cura - <i>čhej</i>	majčina kletva - <i>dejane armija</i>
curica - <i>čhejori, čhori</i>	majčina maza - <i>dejako rzgome</i>
čarobnica (veštica) - <i>čoxanidevica</i>	majka - <i>dej, daj</i>
devica - <i>čhej</i>	majstorica - <i>phirni</i>
devičnjak - <i>čhejikani morčhori</i>	mamica - <i>dejori</i>
devojačke haljine - <i>čhejane gada</i>	marama - <i>diklo, mahramava, mesali</i>
devojačko ruho - <i>čhejako mandin</i>	materica - <i>porehko bar, daći bar, dejaći bar</i>
devojbica - <i>čhori</i>	menstruacija - <i>mahrimata, čhonehko, ratv- alipe, čhonutni</i>
dojka - <i>čući, čučni</i>	milovanje - <i>kamipe</i>
domaćica - <i>ćera</i>	minduše - <i>čej, čeni</i>
drugarica, prijateljica - <i>pharnavi</i>	miraz - <i>mandin</i>
dupence - <i>buljori</i>	mlada (nevesta) - <i>bori, buri, terni</i>
đavolica, vragolanka - <i>bengali</i>	mlekarica - <i>thudarka, mikmaid</i>
fes - <i>čhađi</i>	mlinarica - <i>asijavarica, ajsavehći</i>
gaćice - <i>sostejora</i>	namiguša - <i>jakhali</i>
gadura (gadna žena) - <i>vurito romni</i>	naušnica - <i>čen, čej</i>
gatanje - <i>phučaripe</i>	nedra - <i>brekh, brekjajke</i>
gatarka - <i>ćerimatarka, doraćardi</i>	nerotkinja - <i>bičhavendi</i>
gazdarica - <i>džuvli</i>	neudata - <i>biromehći</i>
gospodarica - <i>bari, raji</i>	nevernica - <i>bipaćivali džej</i>
gospođa - <i>manušni</i>	nevesta - <i>bori, borin, terni</i>
gospođica - <i>bajrori</i>	nevinost - <i>bibandipe, bidošalipe</i>
grić materice - <i>porešće barehko krlici</i>	

nevinost (čednost) - *bipusadinipe*
nežnost - *rizgomata, kovljoripe*
nošnja - *ujravipe, phiravimata*
obljubljena - *buledini, maladini*
papuča - *prnali, punrali, menijo*
parfem - *gugli sung*
perioda(pranje,menstruacija) - *čhonehko*
dičhipe, čhonehko ratvardipe
pesnikinja - *giljarni, giljali*
pevačica - *điljarni, điljali, giljaći*
ples - *čhelipe, kelibe*
plesna haljina - *čhelimahče šeja*
pletem - *khuvav*
pletenica - *čunra bal, čurumnjajka, khuvdine*
bal
pletenje - *khuvipe*
pobacim - *čhudav*
pobačaj - *čhudipe, čhudimata*
pokojnica - *muli*
polusestra - *opašephen, topašephen*
poljubac - *čumidipe, čumi*
pomada - *parnipe*
porodica, rodbina - *njamo, simenco*
porodilja - *bjanimahći, lokhusno romni*
porođaj - *bijanipe, bjanipe*
porođajni bolovi - *bjanimahće dukha posestri-*
ma - parnavi
posteljica (porođajna) - *bjanimahko than*
pralja - *gadendi xalavni, thovimahći džuvli*
pranje, umivanje - *thovipe, thope, thovimos*
pranje haljina - *gadengo thovipe*
pranje suđa - *vasongo thovipe*
prija - *kumnata, hanamika*
prijateljica, drugarica - *džeji, dženi*
pripovedačica, pričalica - *paramičarka*
prostitutka - *čhiddali, maladavni romni*
proševina - *mandipe*
prsten - *angrušći, barali, najali*
pundža, pletenica - *čori, čurnik*
razmršene kose - *putardebalengo*
raznežim se - *kovlivav*
rođendan - *bjandimasko đes, bjando đive*
Romkinja - *Romni*
romska duša - *romano ođi*
rotkinja - *bijanavni romni*

ručni rad - *vastendi bući*
ruho devojačko - *čhejaće pate, čjaće patave*
rukavice - *vastale, najale*
rumenilo - *lolipe, lolimata*
ruža - *luluđi, luđi*
seferin (veliki dukat) - *baro galbeno*
sestrica - *phejori, phejka, phejuka*
sestra - *phen, phej, pen*
sestričina - *phejaći čhej*
sestrinski - *phejikano*
silovanje - *ratvaripe, poravipe, tandaripe*
sirotica - *čorori, čornjajka*
sirotinjska majka - *čorikani dej*
sisa - *čući, čučni*
sisica - *čučori*
skitanje - *rundipe*
slušavka - *paćavni*
snaha - *huri, borjajka, džamutri*
snajka, snaša - *bojrjori*
spavačica - *jraćako gad*
srce - *ilo*
starica - *phuri, purija*
stidna usna - *ladžavipno vus*
stidnica (vulva) - *ladžavni vuš*
stomačić - *đori*
stomak - *ođi, vođi*
stražnjica - *bul, lindiko, paluni*
strina - *phralehći romni*
suknja - *roća, šarali*
suknja donja - *pođa*
supruga - *romni, džuvli*
susetka - *pašaluni, pašikani*
suza - *asmin, asvi*
svadba - *bijav, bav, suripe*
svadbena gozba - *abijavehći paćiv*
svadbena noć - *avđinali jrat*
svađalica - *čigarako, čingarengo*
svastika - *romnjaći phen, borin*
svekrva - *sasuj*
sviračica - *bašaldi, bašandi*
šal - *boldino*
šalvare - *kalce*
šamija - *diklo, sulpaj*
šaputanje - *horbica*
šeširdžika - *stađarka, koloparka*

šijem - *suvav, siviljarav*
šivenje - *suvipe, suvimata*
šminka - *bojavica, makhipore*
šminkam se - *makhav ma*
šumarka - *vošarka*
šurjakinja - *kumnata, kunata*
švalerka - *šukarni*
tašta - *romnjači dej*
Tetka Bibija (praznik) - *Bibijako đe*
tetka - *bibi, dajakeri pen*
tetkica - *bibijori*
torbarka - *trastači, trastarka*
travarka - *čajrarka, drabendī, čajrendī*
trepavica - *splinčana, žjana*
trudna, noseća - *khamni, phari, khavni*
trudna sam - *phiravav*
trudnica - *khamni, pherdi*
trudnoća - *khamnipe, khavnipe*
tuđinka - *themni*
turpija - *erni, mordo*
učenica - *sikadimahći, ilvaldi*
učiteljica - *sikamni, livarni, sikavimatarka*
udaja - *prandope, džape romethe, lipe rom*
udata - *romehte dini, dindi romeste,*
prandome, pranosardino

udovica - *phivli, pivli*
ujna - *dadehći phen, bibi*
ukradena (odvedena) devojka - *našali čhej*
ulje - *makhlo*
unuka - *čhavehći čhej, čhejači čhej, rakljači*
rakli
usna - *vuč, vošt, vošna*
varošanka - *forohći, foroski*
veđa - *splinčana, plinčana*
venčanica - *pirostija*
veo - *perdava*
verena, zaručena - *činadi, činadini*
veštica - *čorani, čovehanja*
vila - *phakali, lačhori, šukarni*
vladarka - *thagarni, bari, devlikani*
vodeničarka - *asavarka, asijavarica*
vragolanka - *bengori, bijuži*
zaljubljenost - *kamlimata*
zavođenje - *diljaripe*
zubarka - *dandarka, dandendī*
žena - *manušni, romni, čera*
ženska košulja - *čupago*

Šta još reći o opštem položaju romskih žena ako imamo uvidu da odrastaju u patrijarhalnom strogo porodičnom okruženju, koje u njima ostavlja posebnog traga, njihovo (ne)obrazovanje iz koga proizilazi nezaposlenost i loš ekonomski status. Sve ima za posledicu izuzetno kratak životni vek romskih žena, uz narušeno i zdrastveno i psihičko stanje.

Čitavog života romska žena trpi enormno i konstantno nasilje nad sobom. Nasilje dolazi i od strane porodice i od strane društva. Na jednoj strani, u porodici oseća nedostatak razumevanja i podrške. Na drugoj strani, trpi pritisak predrasuda od strane društva.

Potrebno je upitati se do kakvih bismo rezultata došli kada bismo izvršili istraživanje slično onom u "Malom Londonu" u Pančevu, a sa temom o položaju romskih žena u odnosu na druge žene sveta? Pri tome, istovremeno uzimajući u razmatranje i pitanja porodice, zdrastvenog i psihičkog stanja, obrazovanja i ekonomije romskih žena.

Odgovor na prethodno pitanje, verovatno bi doveo do zaključka, što predstavlja i činjenično stanje, da su romske žene najobespravljene i najugroženije žene na svetu.

Danas, romskim ženama koje se bave aktivizmom u ženskom pokretu predstoji dug i naporan posao da promene jednu vekovnu sliku i izbore se za prava romskih žena.

Za kraj, jedna rečenica iz teksta knjige "Cigani/Romi u prošlosti i danas" (2000), SANU, iz dela Nevene Daković, "Stereotipi filmske reprezentacije Roma", a nadam se da će Vas navesti da razmišljate: "Šta je htelo da se kaže?". Na mene je delovala provocirajuće, a ona glasi ovako:

"Gospodareći vremenom, Romkinja je okrenuta budućnosti za koju su prošlost i sadašnjost samo repetitivni obrasci, pa je tipično proročnica, gatara."

4. ČLANAK O ROMIMA - ROMI NAJUGROŽENIJA MANJINA

STINA
news agency

www.stina.hr
Hrvatska

NOVOSADSKA
NOVINARSKA
ŠKOLA

www.novinarska-skola.org.yu
Srbija i Crna Gora

MEDIA PLAN
institut

www.mediaplan.ba
Bosna i Hercegovina

REGIONALNI GLASNIK ZA PROMOCIJU KULTURE MANJINSKIH PRAVA I MEĐUETNIČKE TOLERANCIJE

20. prosinca 2004.

broj 10

TEMA BROJA: ROMI - NAJUGROŽENIJA MANJINA

Zaokupljenost međunacionalnim tenzijama i konfliktima u kojem su pojedine nacionalne manjine imale značajnu ulogu, i bile često i najveće žrtve, na izvjestan je način dovelo i do neadekvatnog profiliranja manjinskih politika. Ton manjinskim politikama davale su "manjine žrtve", one dominiraju manjinskom problematikom te reduciraju i potiskuju iz javnog i političkog vidokruga druge manjinske probleme. Jedan od takvih je svakako i romski, koji danas nesumnjivo postaje manjinski problem br. 1 u Evropi. Posebno težak ovaj je problem (kao i manjinski problemi uopće) u tranzicijskim državama gdje tek treba stvoriti osnovne pretpostavke da se počnu razbijati teške predrasude prema Romima i mijenjati njihov društveni položaj i rješavati njihovi problemi. To je bez sumnje dugotrajan i složen proces, ali mnogo je indikacija da taj proces posebno otežava odsustvo stvarne političke volje, te da se zbog toga romski problemi najčešće vrte u zatvorenom krugu.

Korištenje i objavljivanje svih tekstova iz ovoga biltena u cijelosti ili dijelovima slobodno je uz navođenje izvora.

Tekstovi su dati u svojim izvornim jezičnim varijantama, a prilikom njihova objavljivanja slobodno je prilagođavanje jezičnim standardima sredine u kojima se objavljuju.

- **STINA novinska agencija**
tel/fax: 385/21/321-421; 488-945
e-mail: stina@zamir.net
- **Novosadska novinarska škola**
tel/fax: 381/21/424-246; 424-164
office@novinarska-skola.org.yu
- **Institut Media Plan**
tel/fax: 387/33/613-779; 717-840
mediaplan@mediaplan.ba

4.1. NA RASKRŠĆU:

ROMKINJE U SRBIJI -- napisala Tatjana PERIĆ

Godine na izmaku dvadesetog vijeka označavaju početak kako masovnog razvoja interesovanja za situaciju romske zajednice na području Srbije, tako i samoorganizovanja samih Roma. Mnogobrojne publikacije i izvještaji ukazuju na probleme sa kojima se ova nacionalna manjina – inače, zvanično priznata kao takva tek 2002. godine – svakodnevno suočava. Često su žrtve nasilja od strane ekstremnih grupa poznatih kao “skinhedii”, ponekad i prolaznika na ulici, a i od ruke onih koji bi, po pravilu, trebalo da ih brane, pripadnika policije. Procentualno vrlo mali broj Roma je školovan, a još manji ima stalno i zvanično zaposlenje. Žive kraće nego pripadnici ostalih naroda u Srbiji i pod daleko težim i nezdravijim uslovima, u ekstremnom siromaštvu, često u nelegalizovanim prigradskim naseljima i mahalama bez osnovnih uslova za život kao što su tekuća voda, električna energija, kanalizacija ili javni prevoz. Mnogi su stigli sa Kosova 1999. godine kao žrtve egzodusa, koji se danas jedva i pominje. Većinsko društvo ga i dalje gleda kroz predrasude i smatra da im bolje, vjerovatno, i nije potrebno. Mnoge domaće organizacije i institucije se već neko vrijeme pokušavaju nositi sa ovim problemima, uz velika uložena sredstva i – mora se priznati – malo vidljivog napretka.

Borba na dva fronta: I rasna i rodna diskriminacija

Kada je riječ o Romkinjama, teret na njihovim leđima je u najmanju ruku udvostručen. U okviru šireg društva, one su viđene kao pripadnice marginalizovane i često prezrene grupe. Kako navodi Svenka Savić u svom istraživanju iz 2002. godine, neromske žene smatraju lažljivim, prljavim prosjakinjama, sa čoporom djece. Kod kuće, pak, one su inferiorne i kao žene, u zajednici koju vode isključivo muškarci. Kodeks prebračne nevinosti je izuzetno strog za žene, a narušiti ga nanosi sramotu za sva vremena. Pod pritiskom sredine se mnoge udaju kao mlade tinejdžerke i napuštaju školu. Neke djevojčice napuštaju školu i prije udaje, zbog obaveza kod kuće koje porodica smatra važnijima (što nije slučaj sa njihovom braćom), a one koje ostaju u školi rizikuju svakodnevno suočavanje sa rasizmom ostalih đaka, ali i nastavnika.

Zbog neobrazovanosti, negativnih predrasuda okoline, ali i porodice koja smatra da samo muškarci treba da rade, ogromna većina Romkinja nema zaposlenje. One koje rade trpe brojna šikaniranja i nerijetko moraju da rade poslove koji su ispod nivoa njihovog radnog mjesta. Kako su djeca njihovo primarno zaduženje, Romkinje preuzimaju na sebe kontakte sa zdravstvenim, socijalnim i prosvjetnim radnicima, koji rijetko imaju razumijevanja za probleme Roma, pa su brojna svjedočenja Romkinja o diskriminaciji koju su pretrpjele u pomenutim oblastima.

Romkinje su često žrtve nasilja u porodici, naročito od strane muževa i očeva, a ako se usude prijaviti nasilnike policiji, službenici ih nerijetko ismijavaju i podučavaju ih kako bi radije trebalo da budu “pametne i dobre”, i izbjeći takve situacije. Zbog teške materijalne situacije zajednice, a i samih žena, prisutan je problem trgovine ženama i djevojčicama radi prosjačenja i prostitucije. Politički su neaktivne, čak i na najosnovnijem nivou – mnoge ne glasaju zato što nemaju obavezne lične isprave, ali nekima to ne dozvoljavaju muževi.

Nedavno opsežno istraživanje, sprovedeno tokom 2004. godine na području Vojvodine, od strane nevladine organizacije Ženske studije i istraživanja iz Novog Sada, uz pomoć mreže saradnica Romkinja koje su intervjuisale svoje sunarodnice, sadrže detaljne primjere potresnih ispovijesti žena, koji ilustruju navedene tvrdnje o izuzetno teškim materijalnim i socijalnim uslovima života za većinu romskih žena. S druge strane, društvo i naročito država za sada ulažu

minimalne napore da se sistemski stane na put njihovoj rodnoj i rasnoj diskriminaciji.

Promjene na pomolu: Romski ženski pokret u začetku

Sveprisutna diskriminacija mnogih Romkinja u brojnim aspektima njihovih života ipak ne čini potpunu sliku romske ženske zajednice u Srbiji – slika bi bila tek djelomična i time netačna ako izostavimo skorašnje pozitivne trendove koji su svakako prisutni. U posljednjih nekoliko godina, aktivistkinje Romkinje su povele brojne pomene vrijedne inicijative. Raste broj lokalnih nevladinih organizacija u kojima se Romkinje bave isključivo ljudskim pravima Romkinja, među kojima možemo pomenuti Romski ženski centar “Bibija” iz Beograda, ili Udruženje Romkinja “Amarilis” iz Novog Sada. Od januara ove godine u Beogradu se izdaje i “Romnjaki zor – Snaga žene”, mjesečni časopis za žene i porodicu na srpskom i romskom jeziku. Romkinje jačaju i na akademskom planu, sve više ih studira i mnoge su upisnice novih specijalističkih studija romologije na Filozofskom fakultetu u Novom Sadu. Dvije Romkinje sada učestvuju u radu državnih organa Vojvodine i na saveznom nivou – to su Slavica Vasić, asistent u Sekretarijatu za romsku nacionalnu strategiju pri Ministarstvu za ljudska i manjinska prava Srbije i Crne Gore i Jelena Jovanović, saradnica u Sekretarijatu za nacionalne manjine Izvršnog veća Vojvodine.

Teškoće i kako ih prevazići

Aktivizam Romkinja nosi i svoje unutrašnje probleme: romska ženska elita se stvara, ali je malobrojna, te su već obučene aktivistkinje potpuno prezauzete na velikom broju aktivnosti i pokrivajući široka geografska područja. Donatora je sve manje i sve su teže pristupačni, pogotovo udruženjima koja se tek uspostavljaju, kakve su većinom udruge Romkinja. Mora se pomenuti i problem rasizma, prisutan i u sektoru nevladinog angažmana, na koji Romkinje sa ogorčenjem ukazuju pažnju. Izuzetno je mali broj Romkinja koje su angažovane u neromskim nevladinim organizacijama, iako su mnoge NVO našle pravi zlatni izvor u radu sa romskim zajednicama; takođe je izuzetna rijetkost da NVO konsultuju romske stručnjakinje, iako je reč o projektima koji se većinom bave poboljšanjem situacije Romkinja. Na kraju, jedna od najvećih prepreka sa kojima se ove hrabre i vrijedne žene suočavaju jeste patrijarhalna ustrojenost njihove sopstvene zajednice, gdje mnoge romske vođe smatraju da insistiranje na pravima žena i doticanje problema kao što su, na primjer, trgovina ženama, ili nasilje u porodici - predstavlja atak na samu zajednicu i podriva širu borbu za unaprijeđenje romskih prava.

I pored ovih i brojnih drugih teškoća, aktivistkinje ne posustaju. Naprotiv, početkom decembra je u Beogradu održan jedan važan i interesantan skup, na kome su prisustvovala Romkinje aktivistkinje iz cijele Srbije. Na dvodnevnom seminaru organizovanom od strane “Bibije”, razmijenile su svoja iskustva u radu sa državnim i međunarodnim organizacijama i institucijama, slušale o organizovanju Romkinja na evropskom planu i na kraju stvorile i sopstvenu “Romsku žensku mrežu” na nivou Srbije. U nacrtu strategije za svoj budući rad, aktivistkinje su istakle tri najvažnija cilja: da povećaju vidljivost ženskog romskog pokreta, da probleme Romkinja uvrste kao jedan od prioriteta romskog organizovanja u Srbiji uopšte i da uključe svoja pitanja u rad ostalih ženskih inicijativa u zemlji. Činjenica da Romkinje biraju svoj put i preuzimaju inicijativu u borbi za svoja prava je nadasve hvale vrijedna i od izuzetne važnosti kao inspirativan primjer drugima, ali ne smije se zaboraviti da je neophodno da im u ovom pohodu pomoć pruže ostale aktivistkinje širom Srbije, njihovi sunarodnjaci Romi, kao i sama država na svim nivoima.

5. RODNA RAVNOPRAVNOST U STATISTICI

Činjenice o ženama u politici i vlasti

U svetu

- Žene čine samo 10.5 % u parlamentima u svetu
- Žene obavljaju 1 do 2% izvršnih funkcija vlasti
- 13,4 % čine žene u zakonodavnim telima (2000)
- Broj žena ministara ne prelazi 5%
- 7 % čine članice kabineta ministara (2000)
- Od ukupno 190 zemalja manje od 5% šefova država su žene
- U 48 zemalja sveta ne postoje žene koje obavljaju javne funkcije
- 10 zemalja (uključujući tu i 7 iz Evrope) imaju između 20 i 29% žena na ministarskim mestima.
- u istočnoj Evropi je učešće žena u parlamentima palo sa 29% na 9% u periodu 1989-1998.

Žene predsednici država u 20. veku (1994)

Svet: 9

Žene predsednici vlada u 20. veku (1994)

Svet : 15

U Srbiji i Crnoj Gori

- Žene čine 52% biračkog tela
- Posle prvih višepartijskih izbora u Srbiji učešće žena u Narodnoj skupštini palo je sa 25% na 1,6%
- U Saveznom parlamentu je posle izbora bilo 5,6 % žena, a u Republičkom 11 %
- U opštinskim skupštinama u proseku ima 6,5% žena
- Od ukupno 160 opština u Srbiji, na lokalnim izborima 2000. godine nije izabrana nijedna žena u 38 opština (to je skoro 24% opština), u 40 opština (svaka četvrta) u skupštinu je izabrana samo jedna žena
- Od 23 parlamentarna odbora, samo u 13 ima žena, parlamentarki
- U državnim kabinetima ima oko 10% žena
- Od sedam potpredsednika Republičke vlade formirane posle izbora 2000. nema nijedne žene
- Od 15 ministara u Republičkoj vladi samo su 4 žene
- Posle izbora 2000. sva ministarska mesta u Saveznoj vladi pripala su muškarcima

Činjenice o ženama u ekonomiji (svet)

U svetu

- Žene još uvek čine 40% svetske aktivne radne snage.
- U proseku, žene zarađuju 75% zarade muškaraca za isti rad ili rad iste vrednosti
- Zaposlene su u fleksibilnim oblicima rada, sa pola radnog vremena, povremno ili privremeno, češće nego muškarci. Štaviše, takozvani "ženski poslovi" se manje cene i nagrađuju.

- Skorašnja istraživanja pokazuju da je oko polovine svetske radne snage zaposleno u polno stereotipnim zanimanjima, u kojim jedan pol čini oko 80 % radne snage.
- Istraživanja takođe pokazuju da je nepoljoprivrednih poslova u kojima dominiraju muškarci oko sedam puta više nego poslova u kojima dominiraju žene.
- Od 1,3 milijarde siromašnih, žene čine 70%.
- Od ukupnog rada, 66% ženskog je neplaćen (od 25 do 33% muškog), a u većini zemalja žene su dva puta više od muškaraca angažovane na neplaćenim poslovima
- Samo 14 % rukovodilaca u privredi su žene
- U svetu, vrednost neplaćenog rada koji daju žene čini između 10% i 35% ukupnog nacionalnog proizvoda. Ova suma je proračunata na 11 triliona dolara u 1993.

Prema podacima Ujedinjenih nacija

- žene obavljaju dve trećine svetskog posla
- zaradjuju jednu desetinu svetskog prihoda
- poseduju manje od jednog procenta svetske imovine

U Srbiji i Crnoj Gori

- 80% vlasništva stečenog u braku se vodi na muškarca
- Ogromnu većinu kućnih poslova obavljaju žene: pripremanje obroka i pranje sudova –80%, pranje veša – 94%, peglanje – 90%, čišćenje 68%, pripremanje obroka za decu –76%, oblačenje dece –78%, kupanje dece 71%.
- U Jugoslaviji je 1996. bilo 846 675 domaćica. Njih izdržavaju lica koja statistički pripadaju najsiromašnijem sloju.
- Žene čine 56% nezaposlenog stanovništva
- Među nezaposlenim ženama čak 44% su sa srednjim, višim i visokim obrazovanjem.
- Najčešća starosna grupa među nezaposlenim ženama je od 25 do 40 godina
- Od svih koji zaposlenje čekaju duže od 8 godina žene čine 66%
- Prosečne plate žena i muškaraca koji obavljaju isti posao razlikuju se za 22 indeksna poena, pri čemu muškarci zarađuju 11 indeksnih poena više od prosečne plate, a žene 11 indeksnih poena manje od prosečne plate.
- Nema podataka o uključenosti žena u sivu ekonomiju (iako ona čini 40% ukupne ekonomije).
- Tek svaki peti vlasnik privatnog preduzeća je žena.
- Žene imaju samo 19,3% rukovodećih pozicija.

Činjenice o ženskom zdravlju

U svetu

- Svake godine 585 000 žena (više od 1 600 dnevno) umire na porođaju ili usled uzroka vezanih za porođaj i trudnoću. 70 000 žena svake godine umre od abortusa koji su izvedeni u rizičnim okolnostima.
- Svake godine više od 15 miliona devojčica između 15 i 19 godine rodi više od 16 miliona beba; komplikacije u trudnoći su najčešći uzrok smrti u ovom godištu.
- Devojčice godišta od 15 do 19 su pet puta češće zaražene HIV virusom nego dečaci istog godišta.
- Među odraslima od 15 do 44 godine 1/3 bolesti u svetu spada u one koje su vezane

- samo za žene – rak reproduktivnih organa, rak dojke, osteoartritis ili anemija u trudnoći.
- Predviđa se da će do 2025. godine rak pluća biti glavni uzrok smrtnosti žena.

U Srbiji i Crnoj Gori

- Očekivana dužina života za žene se smanjila (- 0,49), dok je očekivana dužina života za muškarce (+ 1,1).
- Pouzdana i kompletna statistika o legalnim abortusima nije urađena posle 1989. godine, ali dostupni podaci govore da je stopa abortusa u Srbiji i Crna Gori druga po veličini stopa abortusa u Evropi; nedavno sprovedeno istraživanje pokazalo je da je 50% ispitanih žena imalo najmanje jedan ili dva abortusa (među onima koje su imale abortus, preko 15% je u stvari imalo više od dva abortusa).
- Nema podataka o upotrebi i vrstama kontracepcije.
- Nema stručnog seksualnog obrazovanja i informisanja mladih i opšte populacije. 47% adolescentkinja kaže da se ne obraća ginekologu čak i kada ima ozbiljne smetnje.
- Oboljenja reproduktivnih organa su u porastu za 40% kod žena, kao i pojava anemije u trudnoći; svaka deseta trudnica ima anemiju, a svaka osma nedostatak gvožđa.
- Stope raka grlića materice i pojave neoplazme povećale su se za 41% odnosno 40%, u periodu između 1991. i 1996. godine. Najnoviji podaci, objavljeni u medijima, ukazuju na to da svaka 8. žena ima rak dojke.

Činjenice o nasilju nad ženama

U svetu

- U svetu između 20% i 50% žena doživi nasilje u porodici u toku braka
- Polno zasnovano nasilje je vodeći uzrok povreda žena između 14-te i 44-te godine; u nekim zemljama 30% svih hospitalizovanih su žene žrtve porodičnog nasilja
- Svake godine 2 miliona devojčica doživi genitalno sakaćenje, 6 hiljada dnevno ili 5 devojčica svakog minuta
- Najveće žrtve oružanih konflikata su žene i deca; na svakog vojnika koji je poginuo u poslednjih 15 godina, poginulo je 9 civila od kojih su većina žene i deca.
- Oko 250 hiljada dece, većinom devojčica se nasilno uključuju u seksualno ropstvo.
- Između 75% i 80 % od 27 miliona izbeglica i raseljenih lica su žene i deca

U Srbiji i Crnoj Gori

- U 80% slučajeva žrtve seksualnog nasilja u detinjstvu su ženskog roda
- Nema zvaničnih podataka o nasilju u porodici.
- Novija istraživanja pokazuju da je svaka treća žena doživela fizičko nasilje u porodici a svaka druga psihičko.
- 79% žena koje su zatražile pomoć policije, nisu je dobile, a većina slučajeva (71%) nije dospela do sudova
- U skorije vreme su istraživačice (Lukić i Jovanović, 2001) analizirale 1224 sudska slučaja iz perioda između 1995. i 1998. godine, uključujući uobičajene zločine nasilja – teške telesne povrede, upotrebu oružja u tuči i itd. 30% ovih zločina se zapravo dogodilo u porodici – počinitelji su većinom bili bivši supruzi/partneri i skoro polovina slučajeva je uključivala teške telesne povrede ili upotrebu oružja.
- U 53% slučajeva nasilja u porodici počinitelj nije osuđen (uglavnom zato što je javni užilac

odbacio optužbe). Počinitelj je proglašen krivim u 37% slučajeva. Najčešća kazna bila je uslovna (75% onih koji su proglašeni krivima). Samo 5% počinitelja osuđeno je na kaznu zatvora.

- Nacionalno reprezentativna studija utvrdila je da su žrtve većinom maloletne ženske osobe (u proseku 16,60 godina), dok su počinitelji punoletne muške osobe (u proseku 26,86 godina), većinom u bliskoj vezi sa žrtvama – bliski prijatelji, momci sa kojima su u vezi, rođaci, šefovi, porodični prijatelji i itd. Iako su napadi bili teški (silovanje, pokušaj silovanja, incest, itd.), po pravilu nisu prijavljivani roditeljima, niti nekoj javnoj ustanovi. Samo 2% prekršaja je prijavljeno putem SOS telefona i samo 16% policiji.
- Jugoslovensko Ministarstvo unutrašnjih poslova je izjavilo da je otprilike 300 osoba, većinom žena, identifikovano kao žrtve trgovine ljudima u 2001. godini. Godišnji izveštaj Ministarstva unutrašnjih poslova Republike Srbije (Tanjug, 22. januar 2002) obezbedio je dodatne podatke – 1018 stranih žena je pronađeno u policijskim racijama noćnih klubova ili u ilegalnom prolasku kroz SRJ. Nikakve brojke vezane za osude u vezi sa posredovanjem u prostituciji ili sličnim zločinima nisu dostupne, ali policija svedoči da je ove zločine teško dokazati u sudskoj praksi.

Činjenice o obrazovanju žena

U svetu

- Dve trećine od 1 biliona nepismenih odraslih u svetu su žene
- Devojčice čine dve trećine od 130 miliona dece koja ne pohađaju školu
- Devojčice i dalje češće napuštaju školu pre sticanja diplome ili fakultetskog obrazovanja

U Srbiji i Crnoj Gori

- 80% svih nepismenih su žene
- Među stanovnicima starim 15 i više godina veći je broj žena bez završene osnovne škole, u Crnoj Gori 5,4% muškaraca i 16,8% žena, u centralnoj Srbiji 5% muškaraca i 19,2% žena, u Vojvodini 6,5% muškaraca i 14,2% žena.
- Podela obrazovnih profila je trajna i dosledna: 2/3 zaposlenih u sektoru usluga su žene.
- Većina upisanih na univerzitetima su žene, a od ukupno diplomiranih 1998. bilo je 60% žena.
- Žene zauzimaju 20% mesta na univerzitetu, radeći kao stalne profesorke, a 31% kao vanredne profesorke (Aleksić & Lukić, 2000), a 44% su asistentkinje.
- 2000. godine među svršenim specijalizantima žene su činile 60%, a 58% magistara i doktora nauka
- Od svih stručnjaka žene čine 53%.

Podaci, izveštaji i israživanja su preuzeti iz sledećih izvora:

- Ujedinjenih nacija (www.un.org)
- Glavni indikatori tržišta rada. Ženeva: Medjunarodne organizacije rada (www.ilo.org)
- Interparlamentarne unije (www.IPU.org)
- Svetske zdravstvene organizacije (www.who.int)
- UNICEF (www.unicef.org)
- Svetske organizacije za hranu (www.fao.org)
- Carnegie Foundation (carnegiefoundation.org)
- Status of Women Canada (www.swc-cfc.gc.ca)
- Stanje i izazovi za rodnu ravnopravnost, sad i ovde, SCAN Agencija za istraživačko-razvojne poslove, Novi Sad, februar 2002.
- Biraj da bi mogla da praviš izbore, Glas razlike, 2001.
- Gde su žene: Analiza pojave ženskih pitanja u programima političkih partija i predizbornim javnim govorima, Glas razlike, 2001.
- NVO izveštaj o položaju žena, Glas razlike, mart 2002.
- Institut G 17: Ekonomske posledice NATO bombardovanja – Procena štete i sredstva potrebna za ekonomsku rekonstrukciju Jugoslavije, 1999, priredio Mlađan Dinkić, Beograd.
- Grupa 17 i Stubovi kulture: Makroekonomski trendovi, Ekonomski pregled za 2001. godinu Instituta G17, 2. tom, avgust 2001. godine;
- G17 Ispitivanje javnog mnjenja, Ekonomski pregled za 2001. godinu Instituta G17, 2. tom, avgust 2001.
- Srbija - Izveštaj u okviru: Žene 2000. godine:
- Istraživanje o statusu ženskih prava u Centralnoj i Jugoistočnoj Evropi i od skoro nezavisnim državama, Međunarodna federacija za ljudska prava u Helsinkiju, Ivana Aleksić, Marija Lukić, 2000.

II DEO: VEŠTINE VOĐENJA RADIONICA

ŠTA SU RADIONICE I TRENINZI?

U OVOM POGLAVLJU ĆETE SAZNATI VIŠE O:

1. Različitim pojmovima kojima se označavaju edukativni skupovi;
2. Uslovima i principima za najefikasnije učenje;
3. Raznim aspektima i osobinama o kojima treba voditi računa kod učesnika
4. Izboru, opremanju i pripremi adekvatnih prostorija za trening;
5. Izboru vremena održavanja radionice i upravljanju vremenom.

U oblasti obrazovanja se trenutno koristi više termina za različite edukativne skupove. Termini koji se najčešće sreću su: seminar, predavanje, edukacija, trening, obuka, kurs, radionica. Još uvek ne postoje jasne i potpuno prihvaćene definicije i razgraničenja između ovih termina pa se oni često koriste u različitom značenju.

Da bismo izbegli ove nejasnoće, daćemo neke od mogućih definicija različitih edukativnih skupova:

Edukacija je najširi termin za obrazovanje – proces kojim se stiču odgovarajuća znanja i veštine.

Seminar označava bilo koji edukativni skup koji traje jedan ili više dana, sa posebno edukovanim trenerima koji imaju za cilj da određeni deo svog znanja prenesu na druge.

Predavanje je oblik edukativnog skupa na kojem stručnjak saopštava pakete gotovog znanja učesnicima.

Trening je edukativni skup/ proces čiji je cilj sticanje i razvijanje veština.

Radionica je način rada sa grupom, u kojem se ličnim angažmanom i iskustvima svih učesnika razvijaju određena znanja, ponašanja i veštine.

U savremenom pristupu psihološkoj, pa i zdravstvenoj, primarnoj prevenciji (pogotovo u svetu) odavno se odustalo od klasičnih predavanja ex cathedra u radu sa velikim grupama dece i mladih jer su se ona pokazala kao nedovoljno efikasna. Umesto toga, uvodi se rad u manjim i srednjim grupama ili po odeljenjima u školi, koji aktivira učesnike, zasniva se na njihovom iskustvu,

podstiče različite oblike učenja, razmenu iskustava i doživljaja i uvežbavanje novih obrazaca ponašanja i veština. Radionice i treninzi kao metod upravo u sebi sadrže sve navedeno, te se sve više koriste u cilju prevencije, sa dobrim rezultatima.

KAKO UČIMO?

Ako želimo da razumemo proces edukacije, treninga i rada u radionicama moramo prethodno razumeti **kako i kada** se najbolje uči.

Istraživanja pokazuju da pamtimo:

- 10% od onog što pročitamo
- 20% od onog što čujemo
- 30% od onog što vidimo
- 50% od onog što vidimo i čujemo
- 80% od onog što kažemo
- 90% od onog što radimo (iskusimo/doživimo)

Ukoliko ovome dodamo i druge statističke podatke, kao npr. da je prosečno vreme držanja pažnje 20 minuta, uviđamo da posao trenera radionice nije nimalo lak. Ipak, ako se držimo nekoliko jednostavnih pravila o učenju, možemo biti sigurni da će trening biti uspešan.

Odrasli najbolje uče:

- **Kada je učenje usmereno ka njima**
Odrasli mogu podeliti odgovornost za sopstveno učenje zato što znaju koje su njihove potrebe.
- **Kada zadovoljavaju trenutnu potrebu**
Motivacija da uče je najveća kada zadovoljava trenutne potrebe učesnika.
- **Kada je učenje participativno**
Učešće u procesu učenja treba da je aktivno, a ne pasivno.
- **Iskustveno**
Najuspešnije učenje je ono koje proizlazi iz podeljenih iskustava, tj. kada učesnici uče jedni od drugih, a i trener neretko i sam uči od učesnika. Rad na nečemu uvek je korisniji od samog slušanja.
- **Kada sagledavaju**
Maksimalno učenje iz nekog određenog iskustva se događa kada osoba posveti vreme za osvrtnje i sagledavanje tog iskustva, izvlačenju zaključaka, te izvlačenju principa za njihovu primenu u sličnim iskustvima ubuduće.
- **Kada dobijaju povratnu informaciju**
Uspešno učenje zahteva povratnu informaciju koja ispravlja greške, ali istovremeno i podržava učesnike u procesu učenja.
- **Kada im se ukazuje poštovanje**
Obostrano poštovanje i poverenje između trenera i učesnika pomaže procesu učenja.
- **Kada je obezbeđena sigurna atmosfera**
Vesela, opuštena osoba uči lakše od uplašene osobe, one kojoj je neprijatno ili je ljuta.

Unošenje suviše takmičarskog duha i formalnosti može doći do napetosti (stresa) što svakako ne pogoduje učenju.

- **Kada je okruženje prijatno**

Osoba koja je gladna, umorna, kojoj je hladno ili joj je na neki drugi način fizički neudobno, ne može učiti sa maksimalnim uspehom.

Dobar trener radionice već kod planiranja treninga mora voditi računa da budu zadovoljene ove različite potrebe ljudi da bi radionica bila uspešna.

KO SU NAŠI UČESNICI?

Principi i karakteristike učenja koje smo ranije naveli su opšti – odnose se na sve učesnike. Pored toga, postoje i brojne individualne karakteristike i specifičnosti grupa učesnika o kojima treba da vodimo računa da bi smo uspešno pripremili i vodili radionicu/trening.

Prva karakteristika grupe sa kojom ćemo raditi i o kojoj treba da vodimo računa je njena veličina, tj. **broj učesnika. Idealno je da to bude oko 20 učesnika.** Manji broj se uzima kada je potrebno stvoriti posebno edukovane pojedince, prvenstveno učenjem određenih veština koje se teže usvajaju ili ukoliko nema potrebe ili mogućnosti za većim brojem (npr. edukacija neke već postojeće grupe – malog odeljenja u školi). Ako je broj učesnika premali (ispod 12), može doći do sledećih teškoća: potrebno je znatno veće angažovanje i trenera svakog pojedinačnog učesnika; stvaraju se direktniji kontakti, ima više prostora za diskusiju, češće su mogućnosti za konflikte, dinamika grupe može biti snižena. Veći broj učesnika se uzima ukoliko se opredelimo da će najveći deo seminara proteći u obliku pasivnih predavanja, a ne postoje uslovi za održavanje većeg broja radionica. Ukoliko se radi u prevelikoj grupi (preko 25), malo je prostora za aktivno učenje i kvalitetne diskusije, svi učesnici ne učestvuju podjednako, deo učesnika se možda uopšte neće aktivno uključiti u rad. Povećava se mogućnost paralelnih diskusija i grupisanja učesnika.

U optimalnim uslovima, trener radionice bi trebalo da određuje broj učesnika, ali ako ne možete da utičete na broj učesnika ili da ga unapred saznate – **pripremite se:**

- Pripremite dovoljno materijala u slučaju da se pojavi veći broj učesnika nego što očekujete;
- Pripremite alternativne aktivnosti / metode rada u slučaju da se pojavi manji ili veći broj učesnika nego što očekujete;
- Podelite preveliku grupu u manje podgrupe radi lakšeg rada;
- Angažujte i drugog trenera ili kotrenera ako je grupa prevelika;
- Postavite svoje granice:
 - ◇ iznad određenog broja učesnika nećete ih više primati
 - ◇ ispod određenog broja učesnika odložićete radionicu ili ćete spojiti dve grupe (npr. dva odeljenja iz iste škole).

Osim vođenja računa o veličini grupe, potrudite se da se unapred upoznate i sa **osobinama učesnika**. Razmislite o svojim učesnicima:

- Šta znamo o njima? Koliko godina imaju? kog su pola? koji jezik govore?
- Koje od ovih karakteristika su im je zajedničke, a u čemu se razlikuju? Kako to može olakšati ili otežati naš rad?
- Kako da podesimo program prema učesnicima: da facilitiramo, da učesnike obučavamo veštinama, da predajemo teoriju, da među njima stvorimo mrežu, da igramo igrice i itd.
- Postoje li neke specifičnosti među učesnicima? Na primer: ako među njima ima osoba sa invaliditetom, moramo prilagoditi metode rada/vežbe njihovim mogućnostima.
- Kakvi su učesnici? Da li su na istom nivou po pitanju informisanosti, znanja, iskustva? Da li su ranije učestvovali na sličnim radionicama? Ako podatke o ovome ne znamo pre početka radionice, dobar način da to saznamo jeste i da učesnicima damo test znanja/upitnik pre početka radionice.
- Šta učesnici očekuju od ove radionice? Kako će reagovati na nju? Koji su potencijalni mogući sukobi u vezi s temom, sadržajem, ličnostima, kulturom, načinom života i itd.?

Svi smo mi različiti - svako od nas ima stotine karakteristika koje nas čine jedinstvenim osobama. Veoma je važno da dobar trener ima ovo u vidu kada planira i drži radionicu/trening. Jedna od prvih stvari o kojima dobar trener treba da vodi računa je **princip jednakih mogućnosti**.

Pre radionice i tokom izvođenja, ugradite princip jednakih mogućnosti u sve što radite:

- Pazite da materijali obrađuju zajedno u grupi u pozitivnom svetlu i ne prave diskriminaciju ni u jeziku, ni po ulogama i ilustracijama.
- Vodite računa da vaš jezik i primeri nisu diskriminacijski.
- Budite svesni da postoji opasnost od izolacije marginalizovanih grupa - ljudi iz manjinskih kultura, žena, osobe sa invaliditetom, homoseksualaca i lezbejki, starijih ljudi.
- Budite spremni da reagujete na rasističke, seksističke i druge diskriminacijske primedbe i događaje. Trening je učenje za ceo život - uradite to tako da osoba o kojoj se radi može naučiti nešto, a ne da se oseti kažnjenom.
- Proverite da li svi učesnici mogu da prate audio-vizuelne materijale, naročito oni sa oštećenim vidom. Pitajte ljude gde bi voleli da sede da bi mogli da čitaju sa usana ili radi bolje vidljivosti.
- Obezbedite adekvatna pomagala ljudima sa oštećenim sluhom, ako je moguće.
- Pazite da sve igre i vežbe uvek obuhvate SVE učesnike - nikada nemojte nikoga isključiti.
- Humor je od vitalnog značaja za dobar trening – nema mesta diskriminacijskim vicevima i one sa insinucijama.

PROSTORIJA ZA TRENING

Kada odabiramo **prostoriju za trening**, najbitnije je da je to mesto koje je lako dostupno. Posebno ako vi ne organizujete prevoz učesnika. Morate uzeti u obzir udaljenost najdaljeg učesnika i načine na koje učesnici mogu doći do mesta održavanja seminara (gradski prevoz, voz, automo-

bil i itd.). Za prostoriju koju odaberete morate biti sigurni da će biti na raspolaganju u vreme koje je vama potrebno, da je dovoljno velika, kvalitetna, da omogućava prijatan celodnevni boravak, da u vreme treninga ne služi drugim namenama. Takođe, sala za trening treba da je dobro opremljena (pokretne klupe/stolovi, stolice, moguća druga oprema kao tabla, TV, projektor i sl.) i da je adekvatna temperatura.

Način na koji ćete rasporediti učesnike u sali za trening (raspored stolica/sedenja) znatno utiče na to kako će oni pratiti i učestvovati u treningu. Imajte na umu sledeće:

- Sedenje u širokom i plitkom polukrugu je bolje nego raspored u uskom i dubokom polukrugu;
- Rasporedite stolice tako da što više učesnika može da vidi druge učesnike;
- Svi učesnici treba da sede tako da vide trenera i sva audio-vizuelna sredstva koja će se koristiti (flipčart table, sliku sa projektora, grafoskopa, tablu i itd.);
- Rasporedite stolice tako da vam to ostavlja prostora da se vi kao trener krećete među učesnicima na različite načine;
- Ako je ikako moguće, uvek koristite prostorije se prirodnim svetlom;
- Vodite računa o tome da pogled iz trening sale ne bude takav da odvlači pažnju učesnika;
- Nemojte postavljati (veliki) sat u trening salu tako da svi mogu da ga vide (jer će ga posmatrati), ali obezbedite sebi neki sat da biste mogli pratiti vreme.

Ako trening duže traje, a ne održava se u mestu stanovanja učesnika, biće potrebno obezbediti i **smeštaj učesnika**. Po pravilu se obezbeđuje hotelski smeštaj za sve one koji se ne vraćaju kući svakog dana (to morate unapred znati). Morate se pobrinuti da svi gosti hotela imaju obezbeđen doručak i večeru, kao i sve drugo što im je potrebno u toku boravka. Dobro je ako se seminar održava van mesta stalnog boravka učesnika (odmaralište, obrazovni centar). Veoma je važno da se na teritoriji jednog objekta (maksimalno rastojanje 200 m) nalaze i sobe za učesnike, trpezarija, sala za seminar.

IZBOR VREMENA ODRŽAVANJA RADIONICE I UPRAVLJANJE VREMENOM

Važno je da trener odredi tačan **termin** radionice. Ukoliko o ovome nedovoljno razmišljate, možete doživeti pravi fijasko. Zakazivanje seminara za vreme praznika ili sezone godišnjih odmora, ili u vreme kada se očekuju meteorološke nepogode (npr. sredina januara) znači da budete spremni da vam većina pozvanih neće doći. Takođe, morate uzeti u obzir i **specifičnosti grupe** koju želite da edukujete. Edukacija učenika pred kraj školske godine, kada se zaključuju ocene, besmislena je, kao i edukacija studenata u vreme ispitnog roka. Ako organizujete radionice u okviru časova u školi, vodite računa i o tome koje časove izabirate. Ako se radionica zakazuje neposredno posle (brojnih) poslednjih časova, učenici će biti već previše umorni da bi se angažovali. Možda će zbog drugih obaveza ili zbog prevoza morati da odu ranije, ili će neke druge aktivnosti biti predviđene u istoj prostoriji.

Sledeće što morate da uradite je da se donesete odluku o tome **koliko će obuka da traje**. Optimalno trajanje treninga je 3-4 dana. Kraće vreme uglavnom znači preopterećivanje učesnika iznesenom količinom informacija i tempom rada. Takođe, jedan ili dva dana često predstavljaju

suviše kratko vreme da bi se učesnici između sebe dovoljno dobro upoznali, opustili i lakše uključili u interaktivni rad. Trening koji traje 5 ili više dana uglavnom već postaje zamoran za učesnike, a vas primorava da predvidite bar pola dana ili ceo dan pauze.

Ako organizujete samo jednu radionicu, predvidite kao optimalno vreme trajanja oko jedan i po sat (dva školska časa). Kraće od jednog sata je previše kratko da bi se obradila bilo koja zaokružena tema; duže od dva sata je previše zamorno da bi se radilo u kontinuitetu, a ako se obuka održava u školi u okviru časova, previše se ometa nastava.

Planiranje vremena za trening/radionice obuhvata i **raspodelu vremena koje vam je na raspolaganju** u različitim segmentima rada.

Evo osnovnih preporuka:

- Obavezno predvidite pauze u toku rada (pauze za ručak, eventualno za večeru, za kafu, osveženje, podelu putnih troškova, smeštaj učesnika, eventualno razgledanje grada ili ustanove domaćina, kraće ekskurzije i slično).
- Ako organizuje celodnevni ili višednevni trening u nekom ugostiteljskom objektu, program sa pauzama i šta je potrebno obezbediti za pauze (osveženje, ručak i itd.) Potrebno je da sve to unapred obezbedite i za osoblje objekta/organizatore.
- Isplanirajte i kada u toku rada organizujete pauze i koliko će tačno da traju.
- Za pauzu za ručak se obično planira oko sat vremena, a za pauzu za osveženje 15-30 minuta.
- Vodite računa o tome da predvidite dovoljno vremena za pauzu, npr. ako je usluga spora, ili je prostorija za pauzu udaljena od sale za trening.
- Pauze ne bi trebalo da traju ni predugo (da se planirana aktivnost, npr. ručak završi i da učesnici duže čekaju nastavak rada).
- U dogovoru sa organizatorom predviđaju se i pauze za podelu putnih troškova, ekskurzije i slično.
- Najduže trajanje sesije – rada u kontinuitetu treba da je do 90 minuta, ali je bolje ako se pauze prave u manjim razmacima, na svakih 45-60 minuta. To je optimalno vreme da se učesnici „zagreju“ i uključe u rad, a pažnja i aktivnost još uvek ne počinje da opada.
- U okviru radnih sesija vreme se deli na vreme za objašnjavanje/predavanje (10% ukupnog vremena), demonstriranje/ pokazivanje (20%) i vežbanje (70%).
- Nemojte predugo pričati bez prekida. „Predavanja“ trenera tokom kojih učesnici nisu aktivni već samo slušaju ne treba da traju više od 20-30 minuta, jer je duže od toga veoma teško zadržati pažnju.
- Planirajte vreme fleksibilno. Predvidite i alternativni program, šta raditi kad postoji problem s temom, gostom ili učesnicima. Osmislite dodatni program, ako bude viška vremena. Odlučite unapred šta ćete izostaviti ako nema dovoljno vremena.
- Poštujte vreme, onako kako ste ga isplanirali. Ako učesnici često kasne, delegirajte nekoga od učesnika da pazi na vreme i opominje ostale.

DIZAJNIRANJE USPEŠNOG TRENINGA

U OVOM POGLAVLJU ĆETE SAZNATI VIŠE O:

1. Osnovnim koracima u dizajniranju radionica;
2. Vrstama potreba učesnika o kojima treba voditi računa na radionici;
3. Mogućim metodama i tehnikama za utvrđivanje potreba;
4. Postavljanju i formulisanju ciljeva treninga.

Da bismo dizajnirali uspešan trening/radionicu, potrebno je da sledimo sledeće korake:

- 1) analiza potreba
- 2) postavljanje ciljeva treninga
- 3) **detaljna razrada plana treninga**

ANALIZA POTREBA

Postoji najmanje tri vrste potreba koje treba razmotriti pre nego što krenemo u suštinu obuke ili programa. To su:

- fizičke potrebe
- potrebe za uspostavljanjem odnosa sa drugima u grupi
- potrebe sticanja znanja

Zadovoljenje **fizičkih potreba** je od ključnog značaja za uspešno učenje. Nema ničeg goreg od fizičke neudobnosti tokom kursa. Prvo, zato što vas ometa da se usredsredite na učenje. Drugo, zato što na simboličan način pokazuje (ne)brigu trenera ili organizacije prema učesnicima.

Fizičke potrebe kojima treba posvetiti pažnju su sledeće:

- sobna temperatura
- raspored i udobnost nameštaja u prostoriji (u obliku potkovice, bez stolova)
- nivo buke
- hrana i piće
- pauze za odmor
- ventilacija
- osvetljenje
- sigurnost, npr. u slučaju požara
- vidljivost flipčarta i ekrana (grafoskopa, projektora)

Nije uvek moguće kontrolisati prostoriju, nameštaj i blizinu prostorija za osveženje tokom radionice. Međutim, ono što možemo da učinimo je da na najbolji mogući način iskoristimo ono što nam je na raspolaganju, da otvoreno konstatujemo probleme i da odmah reagujemo kako bismo ih ublažili. Na primer, napravićemo više pauza tokom vrelog dana ili ćemo predvideti duže pauze, ako su prostorije udaljene.

Da bi jedna osoba postala učesnik, neophodno je omogućiti joj da zadovolji društvene potrebe i to od samog početka. **Potrebe za uspostavljanjem odnosa sa drugima u grupi** imaće svi naši učesnici i njihovo zadovoljavanje planiramo još u fazi osmišljavanja treninga.

Pod tim podrazumevamo sledeće:

- lično pozdraviti svaku osobu čim stigne.
- početi sa vežbama koje imaju za cilj upoznavanje - da se vidi ko je ko, da se podstakne učešće, razvije poverenje i stvori opuštena atmosfera.
- voditi računa o tome da zadovoljite specifične potrebe učesnika, kao na primer gde bi trebalo da sedi osoba sa oštećenim vidom, pisati krupnim slovima na flipčartu i itd.
- rasporediti ljude da sede tako da ne ometa njihovu komunikaciju
- ograničiti broj učesnika u zavisnosti od prirode programa
- dogovoriti se o pravilima rada sa grupom.

Sledeća vrsta potrebe koju imaju naši učesnici su **potreba za sticanjem znanja i veština**.

S obzirom na to da je svrha obuke rad na unapređenju znanja i veština učesnika i pošto se oni baš po tome razlikuju, potrebno je da ovu potrebu posebno dodatno utvrđujemo. Precizno utvrđivanje omogućava nam da:

- postavimo ciljeve i zadatke koji najbolje odgovaraju našim učesnicima
- prilagodimo strukturu radionice ljudima, a ne obrnuto
- izbegnemo da pričamo učesnicima ono što već znaju ili ono što ne mogu da razumeju jer nemaju dovoljno predznanja
- pripremimo relevantne primere i vežbe
- odredimo osnovu za evaluaciju radionice
- stvorimo atmosferu „posebno za vas” (tj. učesnike)

Postoji mnogo načina na koje možete da ustanovite koje su potrebe za znanjima vaših učesnika. Izbor metoda će zavisiti od vremena i novca koji su vam na raspolaganju, kao i od toga koliko su vam podaci o učesnicima dostupni pre samog treninga. Evo nekoliko metoda za identifikovanje potreba učesnika za sticanjem određenih znanja i veština koje se najčešće koriste:

- popunjavanje upitnika ili testa znanja pre seminara
- obavljanje razgovora/intervjua sa budućim učesnicima, ili nekim od nastavnika iz njihove škole koji su upoznati sa njihovim potrebama
- analiza kritičnih događaja koja se obavlja tako što tražimo od učesnika da nam ispričaju događaje kada su imali neke probleme iz oblasti koja nas interesuje. Prisećajući se tih događaja, ljudi mogu da identifikuju znanje, veštine ili stavove koji bi im pomogli da bolje reaguju u toj situaciji.
- organizovati grupnu diskusiju o sadržaju seminara i pitati šta se od njega očekuje
- sastanci sa stručnjacima (npr. zdravstvenim radnicima, radnicima iz savetovaništa za mlade i itd.)
- prelistavanje već postojećih izveštaja i dokumenata na datu temu
- ostalo

Što više vaš metod bude podstakao učesnike da kreativno razmišljaju o svom ranijem ponašanju i kako bi voleli da ga promene u budućnosti, to su veće šanse da ćete imati dobru osnovu za uspešan seminar.

CILJEVI TRENINGA

Pošto je trener ustanovio koje su potrebe učesnika, te potrebe treba pretvoriti u ciljeve obuke. Ciljevi obuke se zasnivaju na potrebama učesnika i predstavljaju izjavu o tome šta učesnici treba da steknu tokom treninga. Ciljevi prožimaju tematske oblasti koje trener obrađuje za vreme treninga; utiču na izbor metoda koje se koriste (proces) i služe nam kao osnov da bismo ocenili da li su potrebe učesnika zadovoljene.

Pravilna procena potreba i dobar odabir **teme, ciljeva i učesnika** treninga je ključni trenutak u pripremi i ima dalekosežne posledice. Ukoliko na pravi način ne spojimo ciljeve, temu i učesnike, sav dalji trud oko organizacije i izvođenja treninga može biti uzaludan. Npr. ukoliko se opredelimo da pružimo osnovna znanje o HIV-u ljudima koji o tome već znaju mnogo (npr. lekari epidemiolozi), ili onima kojima to znanje uopšte nije potrebno (veoma mala deca), napravićemo grešku.

Ukoliko odaberemo kao cilj da zdravstvene radnike edukujemo o terapiji AIDS-a, a ispustimo iz vida da oni u narednih deset godina neće imati priliku da primenjuju tu terapiju, obuka će biti uzalud organizovana. Osnovni CILJ svake edukacije je PROMENA, bilo ponašanja, bilo stavova ili navika. Ako iz vašeg treninga ne proistekne ta promena, on nije bio uspešan.

Cilj je izjava o tome šta će učesnici biti u stanju da urade na kraju obuke, a to nisu mogli pre nje. Cilj treba da ima tri dela i odgovore na tri pitanja:

- 1. Ko ? (učesnici)**
- 2. Kako? (glagol koji označava promenu: razumeti, prepoznati, steći znanje i veštine, inicirati, izazvati, postati svestan, prihvatiti, razviti, upoznati se sa i itd.)**
- 3. Šta? (koja će tema ili sadržaj biti savladani)**

Primer: Pretpostavimo da ste zamolili učesnike da ispune kratak upitnik pre obuke o tome šta žele da nauče na treningu za trenera. Analiza odgovora je pokazala da postoji 10 zahteva za temu planiranje, 12 za pisanje izveštaja i 18 za izvođenje treninga. Ciljevi obuke mogli bi biti:

Do kraja ovog jednonedeljnog treninga učesnici će:

- razumeti svrhu i glavne elemente planiranja treninga
- moći da napišu izveštaj o treningu
- znati kako da organizuju radionicu
- razviti osnovne trenerske veštine
- steći samopouzdanje u svoje sposobnosti vođenja treninga

Iz ciljeva proizilazi dalja razrada i detaljan plan rada na treningu. Ciljevi treninga moraju biti jasno određeni da bismo planirali samo ono što je moguće postići u datom vremenu trajanja treninga. Tokom treninga potrebno je podsećati se ciljeva koje smo postavili, a na kraju učesnici mogu oceniti u kojoj meri su ciljevi treninga postignuti.

KO: TRENERI I TRENERSKE VEŠTINE

U OVOM POGLAVLJU ĆETE SAZNATI VIŠE O:

1. Karakteristikama uspešnog trenera;
2. Trenerskim veštinama;
3. Neverbalnim trenerskim veštinama;
4. Olakšavanju procesa komunikacije - facilitaciji.

KARAKTERISTIKE USPEŠNOG TRENERA

Savet: dobro vladati sadržajem, biti prirodan, angažovati sve učesnike i komunicirati sa celom grupom podjednako.

Karakteristike uspešnog trenera:

1. **Biti autentičan** - svi smo mi međusobno različiti. Trener ne treba da bude bleđa kopija svog trenera.
2. **Imati na umu cilj radionice** – koju promenu želimo da proizvedemo ili koje znanje učesnici treba da imaju na kraju radionice. Ostvariti cilj.
3. **Angažovati sve učesnike grupe podjednako** – sistem jednakih mogućnosti.
4. **Podsticati saradnju među učesnicima.**
5. **Ulivati poverenje i imati samopouzdanja.**
6. **Stvarati model u odnosu na osnovna pravila** – ophoditi se prema učesnicima onako kako biste voleli da se oni ophode prema vama.
7. **Pridržavati se predviđenog vremena.**
8. **Koristiti adekvatan jezik.**
9. **Dobar trener olakšava učenje i ne predstavlja se kao apsolutni stručnjak.**
10. **Davati pozitivnu povratnu informaciju** – podsticati učesnike.
11. **Biti otvoren za promene.**

TRENERSKE VEŠTINE

1. Veština varijacije

Podrazumeva različite aktivnosti koje trener koristi da bi varirao metode svog izlaganja. Čine je:

- ponašanje, glas i lični stil
- sredstva i materijali koje koristi prilikom davanja uputstva
- odnos trener-učesnik

Razlozi korišćenja veštine varijacije:

- privlači i drži pažnju učesnika
- ohrabruje učesnike da razviju pozitivan stav prema učenju
- ohrabruje proces učenja korišćenjem različitih primera i iskustava

- zadovoljava potrebe učesnika koji koriste različita čula, da bi im prilagodio sadržaj
- izgrađuje prisnost i pozitivne odnose u radu sa grupom

Komponente veštine varijacije:

- **kontakt očima** – upućen podjednako svim učesnicima da bi postali svesni činjenice da je trener zainteresovan za svakog učesnika i i njihovo razumevanje teme.
- **pokret** – pokreti trenera treba da imaju svrhu i rezultiraju povećanjem pažnje učesnika kao i veću zainteresovanost za temu. Ne smeju biti nagli. Treba izbegavati konstantno šetanje levo-desno jer odovraća pažnju.
- **gestovi** – treneri koriste prirodne pokrete tela ruku i glave radi isticanja izgovorene reči i sadržaja. Beznačajni gestovi samo odvrtaču pažnju i treba ih izbegavati.
- **variranje načina govora** – tokom izlaganja trener menja tempo, jačinu, visinu ili interpretaciju svog izlaganja.
- **učešće učesnika** – trener postavlja pitanja, započinje diskusiju ili vežbu da bi ohrabrio učesnike da učestvuju u procesu učenja.
- **korišćenje različitih čula** – trener varira aktivnosti na takav način da učesnici prelaze sa korišćenja jednog čula na drugo. Trener koji koristi slike ili modele, na primer, povećava pažnju učesnika i pojačava uticaj same informacije.
- **fizička aktivnost učesnika** – trener predstavlja različite praktične aktivnosti, demonstracije, dozvoljava učesnicima da koriste različita pomagala, da beleže relevantne informacije, crtaju dijagrame ili bilo koju drugu bitnu aktivnost.

Principi korišćenja, tj.kada koristiti ovu veštinu?

- Treneru mora biti jasna svrha varijacije u određenoj aktivnosti. Ona se mora odnositi na cilj i sadržaj samog treninga.
- Trener mora pažljivo da isplanira i organizuje svaku sesiju tako da može da se uklopi u logički tok treninga.
- Trener uvodi varijacije neupadljivo da se ne prekida tok procesa učenja.
- Trener će menjati i prilagođavati varijacije u odnosu na povratnu informaciju koju dobija od učesnika.

2. Veština uvođenja

Ova veština se odnosi na način na koji trener predstavlja ceo trening ili određenu sesiju. Na početku svakog treninga trener treba da pojasni učesnicima zadatke koje će preduzeti. Takođe je potrebno da stekne i održi pažnju učesnika kao i da ih motiviše za rad, mišljenje i učenje. Pored toga, trener vodi učesnike u pravcu kojim treba ići i uspostavlja jasne veze sa predhodnim znanjem učesnika.

Razlozi korišćenja veštine davanja uvodne reči:

- Priprema učesnika za započinjanje učenja novog sadržaja privlačenjem njihove pažnje.
- Motiviše učesnike za učenje.
- Identifikuje granice zadatka koji treba sprovesti.
- Predlaže načine i sredstva pristupa radu.

- Stvara veze između iskustva i novog sadržaja.
- Postavlja ciljeve koji će se postići tokom procesa učenja.

Komponente veštine davanja uvodne reči:

- Postizanje pažnje – trener koristi glas, gestove i kontakt očima; koristi audio vizuelna sredstva i menja oblik interakcije između trenera i učesnika.
- Pobuđuje motivaciju – trener pokazuje toplinu i zainteresovanost za svakog pojedinca, stvara interesovanje kod učesnika i identifikuje potrebu za učenjem.
- Struktura – trener iznosi opseg i granice zadataka koji treba da se izvrše.
- Stvara veze – vrši poređenje ili razlike između sadržaja.
- Postavlja ciljeve – pojašnjava šta će učesnici postići u određenoj sesiji.

Principi korišćenja - tj. kada koristiti ovu veštinu?

- Uvođenje mora imati određeno značenje za učesnike – prilagođeno njihovim godinama, sposobnostima i interesovanjima.
- Mora biti povezano sa sadržajem koji će se obrađivati i sa ciljevima.
- Trebalo bi da uspostavlja veze sa predhodnim znanjem i da povezuje poznato sa nepoznatim.
- Ciljevi moraju biti jasni i učesnici moraju shvatiti da ih mogu ostvariti.

3. Veština sumiranja

Sumiranje je glavni deo svakog objašnjenja, jer ukoliko se ne istaknu glavni delovi sadržaja i zaključci, objašnjenje će izgubiti veliku većinu svoje delotvornosti.

Razlozi korišćenja veštine sumiranja:

- Dovodi do shvatanja glavnih delova objašnjenja.
- Ključni delovi postaju jasniji i razumeju se.
- Izvodi zaključke iz primera.
- Povezuje objašnjenje sa prethodnim i budućim učenjem.
- Dovodi do shvatanja učesnika da su spremni za prelazak sa jedne teme na drugu.

Komponente veštine sumiranja:

- Pojašnjava prezentaciju – trener koristi jasne i razumljive izjave.
- Naglašava – trener menja jačinu glasa, brzinu i ton, koristi gestove; pravi pauze u određenim situacijama.
- Struktura – trener vodi računa o tome da je sumiranje povezano sa objašnjenjem i predhodnim znanjem, davanjem poente, zaključuje i usmerava učesnike ka sledećem koraku procesa učenja.

Principi korišćenja, tj. kada koristiti ovu veštinu?

- Trener mora pažljivo planirati sumiranje da bi glavne tačke sadržaje bile naglašene.
- Mora voditi računa o tome da zaključci do kojih se dolazi iz primera budu jasni.

- Može koristiti sumiranje za razjašnjenje ključnih tačaka u primeru koji tek planira da prezentuje.

4. Veština korišćenja primera

Ova veština pomaže treneru da prenese učesnicima apstraktne ideje i koncepte, te onda korišćenjem ili traženjem primera od učesnika trener može proveriti da li su učesnici razumeli sadržaj koji im je prezentovan. Primeri mogu biti slični koji mogu da pojašne osnovnu ideju, koncept ili princip. Najbolji primeri su oni koji su poznati učesnicima. Korišćenjem primera iz svakodnevnog života trener može steći i zadržati pažnju učesnika, a može ih i motivisati za učestvovanje u radionici.

Razlozi korišćenja ove veštine:

- Učesnici se mogu postepeno uvoditi u novi sadržaj od jednostavnijeg ka kompleksnijem
- Teški i nerazumljivi delovi sadržaja se lakše razumeju
- Pojašnjava pravila, principe ili pojmove
- Proverava koliko su učesnici razumeli

Komponente veštine korišćenja primera:

- Jednostavni primeri – trener koristi primere koji se zasnivaju na predhodnom iskustvu učesnika
- Relevantni primeri – trener koristi primere koji su primenjivi za određeno pravilo ili pojam
- Interesantni primeri – trener koristi primere koji mogu da pobude znatiželju ili interesovan je kod učesnika
- Pogodna sredstva za primere – trener koristi sličnosti, priče, modele, slike, dijagrame i itd. koji odgovaraju mogućnostima učesnika, pravilima i pojmovima koji se uče.

Principi korišćenja, tj. kada koristiti ovu veštinu?

- Primere bi trebalo planirati i pripremiti pre treninga
- Trener mora proučiti ponašanje i izjave učesnika, da bi bio siguran da su planirani primeri podobni za njih.
- Izloženi primer mora biti jasno povezan sa određenim pravilom ili pojmom.
- Trener mora imati pripremljen dodatni broj primera da bi bio siguran da je sadržaj koji je prezentovan jasan i razumljiv.

5. Veština davanja pozitivne povratne informacije - fidbek

Ovo je veština koja može da modifikuje ili menja ponašanje na različite pozitivne načine. Koristi se kada trener želi da pohvali dobar odgovor ili da ohrabri učesnike u situaciji kada im učenje ide sporije. Ovi znaci odobravanja obično vode ka tome da učesnici ponavljaju pohvaljeno ponašanje i pozitivne stavove prema učenju. Konstruktivni fidbek se upućuje u istoj meri i jednoj osobi i celoj grupi.

Komponente veštine davanja fidbeka:

- Usmeno ohrabrivanje – trener komentariše, pohvaljuje ili ohrabruje rečima: „dobro”, „da”, „tačno”, „odlično rešenje”, „dobar odgovor” i sl.
- Ohrabrivanje gestovima – trener koristi izraze lica kao što je osmeh ili oduševljenje, ili govor tela kao što je tapšanje, pomeranje ili podizanje ruku.
- Ohrabrivanje približavanjem – trener pokazuje da je zainteresovan za učesnikov komentar ili efekat rada tako što mu se približava, staje pored njega ili seda na stolicu pored njega.
- Ohrabrivanje kontaktom – trener pokazuje odobravanje dodiranjem ili tapšanjem učesnikovog ramena, rukovanjem sa njim ili podizanjem učesnikove ruke u vis.
VAŽNA NAPOMENA: ohrabrivanje kontaktom nije svugde prihvaćeno i podobno iz kulturnih i verskih razloga.
- Ohrabrivanje aktivnostima – trener koristi aktivnosti ili daje određene zadatke učesnicima da bi ih ohrabrio zbog onog što su upravo naučili. Npr. učesnici se mogu zamoliti da pomognu onima koji još nisu naučili određen sadržaj.

Principi korišćenja - kada koristiti ovu veštinu?

- Toplina i oduševljenje – istraživanja su pokazala da su toplina i oduševljenje koje trener pokazuje prema ponašanju učesnika i njihovim postignućima veoma važni aspekti veštine ohrabrivanja.
- Raznolikost korišćenja – ukoliko želimo da ova veština bude delotvorna, trener mora izbegavati korišćenje istog stila fidbeka svaki put. Stalno ponavljanje istih reči ili gestova mogu postati beznačajni učesnicima ili čak i smešni.
- Ako želimo da konstruktivni fidbek bude efekasan, učesnici moraju shvatiti vezu između fidbeka i njihovog ponašanja. Učesnici će ignorisati pohvalu koja je neiskrena ili nije u skladu sa njihovim postignućem ili ponašanjem.

6. Veština postavljanja pitanja

Od svih veština koje treneri koriste, ova veština je najsloženija, a verovatno jedna od najmanje korišćenih i zanemarenih veština. Postoje pretpostavke da treneri ne koriste dovoljno usmeno postavljanje pitanja tokom treninga. Treneri koji su veštiji u ovome mogu podići nivo saznanja učesnika treninga, a mogu stvoriti i efekasnije okruženje tokom treninga.

Razlozi korišćenja veštine postavljanja pitanja:

Postavljanje osnovnih pitanja pomaže učesnicima treninga:

- uključuje učesnike i podstiče ih da budu aktivni u procesu učenja
- pobuđuje znatiželju i interesovanje kod učesnika o temi koja se obrađuje
- usmerava pažnju učesnika na jednu određenu tačku ili određeni pojam
- ohrabruje učesnike da stvore naviku kod sebe da im neko postavlja pitanja ili da oni postavljaju pitanja.
- pomaže učesnicima da razviju svoje veštine mišljenja

Napredno/dodatno postavljanje pitanja pomaže učesnicima da:

- prihvate, organizuju, koriste i procene informaciju
- formiraju i izraze ideje koje se zasnivaju na informacijama koje su im dostupne
- poprave sliku o sebi tako što im se predstave mogućnosti za razvijanje novog načina mišljenja

Komponente veštine postavljanja pitanja:

Postoji mnogo komponenti i potkomponenti ove veštine. Neke od njih se jednostavno koriste i nazivaju se osnovne komponente, dok su druge kompleksne i nazivaju se napredne komponente.

Komponente postavljanja osnovnih pitanja:

- Formulisanje – trener postavlja kratka pitanja, koristi reči koje učesnici razumeju i formuliše pitanje koje jasno ukazuje na odgovor zbog učesnika koji su slabijih sposobnosti.
- Usredsređivanje – trener postavlja nedvosmisleno pitanje da bi što više učesnika bilo uključeno u davanje odgovora, a zatim postavlja sve specifičnija pitanja tokom treninga; trener postavlja pitanja koja su usredsređena na određeni zadatak
- Usmeravanje – trener postavlja pitanje celoj grupi i posle pauze određuje ko će od učesnika odgovoriti na postavljeno pitanje izgovaranjem njegovog imena ili gestom.
- Raspoređivanje – trener postavlja pitanja nasumice i vodi računa da pokrije celu grupu
- Puziranje – po postavljanju pitanja celoj grupi, trener pravi pauzu od nekoliko sekundi i onda proziva učesnika da odgovori na pitanje. Ovo je najvažnija tehnika u situaciji kada trener varira stepen postavljenih pitanja.
- Upućivanje izazova – trener u samom pitanju daje nagoveštaj tačnog odgovora koji se odnosi na obim ili tip odgovora koji se traži. Nagoveštaj čak može direktno da vodi do odgovora.

Komponente postavljanja naprednih pitanja:

- Variranje nivoa – trener postavlja pitanja koja se razlikuju po težini i koja izazivaju potrebu za različitim nivoima mišljenja
- Podsećanje – trener postavlja pitanja koja zahtevaju od učesnika da se prisete i reformulišu informacije koje već znaju.
- Primena – trener postavlja pitanja koja daju učesnicima priliku da koriste znanje koje su upravo dobili.
- Ispipavanje – trener postavlja pitanja koja omogućuju učesnicima da smisle bolji odgovor koji je iznad onog koji bi inače smislili.
- Pitanja za razjašnjenje – trener traži jasniji i koncizniji odgovor
- Pitanja podrške – trenera interesuje zašto je određen odgovor dat
- Pitanja opšte saglasnosti – trener traži od učesnika da se slože ili ne slože sa predhodnim odgovorima tokom diskusije.
- Davanje primera – trener traži od učesnika da daju primer šta su mislili kad su dali predhodni odgovor.

Principi korišćenja, tj. kada koristiti ovu veštinu?

- Osnovno pravilo je da se pitanje postavlja celoj grupi i da se mora obezbediti dovoljno vremena za smišljanje odgovora.
- Trener mora prilagoditi svoja pitanja učesnicima sa jedne strane, kao i različitim sposobnostima učesnika u okviru grupe sa druge strane.
- Trener mora pripremiti ključna pitanja pre treninga.
- Trener mora biti osetljiv prilikom postavljanja pitanja i mora baratati odgovorima na vrlo senzitivnan način.

NEVERBALNE VEŠTINE

Mi uvek komuniciramo sa svojom okolinom bez obzira na to da li smo svesni toga. Ono što kažemo, kako zvučimo, način na koji stojimo ili sedimo, način na koji gledamo u ljude, uvek nosi određenu poruku na koju ljudi reaguju svesno ili nesvesno. Reakcija ljudi je uslovljena kompletnom porukom koju su konstruisali o nama, a ne samo sadržajem naše rečenice. Istraživanja sprovedena na Harvardskom univerzitetu pokazuju da se 90% poruke u ličnom kontaktu prenosi na neki drugi način, a ne rečima (ton glasa, izraz lica, položaj tela/držanje i sl.). Način na koji možemo razumeti nečiju izjavu može se podeliti na tri komponente, a te komponente se mogu meriti po važnosti na sledeći način:

VERBALNO 7% - reči koje koristimo

VOKALNO 38% - način na koji koristimo reči – ton, jačina, visina, isticanje reči

VIZUELNO 55% - govor tela koji uvek prati svačije izlaganje

Kada primetimo neslaganje između onoga što čujemo (reči) i onoga što vidimo (govor tela) uvek ćemo prednost dati govoru tela.

Kako omogućiti da se vaša poruka prenese na profesionalan način:

Glas: ravnomerno, stalozeno, naglašavati bitne reči, tečno, jasno, dovoljno jako, iskreno, kontrolisati visinu tona.

Kontakt očima: direktno, mirno.

Izraz lica: otvoreno, pošteno, prilagođeno

Pozicija tela: dovoljna udaljenost, poštovati tuđ „vazdušni/lični prostor”

Gestovi ruku: otvoreno, čvrsto

Pozicija tela: centrirano, otvoreno, uspravno, uzdignute glave, opušteno.

FACILITACIJA

Latinski facil znači olakšati, lako.

Definicija facilitacije: olakšavanje procesa komunikacije i fokusiranje na postizanje ciljeva.

Zadatak facilitatora je da olakša dolaženje do uvida, saznanja, iskustava, a ne da nudi gotova rešenja i odgovore. Facilitator posmatra šta se dešava u grupi, ali i prati učesnike pojedinačno. Istovremeno prati i svoje sopstvene doživljaje. Pored toga, usmerava aktivnosti grupe iako sve vreme pripada grupi.

Tri modela facilitatora:

1. Direktivan

- upravlja zadatkom i procesom
- primenjuje moć nad grupom tako što osposobljava i modelira
- vodi trening frontalno iznoseći mišljenje u ime cele grupe
- obraća pažnju na bitne stvari u grupi
- prihvata odgovornost za aktivnosti grupe

2. Kooperativan

- deli moć sa svima u grupi
- nosi de sa različitim dimenzijama u okviru procesa učenja
- omogućava i vodi grupu da postane aktivna tako što im daje do znanja da ima poverenje u njih.
- izvlači iz grupe sva raspoloživa sredstva uz pomoć dogovora.
- otvoren je za primanje podrške od strane grupe

3. Nedirektivan

Trener poštuje lični stav osobe i prihvata njen lični sud bez ikakve intervencije, ali ipak ostaje prijemčiv za podršku.

Stilovi facilitatora:

Stil facilitatora je veoma povezan sa ličnim vrednostima i uverenjima o radu sa ljudima i učenjem. Lični stil facilitatora je u velikoj meri uslovljen vaspitanjem iz porodice, škole i značajnih ljudi iz njihovog života.

Postoje četiri stila:

- 1. Orjentisan ka treneru** – učesnici dobijaju informacije od trenera i daju povratnu informaciju.
- 2. Orjentisan ka programu** – trener je orjentisan na sadržaj, odnosno na količinu informacija koju treba izložiti.
- 3. Orjentisan ka ljudima** – treneru je najvažnija grupa ili pojedinac.
- 4. Orjentisan ka ostvarivanju ciljeva** – trener postavlja visoke ciljeve i trudi se da ih postigne.

RAZLIKA IZMEĐU PREDAVAČA I FACILITATORA

U toku treninga, trener koristi prezentaciju i facilitaciju, odnosno kombinuje ih i na taj način upravlja procesom učenja. Ova dva stila trenera su dijametralno suprotna po aspektima rada sa grupom.

PREDAVAČ	FACILITATOR
Iznosi nove ideje	Pomaže grupi da usmerava sopstvene ideje
Donosi znanje u grupu	Znanje je smešteno u grupi
Daje važan sadržinski doprinos	Suzdržava se od sadržinskih doprinosa da bi drugi mogli da pokažu svoje znanje
Izlaže znanje po unapred predviđenoj seriji koraka	Upravlja procesom, ne znanjem; varira proces prema grupi, ali sa istim ciljem
Ocenjuje/analizira aktivnost/znanje učesnika	Ohrabruje/podstiče sve učesnike da učestvuju
Usmerava grupu prema određenom cilju	Brine o toku događaja/procesu (potrebe)
Trener preuzima celokupnu odgovornost za ukupne rezultate rada	Deli odgovornost
Donosi većinu odluka sam	Dogovara se, pregovara, olakšava i omogućava donošenje odluka, vodeći računa o procesu i cilju

ŠTA: SADRŽAJ RADIONICE

U OVOM POGLAVLJU ĆETE SAZNATI VIŠE O:

1. Strukturi scenarija radionice;
2. Zašto je potrebna analiza potreba prilikom određivanja sadržaja radionice;
3. Kako odrediti sadržaj radionice

Svaka radionica ima unapred struktuiran scenario, odnosno plan kako konkretnim zadacima usmeriti lični angažman učesnika. Pri tome, scenario struktuirana ne samo akciju trenera radionice, već i aktivnosti svih učesnika čime se ne ostavlja mesta za pasivno posmatranje dešavanja. Scenario radionice ima trodelnu strukturu:

I. UVODNI DEO:

Svaki trening počinje uvodnom sesijom – otvaranjem. Već u toku ovog uvodnog bloka većina učesnika će doneti svoje zaključke o tome kakav će ceo trening biti – zato se dobro pripremite i isplanirajte i najsitniji detalj. Uvodni deo ima dve funkcije: zagrevanje i uvod u temu.

Za ovu aktivnost se obično predviđa oko 30 minuta, mada vreme može znatno da varira. Uvodni blok treba da uključi sledeće:

- Svaki trening počinje **dobrodošlicom**. Moramo voditi računa o tome da učesnici znaju da su dobrodošli i da cenimo ono što oni donose (postojeće veštine i iskustvo). Da bismo to postigli, pozdravljamo ih i upoznajemo sa ostalim učesnicima čak i pre početka treninga.
- Po pravilu prva aktivnost je upoznavanje. Prvo se **predstavlja trener**. Trener treba da kaže dovoljno o sebi da pokaže da je „kvalifikovan” i da stoji ispred grupe.
- **Upoznavanje učesnika** - Za ovo se uglavnom predviđa 10-20 minuta, u zavisnosti od broja učesnika. Bedževi sa imenima su od ključnog značaja ako se ljudi ne poznaju. Upotrebite „ledolomce” ili neki metod upoznavanja koji je kratak i delotvoran - signalizirajte im da će imati dovoljno prilika da se bolje upoznaju tokom seminara. Čak i ako se učesnici međusobno poznaju, potrebno je da ih trener upozna i da sazna nešto o njima.
- Sledi upoznavanje sa **očekivanjima** učesnika, posle čega trener predstavlja **ciljeve i program treninga**. Očito je da su ove tri stvari povezane i uzajamno zavisne i trener mora da ih razjasni na samom početku.
- Pre početka rada potrebno je i sa grupom dogovoriti **pravila rada**. Od posebnog je značaja da se pravila utvrde tako da u tome učestvuju učesnici jer se tako ona prihvataju kao smisljena i bolje se poštuju nego kada su nametnuta spolja. Pravila se mogu menjati i dopunjavati tokom rada sa grupom, ukoliko se ukaže potreba i/ili neko iz grupe to zatraži. Pravila se zapisuju i ostaju na vidnom mestu tokom celog treninga.

Koja pravila je važno uspostaviti u radionici? Predlažemo ova:

- Sedeti u krugu (da bismo lakše razgovarali)
- Slušati jedni druge
- Poštovati drugačija mišljenja
- Nema posmatrača, svi aktivno učestvujemo
- „Dalje” (pravilo koje omogućava da se povučemo iz procesa kada ne želimo da učestvujemo)
- Poštovati vreme
- Isključiti mobilne telefone
- Svi smo ravnopravni
- Što čujemo na radionici, ne širimo dalje (izvan ove prostorije)
- Oslovljavamo se sa „ti”
- Ostalo
- Ovo je pogodan trenutak da se učesnici **upoznaju sa kućnim redom** i raznim praktičnim detaljima kao što su aranžmani za ručak, detalji vezani za putovanje, naknade, korišćenje drugih prostorija i itd.
- Svim ovim uvodnim aktivnostima **pokažite učesnicima da će seminar biti dinamičan**, brzog ritma, pa će uvodna sesija biti kratka, interesantna i živa uz korišćenje različitih modaliteta rada. Ako učesnici ne progovore jedni s drugima u roku od 20 minuta ili se ne pokrenu sa svojih stolica u roku od prvih sat i po, trening im neće biti interesantan.

Posle uvodnog bloka prelazi se na centralni deo treninga/radionice.

II CENTRALNI DEO:

U ovom delu se obrađuje noseća tema radionice, odnosno unapred utvrđen sadržaj. Sadržaj radionice se određuje na samom početku pre dizajniranja radionice. Prvo se definiše šta će se raditi pa se posle toga određuje na koji način će se nešto raditi. Sadržaj radionice se određuje na osnovu analize potreba ciljne grupe za koju želimo da dizajniramo radionicu, odnosno potrebno je da dobijemo odgovor na pitanje šta je konkretno potrebno ciljnoj grupi

ANALIZA POTREBA

Analiza potreba kao prvi korak omogućava sledeće:

- postavljanje ciljeva i zadataka
- prilagođavanje sadržaja ciljnoj grupi, a ne obrnuto
- identifikacija specifičnih sadržaja za konkretnu ciljnu grupu
- osmišljavanje relevantnih primera i vežbi

- utvrđivanje osnova za evaluaciju
- realnost potreba

Metode za analizu potreba:

Izbor metoda koju ćemo koristiti prilikom analize potreba zavisi od vremena i resursa sa kojima raspolažemo, kao i od činjenice koliko je lako doći do ciljne grupe. Možemo koristiti sledeće metode:

- Intervju (lični kontakt ili telefonskim putem) sa unapred strukturiranim pitanjima.
- Ankete
- Upitnik
- Testove znanja
- Rezultate ranijih istraživanja iz te oblasti
- Internet
- Grupne diskusije

Koju god metodu da izaberemo, kontakt sa predstavnicima ciljne grupe je neophodan. Kontakt sa ciljnom grupom može biti lični što je brže i jeftinije ali postoji opasnost da rezultati do kojih želimo da dođemo budu subjektivni. Drugi način je angažovanje nezavisnog eksperta koji će za nas uraditi analizu potreba. Taj način je skuplji, sporiji, ali u isto vreme je i objektivniji. Analiza rezultata do kojih dolazimo na osnovu metoda može biti kvantitativna (razni statistički podaci najčešće predstavljeni u procentima) i kvalitativna (opis same potrebe). Analizirajući rezultate dobijamo potrebe ciljne grupe i možemo početi sa određivanjem sadržaja.

ODREĐIVANJE SADRŽAJA

Najlakši način određivanja sadržaja jeste angažovanje eksperata iz oblasti kojom želimo da se bavimo, pošto oni imaju tačne i proverene informacije i znaju gde se te informacije nalaze. Drugi način je da mi sami odredimo sadržaj radionice. Podatke možemo tražiti u raznim knjigama, naučnim člancima, na Internetu, raznim beleškama sa predavanja, brošurama i sl. Koji god način da izaberemo bitno je da u radionici ne sme biti previše sadržaja jer dovodi do zamora, niti premalo jer može dovesti do dosade, a učesnici će otići sa radionice sa premalo informacija.

Prilikom određivanja sadržaja treba paziti na nekoliko stvari:

- koliko imamo vremena na raspolaganju (trajanje i broj radionica koje planiramo)
- kapacitetima same ciljne grupe (nije sve jedno da li određujemo saržaj za učenike sa mentalnom ometenošću ili za učenike redovnih škola). Sadržaj mora imati određen nivo.
- Obrazovanju ciljne grupe
- Prethodnom znanju ciljne grupe
- Starosti ciljne grupe
- Finansijama

Sadržaj, koji je u skladu sa potrebama ciljne grupe može se podeliti na određene logičke celine. Svaka celina treba da ima glavnu poruku koju želimo da prenesemo učesnicima radionice. Te logičke celine možemo poredati po prioritetima (šta je najvažnije od celokupnog materijala koji smo sakupili, šta je manje važno, do onoga što i ne mora da se nađe u radionici). Pored toga,

potrebno je da analiziramo koje predznanje je neophodno da ciljna grupa ima da bi mogla da razume određen sadržaj. Na primer, ako želimo da naučimo nekog da sabira decimalne brojeve, on pre toga mora znati sabiranje celih brojeva. Na osnovu rezultata analize potreba mi već imamo informaciju da li su svi uslovi za razumevanje sadržaja zadovoljeni ili ga pak moramo proširiti. Ukoliko je potrebno, sadržaj proširujemo dodatnim informacijama i finaliziramo ga. Kada se završi određivanje sadržaja, možemo pristupiti dizajniranju same radionice.

III ZAVRŠNI DEO:

Po završetku centralnog dela radionice prelazi se na završni deo koji ima funkciju:

- integracije doživljaja;
- zaokruživanja teme;
- jačanja grupne kohezije.

KAKO: KORACI U DIZAJNIRANJU RADIONICE – 7 KORAKA

U OVOM POGLAVLJU ĆETE SAZNATI VIŠE O TOME:

1. Kako se dizajnira radionica;
2. Šta su ciljevi i zadaci radionice i kako se određuju;
3. Kako se utvrđuju znanja i veštine prilikom dizajniranja radionice;
4. Zašto i kako se sadržaj radionice deli na faze;
5. Šta je dizajn radionice;
6. Šta je scenario radionice i zašto se pravi;
7. Zašto se priprema evaluacioni proces;
8. Šta je pilot radionica i zašto je neophodna.

1. Određivanje cilja i zadataka radionice

Definiše se šta bi učesnici radionice trebalo da znaju posle učestvovanja u radionici, a da pre radionice nisu znali. Da bi radionica zaista odgovorila na potrebe ciljne grupe, potrebno je definisati određeni cilj i zadatke radionice.

Šta su zadaci radionice?

Precizna izjava o tome šta će učesnici radionice moći da urade ili znati posle radionice.

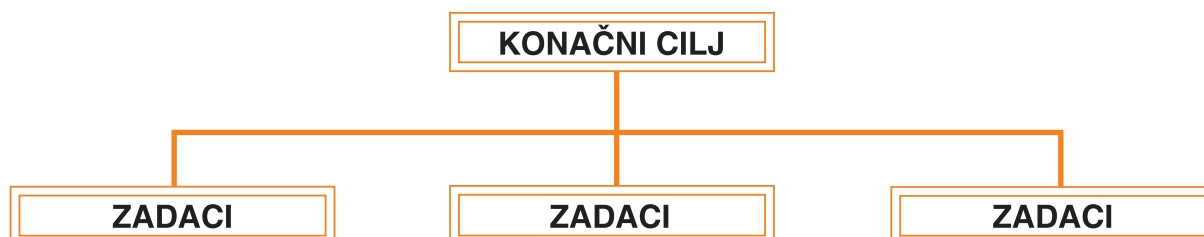
Tri komponente zadataka radionice:

- **Izvođenje** – ukazuje na to šta će učesnici moći da urade posle radionice. Postignuće treba da je uočljivo, merljivo i pouzdano.
- **Uslovi** – definiše se okruženje u kom se aktivnost izvodi.
- **Standardi** – odnosi se na nivo stečenih znanja koje očekujemo od učesnika radionice.

Konačni cilj radionice jeste izjava šta se očekuje na kraju radionice.

Zadaci koji omogućavaju ostvarenje cilja su niz manjih ciljeva koje treba postići da bi se ostvario krajnji cilj, koraci koje treba preduzeti.

Šematski prikaz:



Zadaci koji omogućavaju ostvarenje cilja se dalje dele i time se identifikuju ključne tačke učenja, koje čine delove sesije. One se nazivaju zadaci sesije. Krajnji cilj, zadaci koji omogućavaju ostvarenje cilja i ključne tačke učenja su poređane po hijerarhiji i opisuju ponašanja koja trener radionice treba da demonstrira.

Postoje tri tipa zadataka radionice:

- **Znanje** – šta učesnici radionice znaju i šta treba da nauče.
- **Veštine** – zadaci koje će učesnici radionice biti u stanju da izvedu.
- **Stavovi** – Način na koji bi učesnici radionice trebalo da se ponašaju prilikom korišćenja svog znanja, izvođenja zadatka ili saradnje sa drugima.

Definisanje zadataka radionice:

Rečenicu počnite sa:

Na kraju ove radionice učesnici će biti u stanju da:

- za komponentu izvođenja izaberite određene merljive glagole kao što su: izračunati, opisati, napisati i sl. jer se tako definisan zadatak može videti pa samim tim i meriti.
- Izbegavajte reči kao što su: ceniti, biti svesni, postaće im poznato, shvatiće i sl. jer se odnose na ponašanja koja se spolja ne mogu videti.

2. Utvrđivanje znanja i veština

Moramo imati jasnu ideju šta konkretno želimo da učesnik radionice zna da uradi posle edukacije. Za utvrđivanje znanja i veština potrebno je dati odgovore na sledeća pitanja:

- Koje znanje je potrebno učesniku radionice da bi uspešno izvršio određene ciljem predviđene aktivnosti?
- Koje znanje mora imati pre početka treninga, bez koga nikako ne bi mogao savladati aktivnosti u radionici?
- Gde učesnici radionice mogu pogrešiti prilikom izvođenja aktivnosti?
- Koje znanje učesnik mora imati da bi se izvela određena aktivnost?
- Koje su veštine potrebne za to?

Odgovori se daju u terminima IZVOĐENJA.

Potrebno je utvrditi svaku veštinu i znanje koje je nepohodan preduslov za učesnike radionice, kao i znanje i veštine kojima ćemo se baviti u samoj radionici.

3. Podela sadržaja na faze

Sadržaj kojim ćemo se baviti bi trebalo podeliti u određene manje logičke celine, koje će činiti sesije radionice. Svaka celina treba da ima glavnu poruku. Prilikom dizajna imajte na umu koje su to 3 – 5 najvažnijih stvari za svaku temu koju obrađujete tokom radionice. To omogućava treneru da zna šta treba da prenese učesnicima i da sam u potpunosti razume i vlada gradivom iz te oblasti. Kada se sadržaj podeli na logičke celine, potrebno je odrediti koja celina će se kojim tokom prezentovati - šta se od sadržaja prezentuje na samom početku, šta ide posle toga, koji deo sadržaja se prezentuje na kraju. Izlaganje sadržaja mora imati logički tok i mora biti u skladu sa ciljem radionice. Pošto je sadržaj podeljen i određen je tok izlaganja, identifikuju se blokovi učenja – sesije.

4. Izrada dizajna radionice

To je plan po kome se vodi radionica. U njemu se nalaze planirane sesije za prezentaciju sadržaja (identifikovani blokovi učenja) i vreme predviđeno za objašnjenje, demonstraciju i vežbanje.

Zašto se pravi dizajn radionice?

Svaka veština i znanje koju smo utvrdili da želimo da razvijemo kod učesnika mora biti predstavljena uz pomoć određenih aktivnosti u dizajnu.

Sesije su strukturirane na takav način da objašnjenje obuhvata 10% radionice, demonstracije 25%, a praktičan rad 65%.

Sesije su organizovane i strukturirane na planiran i metodološki način. Dizajn radionice mora da odgovara cilju radionice.

Kako napraviti dizajn radionice?

Cilj je da efekti radionice budu zadovoljavajući (onako kako smo predvideli). U dizajn je potrebno ubaciti nazive svih blokova učenja na koje smo podelili sadržaj.

Odlučite o dinamici radionice i kako će se aktivnosti smenjivati.

Odlučite na koji način ćete svaku veštinu ili znanje prenositi učesnicima radionice, odnosno koje ćete metode pri tome koristiti.

Odredite potrebno vreme.

U dizajnu se nalaze nazivi blokova učenja koji će se prezentovati i nazivi određenih igrica kao i potrebno vreme za izvođenje. Takođe se nalaze i eventualne pauze.

5. Izrada scenarija radionice

Dizajn radionice se proširuje sa konkretnim uputstvima za svaku planiranu sesiju. Ovo je dokument u kome su jasno predstavljeni ciljevi i zadaci radionice, tačna uputstva za svaku aktivnost, potreban materijal, vremensko trajanje i svi neophodni prilozi.

To je tekst koji predstavlja tačan opis radionice sa svim uputstvima koje trener treba da dâ. Tu su još date sve alternativne aktivnosti da bi trener mogao modifikovati proces učenja i prilagoditi ga učesnicima.

6. Priprema evaluacionog procesa

Pošto imamo informaciju koje znanje ili veštine treba da prezentujemo ciljnoj grupi i znamo uz pomoć kojih aktivnosti ćemo to uraditi, potrebno je još osmisliti način na koji ćemo oceniti koliko je radionica koju smo dizajnirali uspešna i prilagođena ciljnoj grupi, kao i da li vođenjem tako koncipirane radionice možemo ostvariti krajnji cilj. Od samog cilja i sadržaja zavisi šta će se naći u evaluaciji. Evaluacija se može uraditi uz pomoć različitih testova znanja i evaluacione upitnike. Testovi mere nivo znanja koji učesnici imaju na kraju radionice i odnose se na sadržaj koji smo obrađivali. Evaluacioni upitnik se daje svim učesnicima radionice na kraju i popunjava se anonimno. Na osnovu ovog upitnika procenjuje se rad trenera, da li je radionica ispunila očekivanja učesnika radionice, kao i sugestije i preporuke za unapređenje radionice. Ovo su veoma bitni podaci, jer pružaju informaciju o tome da li je potrebno modifikovati scenario radionice i daju priliku treneru da modifikuje svoj lični način rada. Upravo na osnovu rezultata evaluacije po potrebi se modifikuje scenario, proširuje ili sužava sadržaj, menjaju aktivnosti i sl.

7. Priprema i izvođenje pilot radionice

Pilot radionica nam omogućava da kompletiramo dizajniranje radionice. To je situacija kada po prvi put dobijamo informaciju o tome kako oni za koje smo dizajnirali radionicu reaguju na nju. Da li je sadržaj dobro odabran i da li su dobro raspoređene u aktivnosti? Da li su odabrane metode u radionici adekvatne za ciljnu grupu ili smo pogrešili u odabiru metoda? Takođe se dobija informacija o tome da li je predviđeno vreme za određene aktivnosti dobro isplanirano.

Posle pilot radionice dobijamo dve vrste informacija:

- Informacije o samom sadržaju radionice
- Informacije o dizajnu radionice - koliko je dobro radionica isplanirana i dizajnirana.

OSNOVNE METODE I TEHNIKE VOĐENJA RADIONICA:

U OVOM POGLAVLJU ĆETE SAZNATI VIŠE O:

1. Pojmovima metoda i tehnikama u kontekstu vođenja radionica;
2. Razlikama između participativnog i neparticipativnog pristupa vođenju radionica;
3. Konkretnim metodima i tehnikama vođenja radionica.

Metodi i tehnike vođenja radionica predstavljaju način na koji trener učesnicima treninga prenosi određeni sadržaj, bilo da se radi o prenošenju znanja, omogućavanju njegove primene, obogaćivanju starih ili sticanju novih iskustava, a sve u cilju postizanja ciljeva radionice.

Metodi i tehnike predstavljaju **način** na koji se gradivo prenosi, uključujući i stav trenera u odnosu na učesnike i celokupan pristup samom izvođenju radionice u učionici/sali za trening, **kao i različite aktivnosti koje trener koristi tokom radionice da bi učesnici na što uspešnji i kvalitetniji način savladali gradivo** predviđeno programom radionice.

Izbor metoda i tehnika prvenstveno zavisi od ciljeva radionice, strukture grupe učesnika i afiniteta trenera. Uspešan trener je kerativan i nastoji da postojeće metode i tehnike primeni na najbolji mogući način, kao i da ih po potrebi prilagodi ili čak osmisli potpuno nove kako bi omogućio što uspešniji proces učenja.

PARTICIPATIVNI I NEPARTICIPATIVNI PRISTUP

•••••
• Čujem i zaboravim; vidim i sećam se; uradim i razumem. •
•••••

S obzirom na praktičnu stranu radionica, za njih je tipičan **participativni pristup**. Participativni pristup podrazumeva nastojanje trenera/-ice da ovu gore navedenu izreku sprovede u učionici. Drugim rečima, **ovaj pristup podrazumeva aktivno uključivanje učesnika u sam proces učenja**, računajući ujedno na njihova prethodna iskustva i znanja, kao i na potrebu da se ona obnove, prošire, nadgrade, obogate, ponovo dožive ili (u)vežbaju.

Suprotan od participativnog je **neparticipativni pristup** (koji se ponekad naziva i klasičnim). Ovaj pristup **učesnike** obuke ili radionice **tretira kao pasivne primaoc**e (uglavnom teorijskog) **znanja i sadržaja** koja treba da usvoje i najčešće ne podrazumeva praktične vežbe ili aktivnosti od strane učesnika tokom same radionice.

U sledećoj tabeli su nevedene 6 osnovnih karakteristika participativnog nasuprot neparticipativnom metodu:

Participativni metod (P)	Neparticipativni metod (NP)
1. Prilagođenost potrebama i očekivanjima grupe (aktivnih) učesnika u radionici	1. Predavanje bez aktivnog učešća grupe učesnika u radu
2. Trener ma ulogu voditelja koji učesnike usmerava i motiviše za vreme radionice	2. Trener je stručnjak iz neke oblasti koji prenosi znanje na učesnike
3. Uči se putem otkrivanja novih sadržaja i „osveščivanja” učesnika po pitanju njihovog postojećeg znanja	3. Učesnici samo primaju informacije od predavača
4. Funkcioniše po principu kognitivnosti - usmeren ka saznavanju na osnovu razmišljanja i povezivanja sa već postojećim znajima i iskustvom, tj. stvaranju logičke celine.	4. Funkcioniše po bihejviorističkom principu – usmeren ka postepenom, jednosmernom saznavanju putem davanja informacija na koje se očekuje određeni tačan odgovor, tj. po principu akcije i reakcije.
5. Induktivan je – tj. vodi od pojedinačnog ka opštem (omogućava učesnicima da sami izvode zaključke na osnovu naučenog i da kreativno razmišljaju)	5. Deduktivan je – tj. vodi od opšteg ka pojedinačnom (učesnike navodi na otkrivanje postojećih, unapred određenih zaključaka i njihovo učenje)
6. Usmeren je ka učesnicima koji su aktivni učesnici u celom procesu (dvosmeran proces)	6. Usmeren je ka treneru koji je aktivna tokom celog procesa, dok učesnici najčešće samo primaju znanje (jednosmeran proces)

Prevedeno na konkretan jezik učionice, pokušaćemo participativni nasuprot neparticipativnom metodu da objasnimo na osnovu tačaka 4 i 6 iz gore pomenute tabele.

Tačka br. 4:

	P – Kognitivan	NP - Bihevioristički
Ponašanje na početku radionice	Iskusniji učesnici, zreliji i sa više životnog iskustva uopšte. Tipičan za rad sa odraslima pre nego sa decom.	Ograničeno; učesnici nemaju puno prethodnog iskustva u vezi sa temom radionice. Ima mnogo novopridruženih, bez mnogo iskustva u učenju, tipičan za rad sa decom pre nego sa odraslima.
Željeno ponašanje na kraju radionice	Da se pruži više mogućnosti, gde je zadatak baviti se ljudima, a zadatak je nov ili složeniji; gde su mogući različiti obrasci ponašanja, pogotovo oni koji se odnose na stavove učesnika.	Unapred određeno, kada postoji samo jedan tačan odgovor, gde nema mesta za greške i gde se ne želi upliv „opasnih” mogućnosti tokom radionice. Orientisan je na strukturu i tehniku pre nego li na međusobnu komunikaciju i razmenu. Tipično za situacije gde su zadaci jednostavni i jasni.
Stav po pitanju vremena	Vreme nije najveći prioritet.	Gde je vreme ograničeno ili ga treba propisati.

Tačka br. 6 – Opšti stav trenera:

	Usmeren ka učesnicima	Usmeren ka treneru
Otvoreno navedeni cilj radionice	Promeniti njihovo ponašanje kako bi se ujedno poboljšao i njihov učinak po određenom pitanju.	Da se samo „pređe gradivo”, da se izloži što više informacija, da se pridržava plana nastave.
Stvarni ili „skriveni” cilj radionice	Da se podmire pojedinačne potrebe učesnika, da se poboljša njihov učinak.	Da se podmiri potreba trenera da bude priznat kao stručnjak.
Uloga trenera	Trener je neko ko učesnicima pomaže da sistematizuju iskustva, usmerava ih i pomaže im da dođu do sopstvenih zaključaka.	Trener je neko ko samo želi da iznese informacije, on/ona je stručnjak iz neke oblasti, predavač.
Tipična pitanja koja postavlja	Zašto to radimo na ovaj način? šta bi se desilo ako bi...? Šta mislite o...? Šta znate o...?	Da li razumete? Jeste li razumeli? Ima li pitanja?
Uloga učesnika	Aktivniji učesnici, uče putem praktičnog rada usled čega ispravljaju svoje ponašanje i proveravaju rezultate svoga rada i delovanja.	Relativno pasivni učesnici, kao sunder upijaju informacije i ponavljaju ih kada ih trener pita za njih.
Svrha povratne informacije / fidbeka	Da se proveri da li učesnici umeju da primene naučeno, kao i da se utvrdi da li im treba još vežbe i vremena za analizu sopstvenih iskustava.	Da se proveri da li su učesnici razumeli i zapamtili ono što je ispredavano.
Kako trener dobija povratnu informaciju / fidbek?	Dajući učesnicima vežbe i dovodeći ih u situacije u kojima mogu da primene i vežbaju novonaučeno.	Postavlja pitanja učesnicima slušajući ih kako ponavljaju ono što je rekao.
Kako trener izgleda u očima učesnika?	Osoba koja ih usmerava i služi kao neko od koga mogu dobiti relevantnu povratnu informaciju, ko ima svoj stav i iskustva, a ne gotove odgovore.	Stručnjak koji više od njih zna o toj temi.
Osnovna filozofija trenera	„Učimo zajedno, ne onako kao nam kažu da treba, nego uz pomoć stečenog iskustva, delovanjem i analizom njegovih posledica. Uspešno učenje se zasniva na iskustvu. Uvek postoji više načina da se nešto uradi.”	„Još mnogo toga treba da nauče pre nego što budu u stanju da ovaj posao urade kako treba.”

Izuzetno je važno da trener, između ostalog, bude svestan i toga da izbor metoda i tehnika vođenja radionice igra jednako presudnu ulogu u celom procesu dizajniranja radionice ili nekog programa obuke, kao i da na njihov izbor utiču brojni faktori.




• **Kod tradicionalnog pristupa učenju dete mora da ponovi nešto što je tek naučilo. Postoji suštinska razlika između toga kada neko ima nešto da kaže i kada ima šta da kaže.**

• Džon Džui (John Dewey), 1859-1952, američki filozof i pedagog, navodi iz članka „Džui o obrazovanju” iz 1975.



KOJI KONKRETNI METODI I TEHNIKE VOĐENJA RADIONICA POSTOJE?



Izbor metoda i tehnika vođenja radionica zavise od mnogih činilaca dizajniranja radionice, ali naposljetku (i verovatno ponajviše) ipak od sklonosti, sposobnosti i pristupa samog trenera. Međutim, neophodno je imati u vidu da je radionica i proces učenja i obrazovanja u celini ipak dvosmeran, te da su želje, potrebe i očekivanja učesnika radionice jednako važni kriterijumi pri izboru metoda i tehnika.



Iako na ovu temu postoji obimna literatura, u nastavku konkretno navodimo 10 participativnih metoda i tehnika koje se najčešće koriste u trenerskoj praksi, kao i njihove dobre i loše strane.

1. metod		
<p><i>Izlaganje / predavanje / prezentacija</i> Lepo osmišljeno i strukturirano predavanje koje drži trener i tokom kojeg se iznose ključne stvari na koristan, efektan i zabavan način.</p>	<p>Korisno za prenošenje osnovnog znanja, pogotovo kada je vreme ograničeno. Relativno prilagodljiva (npr. ako učesnici već imaju neko znanje, može se skratiti i sl.)</p>	<p>Može biti dosadno ako traje dugo¹ ili nema zanimljivih audio-vizuelnih sredstava. Zahteva od trenera da dobro poznaje i vlada veštinama prezentacije.</p>
2. metod		
<p><i>Igranje uloga (engl. role play)</i> Svaki član male grupe dobija ulogu (koja može, ali i ne mora biti unapred objašnjena). Potom se učesnicima objašnjava situacija i oni treba pod tim uslovima da odigraju svoju ulogu.</p>	<p>Dramatično - i svi učesnici uživaju. Omogućava doživaljavanje raznih uloga. Baca svetlo na teške situacije i probleme svakodnevnih situacija. Dobar za ilustriranje određenih situacija i „otkrivanje” stavova učesnika po određenim pitanjima. Emotivan je - učesnici se užive i stavljaju na stranu pojedinih likova.</p>	<p>Izvođenje može biti neadekvatno (preterana ili loša gluma, pa da promakne svrha učenja). Podijum je „otvoren” i lako izmiče kontroli. Daje dodatnu priliku za isticanje onima koji inače vole da su u centru pažnje. Sa druge strane, povučeni učesnici mogu još više da se zatvore.</p>

¹Primer: (priča sveštenika K. B.)
Na predavanjima iz homiletike (veštine propovedanja) na Teološkom fakultetu u Budimpešti profesor je budućim sveštenicima uvek govorio sledeće: „Zapamtite, prvih 15 minuta propovedate narodu u crkvi, drugih 15 min zidovima, a poslednjih 15 min đavolu.”

3. metod		
		
<p>Prva asocijacija (engl. brain-storming) Trener postavlja pitanje, traži od učesnika da mu brzo kažu šta im je prva asocijacija na tu temu, a sve odgovore brzo zapisuje na flipčart. Zapisuju se sve ideje, ma koliko nep-rimerene, smešne, blesave ili šaljivo zvučale, pošto je to osnovni cilj vežbe.</p>	<p>Podstiče sve učesnike da se uključe i da se „razmrđaju.” Dobija se puno podataka koji se mogu uobličiti i iz kojih se mogu izvući neki zaključci. Podstiče kreativnost učesnika, a treneru daje ideju o tome kakva je grupa i šta već zna.</p>	<p>Dosadna je ukoliko se ne radi brzo. Trener mora dobijene podatke da analizira na licu mesta, što može nekada biti naporno. Dominiraju najglasniji učesnici, a tihi se mogu još dodatno povući.</p>

4. metod		
		
<p>Studija nekog slučaja (engl. case study) Radi se obično u manjim grupama (ređe pojedinačno) kojima se daje detaljan opis neke stvarne situacije, a učesnici treba da daju odgovore na osnovna pitanja o tome o čemu se radi, ko je uključen, gde se sve dešava, kada i sl. kao i da ponude opcije za rešavanje mogućih problema.</p>	<p>Grupa radi na stvarnoj situaciji sa kojom obično može da se identifikuje. Pokazuje važnost raznih pristupa i različitih uglova gledanja. Izgrađuje svest o tome da se uvek može nešto učiniti (pojedinačno ili u grupi). Odvaja učesnike od njihove stvarne situacije (tj. činjenice da su na radionici).</p>	<p>Mora biti zaista verodostojna, relevantna i realna kako bi se grupa zainteresovala i uživala. Zahteva pažljivu pripremu kako bi bila u skladu sa ciljevima i zadacima radionice. Neki učesnici se tokom rada povlače, a neki opet imaju sklonost ka tome da dominiraju.</p>

5. metod		
		
<p>Debate Grupa se deli u tri tima: jedna je za, druga je protiv neke teme, a treća grupa (publika) jeste porota koja treba da glasa za onog ko je dobio raspravu i na osnovu kog argumenta.</p>	<p>Učesnici dobro moraju da razmisle i opravdaju svoje stavove. Učesnici moraju da poznaju veštine prezentacije i govorništva, kao i da budu dobri na sceni.</p>	<p>Dobar deo učesnika je pasivan, tj. ističu se oni i koji vole da nastupaju na sceni. Može lako da se pretvori u diskusiju i da oduzima vremena.</p>

6. metod



Diskusije:

1. U malim grupama (engl. buzz groups)

Posle izlaganja uvoda učesnici se podele u više manjih grupa i razgovaraju o svojim rekacijama, iskustvima i stavovima po pitanju primene naučenog ili onoga što su čuli. Može se tražiti da kasnije grupa u plenumu (pred svima) referiše 2-3 ključne stvari.

2. Plenarne

Kada trener pomene neku temu ili problem i onda o učesnika traži da o njoj iznesu svoja iskutva, stavove ili razmipljanja po pitanju primene naučenog i sl. Može uslediti i nakon diskusije u malim grupama (br. 1).

Podstiče razgovor svih učesnika i daje jednake mogućnosti.

Usmerava ih na ono što je najbitnije.

Omogućava razmatranje primenljivosti naučenog gradiva.

(1) Učesnici se osećaju sigurnije nego u velikoj grupi.

Daje vremena za razmišljanje i pričanje.

(1) Može se skrenuti sa teme, te je stoga zgodno postaviti nekoga ko će pratiti rad grupe i usmeravati je.

Lako se prekoračuje vreme trajanja, pogotovo kada se ljudi raspričaju.

Ako svaka grupa izlaže, opada tempo, postaje dosadno zbog ponavljanja. Bolje je postaviti sve zaključke na zid, na flipčartu, pa u plenumu posle usmeno izneti 1-2 ključne stvari.

(2) Teško je vladati velikom grupom (ističu se glasni, a povlače tihi).

7. metod



Akvarijum (engl. fishbowl)

Grupa se podeli na 2 manje: glumce, izvođače i posmatrače. Izvođači glume ili predstavljaju scenu ili raspravljaju o nekoj temi, a posmatrači samo prate šta se dešava, a zatim se o svemu razgovara i izvlače se zaključci. Druga mogućnost je da se i neki od posmatrača priključe izvođačima tokom izvođenja.

Omogućava da se posmatra ili doživi neka situacija ili problem igranjem uloga.

Deluje na više nivoa (učesnik-posmatrač, objektivan-subjektiv i sl.).

Pruža mogućnost za davanje povratne informacije/fidbeka.

Potrebna su jasna pravila i dobar trener kako ne bi došlo do toga da se neki učesnik oseća loše zato toga što su ga ostali izdvojili zbog njegovog stava i sl.

Posmatrači postaju pasivni ukoliko ne dobiju posebne zadatke šta treba da prate i sl.

8. metod



Konsultacije

Usmerene su na jednu osobu, tj. kada trener ili mala grupa učesnika razmatra slučaj ili problem jednog člana grupe.

Veoma relevantne iz ugla svakodnevnog života.





Stiče se uvid u probleme drugih ljudi i dobija se pomoć u rešavanju sopstvenih problema. Pomaže učesnicima da razmišljaju i o temama koje se možda ne tiču njihovog direktnog okruženja.

Dugo traju.

Znaju biti zamorne.

Učesnici su suviše usmereni na svoje lične brige.

Potreban je iskusan trener kako razgovor ne bi odlutao i kako bi se učesnicima pomoglo da samo dođu do rešenja.

9. metod		
		
<p>Igrice (ledolomci, za podizanje dinamike grupe, za postizanje veće kohezije grupe i sl.) Zabavne igrice koje izgrađuju poverenje, razvijaju identitet i samosvest grupe i unose dinamiku i tempo u grupu, a mogu poslužiti i kao uvod u neku temu.</p>	<p>Podižu dinamiku grupe i ubrzavaju tempo rada, naročito posle pauza. Daju učesnicima veću mogućnost kreativnog izražavanja. Zabavne su i pomažu da se učenje sagleda i iz drugog ugla.</p>	<p>Nekada se sa njima pretera. Neki učesnici ih smatraju nevažnima i trivijalnim, te stoga moraju da imaju određenu svrhu i cilj. Neke se mogu učesnicima činiti neprimerenim, te odbijaju da u njima učestvuju.</p>
10. metod		
		
<p>Simulacije Podrazumevaju imitiranje stvarnih situacija, pogotovo kao deo pripreme za kasniju primenu novih znanja i iskustava stečenih u radionici u stvarnim okolnostima. Trener priprema situaciju u kojoj bi učesnici trebalo da se nađu (obično postoji scenario), deli uloge u grupi i svi učesnici treba da ih odigraju što verodostojnije do kraja simulacije. Na kraju se cela vežba prodiskutuje, izvode se zaključci i daje se povratna informacija/fidbek kako bi se njihov učinak popravio.</p>	<p>Učesnici glume sebe i vežbaju za stvarne situacije, te dobijaju samopouzdanje. Nalgasak je na procesu, a ne na rezultatu. Obično se radi po nekom modelu ili postupku i razmatra se njegova primena, kao i moguće opcije. Učesnici se osećaju odgovornima za celokupan proces u kome učestvuje cela grupa. Vremenom učesnici počinju da se opuštaju i ponašaju se prirodno. Uspešne su kada se radi na usvajanju novih ili promeni određenih stavova i modela ponašanja. U međusobnoj razmeni mišljenja i prilikom povratne informacije učesnici počinju bolje da razumeju kako njihovo sopstveno ponašanje utiče na druge.</p>	<p>Učesnici mogu da postanu isuviše sigurni u sebe i smeli s obzirom na to da je stvarna situacija ipak nešto drugo. Ponekad mogu da izgube iz vida cilj simulacije, pogotovo ako je duga i složena. Simulacije zahtevaju pažljivo planiranje i mnogo pripreme. Oduzimaju puno vremena prilikom samog treninga. Za trenera može biti teško da se nosi sa eventualnim negativnim osećanjima učesnika koja se odnose na „stvarni” život.</p>

ZAVRŠNA NAPOMENA:

Pri izboru metoda i tehnika vođenja radionica nikako ne smemo zaboraviti da je u njihovoj primeni, posle odabira u skladu sa ciljevima radionice, ključna stvar dobro ih pripremiti i osmisлити pre same primene na radionici. Uvek se na umu mora imati da one prvenstveno treba da pomognu u procesu učenja u kojem učesnici aktivno učestvuju, pre što nego se učesnicima predstavi paleta metoda i tehnika kojima trener raspolaže, odnosno da je rezultat primene prekomernog participativnog i neparticipativnog pristupa sličan: učesnici i trener se sve više udaljavaju, a znanje i veštine koje treba usvojiti jedva da se pomeraju sa mrtve tačke.

AUDIO-VIZUELNA SREDSTVA (AVS)

U OVOM POGLAVLJU ĆETE SAZNATI VIŠE O:

1. Pojmu AVS-a na obukama i radionicama;
2. Opštim karakteristikama i pravilima korišćenja AVS-a;
3. Klasičnim i elektronskim AVS-ima i njihovim karakteristikama.

ŠTA SU AUDIO-VIZUELNA SREDSTVA (AVS)?

Za razliku od metoda i tehnika, koje podrazumevaju načine, postupke i procese koje trener koristi tokom treninga, u **AVS spadaju fizički predmeti i pomagala koja treneru pomažu da nešto ilustruje, oživi, učine zanimljivijim i delotvoran.**

AVS u načelu treneru **služe za:**

- Isticanje ključnih elementa koje treba naučiti i zapamtiti;
- Njihovo slikovito prikazivanje radi lakšeg pamćenja;
- Privlačenje pažnje učesnika i povećanje isticavanja za (sledeću) temu;
- Ilustrovanje, obogaćivanje ili oživljavanje izgovorene ili napisane reči;
- Menjanje tempa i dinamike radionice.

Međutim, treba imati na umu da su AVS samo pomoćna sredstva, te da ona nikako ne mogu da zamene trenera, ma koliko to možda „šišavo” zvučalo, zapravo glavno AVS u učionici.

OPŠTE KARAKTERISTIKE I PRAVILA KORIŠĆENJA AVS-A

AVS treba prvenstveno da pomažu procesu učenja, a ne da ga ometaju ili prekidaju na bilo koji način. Stoga se mora voditi računa o tome da njihova primena bude pažljivo isplanirana i odmerena, a njihov odabir u skladu s ciljevima, metodima i tehnikama radionice, kao i vrstom gradiva koje treba da se nauči. Drugim rečima, **osnovno pravilo glasi: kratko, jasno, čitko i zanimljivo.**

Pored relevantnosti određenog AVS-a, treba voditi računa i o tehnici njegove primene, odnosno rukovanju svakim od AVS-a posebno. Ukoliko po prvi put koristite neko AVS (pogotovo elektronsko, poput laptopa i projektora za powerpoint prezentaciju, grafoskopa, videa i sl.), postarajte se da ga pre primene u radionici isprobate bar jednom, te da proverite da li svaki segment radi kako treba (da li je traka premotana, da li je aparat uključen u struju i sl.). Isto tako, potrebno je voditi računa o tome da ono bude postavljeno na pravo mesto u učionici kako bi ga učesnici prvenstveno dobro videli da ne bi dolazilo do zabune ili da ono ne bi postalo smetnja u samom procesu i da se ne bi se morao sklanjati za vreme sesije, pri čemu bi se pravila nepotrebna pauza i gubio bi se tempo.

Što se sadržaja i izgleda tiče, takođe treba težiti jednostavnosti i nenematljivosti, te izbegavati ispisivanje puno teksta (pogotovo sitnim slovima) na jednom AVS-u, kao i previše (pogotovo

jarkih) boja, zvučnih i animiranih efekata odjednom. Ukoliko se sa AVS-ima pretera u bilo kom pogledu, ona počinju da smetaju i dekoncentrišu učesnike.



Trener, kao što je i AVS, mora da vodi računa o tome da bude jednako „i oku i uhu ugodan/-a” kao i ostala AVS, te treba da izgleda uredno, smireno, bez naglih pokreta ili naglih oscilacija u glasu i pokretima, bez drečavih delova odeće i nakita, te da izbegnu remećenje procesa učenja na bilo koji način (npr. hodanje u cipelama koje škripe ili kuckaju po podu i sl.).

Elektronska AVS zahtevaju puno posla oko njihovog obezbeđivanja (rezervisanje, pozajmljivanje, iznajmljivanje i sl.), transporta (u određenom pakovanju da se ne oštete) i primene (produžni kablovi, prekidači, utičnice, platno za projekcije ili zid, slajdovi i sl.) i lako se oštećuju i kvare iz raznoraznih razloga (usled transporta, zaglavljuju se, nestaje struje, pad napona, „Gremlini” i sl), te stoga treba voditi računa o tome da se njihova primena zaista i isplati po svakom osnovu.



Klasična AVS (bele i kalsične table, flipčartovi, modeli i razni predmeti, fotografije, poster, kartice i sl.) jesu najzgodnija i najefikasnija, pogotvo jer na najbolji način odslikavaju stil, ličnost i pristup trenera, prilagodljiva su, lako dostupna i jednostavna za upotrebu. Međutim, i kod njih treba voditi računa o tome da budu efikasna i laka za primenu, da se ne ponavljaju i da ne budu sva na isti kalup.

KLASIČNA AVS I NJIHOVE KARAKTERISTIKE



• FLIPČART

	
<ul style="list-style-type: none">• Lako dostupan, relativno jeftin i prenosiv u učionici• Pregledan i pruža velike kreativne mogućnosti upotrebe i rukovanja njime• Papiri sa njega se mogu skidati i ponovo vraćati.• Zapisani sadržaj se može poneti kući kako bi se napravile beleške ili izveštaji.	<ul style="list-style-type: none">• Kabast i osetljiv u transportu (gube se delovi i gužvaju se papiri ako su ostali na njemu)• Zahteva vežbu i praksu kako bi se pravilno rukovalo njime i iskoristile sve mogućnosti• Lako se pretera sa sadržajem na njemu u želji da se uštedi papir.



• BELA TABLA (ZA PISANJE MARKEROM)

	
<ul style="list-style-type: none">• Zgodna za pisanje ili crtanje na licu mesta• Lako se briše i može se ponovo upotrebiti	<ul style="list-style-type: none">• Paziti da se ne piše po njoj permanentnim markerom• Stalno se mora bristati• Trener se lako umaže markerima po rukama i odeći



• KLASIČNA TABLA SA KREDOM

	
<ul style="list-style-type: none"> • Zgodna za pisanje ili crtanje na licu mesta • Može se obrisati i ponovo upotrebiti 	<ul style="list-style-type: none"> • „Neuredno” sredstvo (prlja ruke i pod oko nje, treba sunđer, pa čak i voda) • Ako nije dobro oprana, onda je nečitka



• KARTICE

	
<ul style="list-style-type: none"> • Unose dinamiku i pobuđuju interesovanje • Mogu biti raznih oblika i boja i mogu se različito primenjivati (dati učesnicima da ih koriste, lepiti ih na flipčart ili tablu, zid, slagati ih u veće strukture na podu, držati ih u rukama kao podsetnik i sl.) • Mogu se jednostavno napraviti (pisanjem, crtanjem i isecanjem). 	<ul style="list-style-type: none"> • Ne sme ih biti previše i ne sme se dugo sa njima raditi • Paziti na njihovu veličinu, boje, veličinu slova i količinu sadržaja na njima • Lako se pomešaju i sa drugim materijalima i treba ih uvek složiti pre primene; umeju da ispadaju i da se razlete.

• SLIKE (FOTOGRAFIJE I ILUSTRACIJE) I POSTERI



	
<ul style="list-style-type: none"> • Unose dinamiku i živost u učionicu. • Pobuđuju interesovanje grupe. • Ponekad govore više od reči. • Dobre su za uvode i započinjanje razgovora na neku temu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Moraju biti određene veličine i kvaliteta, što je ponekad skupo ili neizvodljivo • Ponekad znaju da oduzimaju vremena jer se grupa unese u njihovo gledanje. • Ponekad znaju da izazovu raznorazne reakcije učesnika (pozitivne i negativne) što može da utiče na dinamiku grupe. • Mogu lako da asociraju na nešto potpuno neočekivano i da odvedu sesiju u sasvim drugom pravcu.

• MODELI I RAZNI PREDMETI



	
<ul style="list-style-type: none"> • Unose dinamiku i živost u učionicu. • Pobuđuju interesovanje grupe. • Daju mogućnost učesnicima da ih fizički dožive i primene. • Odlično sredstvo ilustracije i pomoć pri objašnjavanju ključnih stvari. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ponekad su kabasti i problem ih je transportovati. • Mogu da se pokvare (pokvare se u transportu, polome se, razbiju i sl.) • Obično svi hoće da ih vide i isprobaju/dodirnu, te tako pada tempo u grupi. • Ponekad su mali ili je grupa prevelika, pa ih ne vide svi tokom objašnjavanja.

ELEKTRONSKA AVS I NJIHOVE KARAKTERISTIKE



• GRAFOSKOP

	
<ul style="list-style-type: none">• Relativno pristupačan/rasprostranjen, jednostavan i jeftin za upotrebu• Lako se naprave folije (ručno ili na računaru).• Relativno je jednostavno rukovanje.	<ul style="list-style-type: none">• Obično treba prigušiti svetlo što može uspraviti učesnike.• Nepravilno postavljena folija ume da izazove dekoncentraciju i poremećaj tempa radionice.• Ne treba koristiti veliki broj folija u nizu i treba uvežbati njihovo postavljanje i „otkrivanje”.• Kabast i osetljiv; treba obezbediti odgovarajući transport.



• KOMPJUTERSKA PREZENTACIJA (LAPTOP I PROJEKTOR)

	
<ul style="list-style-type: none">• Mogućnost da se samostalno kreira prezentacija.• Multimedijalna prezentacija (slika, zvuk i pokret)• Odlična je za projektovanje fotografija i animiranih modela, objašnjenja.• Nema suvišnih papira, folija, kartica i sl.	<ul style="list-style-type: none">• Lako se pretera po pitanju dizajna slajdova (sadržaj, boje i efekti).• Obično treba prigušiti svetlo što može uspraviti učesnike• Ne sme se preterivati u broju slajdova u nizu i dužini projekcije jer opada tempo radionice (učesnici postaju pasivni).• Lako zakaže i pritom ume da stvori zabunu kako kod trenera, tako i kod učesnika.• Osetljiva i skupa oprema, treba obezbediti odgovarajući transport i čuvanje.

• VIDEO I DVD PLEJER I TV

	
<ul style="list-style-type: none">• Multimedijalna prezentacija (slika, zvuk i pokret)• Odlično je za projektovanje edukativnih filmova (putopisa, snimaka nekih procesa i sl.).• Zgodna prilika za učesnike da se opuste i predahnu od rada, da promene tempo.	<ul style="list-style-type: none">• Ne sme biti predugačka projekcija (maksimalno 20-30 min) jer se gubi poenta.• Ako nije dobro najavljena i nisu postavljeni zadaci pre projekcije, učesnici neće shvatiti poentu i neće moći da učestvuju u kasnijem radu prilikom same projekcije• Osetljiva i skupa oprema, treba obezbediti odgovarajući transport i čuvanje.

• **KASETOFON I CD PLEJER**

	
<ul style="list-style-type: none">• Zgodni kada se radi sa verbalnim sadržajem i vežba se koncentracija i slušanje.• Dobar za menjanje tempa i dinamike rada, relativno su dostupni i nisu preskupi.	<ul style="list-style-type: none">• Treba obezbediti transport i čuvanje, a ume i da zakaže.• Aktivnost mora da bude kratka, zanimljiva i po mogućnosti da se radi uz neki zadatak na papiru kako bi se učesnici usredsredili na slušanje potrebnih informacija (treba vremena za pripremu vežbe).

ZAVRŠNA NAPOMENA:

Ma koliko nova tehnologija bila privlačna, klasična i jednostavna, AVS su uvek pouzdanija i lakša za izradu i upotrebu. Sva AVS treba pažljivo odabrati, osmisliti i isporbati pre upotrebe u učionici kako ne bi imala suprotan efekat, tj. smanjila (ili nekontrolisano povećala) dinamiku radionice, te dovela do skretanja njenog toka u neželjenom pravcu. Jednako kao i metodi i tehnike, AVS treba da potpomognu proces učenja pre nego što pokažu čitav „arsenal” trenera. Sa druge strane, od svih drugih komponenti treninga i radionice AVS, budući da su konkretna i vidljiva, treneru nude najveće kreativne mogućnosti i predstavljaju pravi izazov u njegovom radu i stručnom usavršavanju.

MONITORING I EVALUACIJA

U OVOM POGLAVLJU ĆETE SAZNATI VIŠE O:

1. Pojmovima monitoringa i evaluacije u kontekstu planiranja i vođenja radionica;
2. Ulozi evaluacije i segmentima treninga koji se prate i procenjuju;
3. Vrstama i fazama evaluacije;
4. Načinima (metodima, tehnikama i postupcima) evaluacije radionica;
5. Dobiti kratak sažetak najvažnijih pitanja u evaluaciji.

ŠTA SU MONITORING I EVALUACIJA?

Pojmovi monitoring i evaluacija su tipični za projektnu terminologiju. Ako radionicu ili ceo trening/kurs/obuku ili radionicu posmatramo kao (manji ili veći) projekat, **monitoring** bi bio sistematsko i neprekidno praćenje celokupnog razvoja projekta u određenom vremenskom preiodu uzimajući u obzir planirane segmente treninga, dok bi **evaluacija** bila skup mera koje imaju za cilj da procene ishod treninga u odnosu na njegove ciljeve i predviđene rezultate.

S obzirom na to da na planiranje, dizajn i realizovanje treninga utiču brojni faktori, kako interni tako i eksterni, neophodno je još u fazi planiranja definisati kako će se pratiti tok „projekta” treninga, te kako će se proveriti da li je zaista i postigao svoj cilj, da li su ispunjena očekivanja učesnika, da li bi je možda trebalo malo izmeniti i sl. Monitoring i evaluacija treninga posmatraju kao organsku celinu sastavljenu od mnogih delova, te su od izuzetne važnosti ne samo njihove pojedinačne karakteristike, nego i njihovi međusobni uticaji i usklađenost.

Međutim, **kada se radi o treningu** ovi pojmovi su gotovo istovetni i u literaturi se najčešće koristi samo termin „**evaluacija**” i on obuhvata **proces stalnog praćenja i procene toka planiranja, dizajniranja, a naročito realizacije i izvođenja treninga i njenih pojedinačnih segmenata.**

ULOGA EVALUACIJE I SEGMENTI TRENINGA KOJI SE PROCENJUJU

Proces evaluacije ima nekoliko osnovnih ciljeva:

1. Utvrđivanje sledećeg:

a.) Prvenstveno (obavezno)

- da li su pravilno procenjene potrebe učesnika;
- da li su opšti ciljevi i zadaci treninga dobro postavljeni;
- da li je izvršen dobar odabir učesnika i metoda treninga;
- da li su učesnici ispunili zadatke treninga;
- da li je rad trenera bio na zadovoljavajućem nivou;
- da li su opšti uslovi realizacije bili zadovoljavajući (vreme, mesto, sala, vanprogramski segmenti poput smeštaja, transporta, hrane, opšta atmosfera tokom treninga i sl).

b.) Neobavezno (zavisi od vrste treninga organizacije koja šalje učesnike)

- da li je radionica bila isplativa/da li je vredelo u nju uopšte ulagati (novac, vreme, ljude i sl.);
- da li je organizacija koja je učesnike poslala dobila ono zbog čega ih je poslala;
- da li će trening doprineti poboljšanju rada i povećanju standarda te organizacije i samih učesnika.

2. Poboljšanje procesa planiranja, dizajniranja i izvođenja same radionice i trenerskog rada: Trener treba da bude uvek otvoren za sugestije i da prati šta se događa na „tržištu,” a ne da se izoluje u svojoj ulozi, te da radionice koje radi postanu npr. irelevantne ili zastarele. Naravno, izmene koje trener reši da na osnovu evaluacije unese u trening su podložne novoj i stalnoj evaluaciji, to je neprekidan proces koji se nastavlja iz radionice u radionicu, a na korist kako trenera, tako i učesnika.

3. Pospešivanje procesa učenja i usvajanja znanja i veština kod učesnika, kao i njihove kasnije primene u radu u organizaciji, firmi ili u svakodnevnom životu:

Povratna informacija koja se učesnicima daje o njihovim rezultatima tokom treninga je samo jedna strana medalje, dok drugu predstavlja i povratna informacija o tome šta su oni preporučili samom treneru, te šta će biti spremni da preduzmu kako bi novostečeno znanje posle treninga zaista i primenili.

VRSTE I FAZE EVALUACIJE

Postoji nekoliko vrsta evaluacije u zavisnosti od kriterijuma na osnovu kojeg je definišemo.

Na osnovu toga **ko je vrši**, evaluacija može biti:

- Spoljna** – kada je ne vrši neka osoba koja nije ni učesnik ni trener, nego neka treća osoba koja je samo spoljni posmatrač i koja kasnije obrađuje podatke o treningu.
- Unutrašnja** – kada je isplanirana od strane trenera koju sam sprovodi i obrađuje podatke o njoj.

Na osnovu **broja evaluatora ili učesnika** može biti:

- Pojedinačna** – kada je radi jedna osoba (obično trener);
- Timska** – kada je radi tim od nekoliko ljudi.
- Participativna** – kada su u nju uključeni svi koji učestvuju na treningu.

Na osnovu **vremenskog kriterijuma** evaluacija može imati 2, odnosno 3 faze i odvija se:

- Pre samog treninga** (zapravo se ova faza retko naziva evaluacijom) - Ova faza najčešće podrazumeva odabir učesnika i utvrđivanje njihovih potreba na osnovu kriterijuma izvedenih iz opšteg cilja i zadataka radionice.
- Tokom samog treninga**– kada trener planira i primenjuje određene metode praćenja

i procene toka i uticaja radionice iz ranijih (gore pomenutih) razloga (Ova vrsta evaluacije se najčešće naziva monitoringom ili evaluacijom dana/sesije i sl.)



c) **Posle treninga** – postoje 2 vrste evaluacije:

- **Na kraju ili neposredno po završetku treninga** – najuobičajenija vrsta evaluacije, obično kao deo poslednjeg dela i samog kraja treninga;
- **Posle određenog vremena po završetku treninga (mesec dana, tri meseca, pola godine, godinu dana i sl.)** – najčešće u vidu testova ili razgovora sa učesnicima, njihovim pretpostavljenima i sl. kako bi se videlo koliko dugo su se znanja i veštine usvojene na radionici zadržale kod učesnika, da li su imali prilike da ih primene i uopšte koji je dugoročniji efekat samog treninga.



NAČINI (METODE, TEHNIKE I POSTUPCI) EVALUCIJE RADIONICA:

Za evaluaciju treninga/radionica postoje brojni, manje ili više kreativni, zabavni i zahtevni metodi. Njiov odabir i primena svakako zavisi od svih prethodnih faktora i segmenata treninga/radionice, a prvenstveno od ciljeva treninga/radionice i potreba i metodoloških sklonosti samog trenera. U nastavku navodimo neke od najčešćih metoda, tehnika i postupaka evaluacije treninga, kao i njihove dobre i loše strane.

- **UPITNIK KOJI POPUNJAVAJU UČESNICI** (na papiru, putem elektronske pošte, na licu mesta ili kasnije)



	
<ul style="list-style-type: none">• Dizajnira ga trener i traži određene odgovore na određena pitanja• Obično pouzdani i odgovori su dobri i lako se analiziraju• Mogu se brzo i lako podeliti• Daje svakom pojedincu mogućnost da iskaže svoje misli i osećanja• Učesnici imaju vremena da razmisle pre nego što odgovore• Mogu biti anonimni ili potpisani	<ul style="list-style-type: none">• Treba ih pažljivo pripremiti i za to treba vremena• Neki učesnici jednostavno ne vole da čitaju i pišu• Delovi mogu ostati nepopunjeni• Ukoliko nisu na odmah popunjeni, može potrajati dok se sakupe.• Zatvorena pitanja ograničavaju mogućnost šarolikih odgovora, dok su otvorena pitanja teška za struktuiranje i obradu• Ukoliko su anonimni, ljudi su obično iskreniji, ali se isto tako ne može proveriti ono što je napisano ukoliko u odgovorima ima nekih nejasnoća.

• **DISKUSIJE U MALIM GRUPAMA** (u prisustvu ili bez trenera)



	
<ul style="list-style-type: none"> • Sakupljaju se ideje i podstiče se razmišljanje. • Aktivnost grupe motiviše učesnike da daju odgovore. • Za kratko vreme se može dobiti dobra i obimna povratna informacija/fidbek. • Mogu se na licu mesta pojasniti ili obrazložiti nečiji stavovi. • Može se po nekom pitanju na licu mesta postići načelni sporazum. • Svi imaju uvid u mišljenje i stavove drugih. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tiši i mirniji članovi grupe se mogu povući i ne reći ništa. • Glasniji članovi mogu dominirati. • Treba dobro osmisliti način beleženja usmenih informacija iz grupe • Treba pažljivo dati uputstva i informacije, kao i paziti na vreme (odvojiti dovoljno vremena). • Ukoliko trener ne vodi diskusiju, grupa može odlutati ili promašiti temu i cilj. • Neke teme mogu ostati nedotaknute.

RAZNE AKTIVNOSTI



Razne aktivnosti uključuju sve ono gde su učesnici direktno uključeni u neku aktivnost ili postupak evaluacije, npr. navođenje učesnika da se međusobno intervjuišu, igranje uloga (reporter i učesnik), dodavanje „mikrofona”, zidne novine/evaluacioni zid, crteži (iskazivanje osećanja, obeležavanje vrednosnim skalama, barometar, reka života i sl.), skulpture od tela učesnika, razmena poklona, „lanac/voz” (planiranje budućih aktivnosti ili davanje sugestija na osnovu onoga što je neki prethodni učesnik rekao), igre «naših 5 minuta», ocenjivanje i sl. Relevantna literatura obiluje raznim aktivnostima i daje detaljna objašnjenja o svakom od njih.

	
<ul style="list-style-type: none"> • Motivišu i podstiču učesnike da daju odgovore • Obično su zabavne i opuštaju učesnike na kraju • Neobične su ovoj upotrebi, čine se novima i zaista inspirišu kreativce • Putem njih se može još više naučiti o nekoj temi sa treninga/radionice uvidom u osećanja i stavove pojedinih učesnika • Uključuje celokopnu ličnost (ne samo njenu racionalnu stranu) • Daju uvid u značenje i vrednost celokupnog iskustva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Neki ljudi ne vole igre ili su stidljivi, pa neće da učestvuju • Obično zahtevaju dosta vremena da se izvedu i da se na njih kratko osvrne/da se da zaključak • Dostupni resursi mogu ograničiti opseg ovih aktivnosti • Treba ih dobro pripremiti i voditi (dodatni posao za trenera) • Treba dobro osmisliti način beleženja (usmenih/vizuelnih) informacija iz grupe • Lako izmiču kontroli ako su predinamične ili ako je sama grupa izrazito dinamična.



• **PISANJE BELEŽAKA U PAUZAMA/ TOKOM TRENINGA** (od strane učesnika i/ili trenera)

	
<ul style="list-style-type: none"> • Pomaže učesnicima i treneru da se vrate na svoja iskustva i da uče iz njih. • Beleške su lične i nisu nastale pod direktnim uticajem ostalih članova grupe, nego iz ličnog iskustva i promišljanja. • Daje pismeno svedočanstvo o onome što se uradilo, o doživljenome i napretku tokom određenog perioda. • Omogućava davanje komentara, njihovo preispitivanje i dopunjavanje. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mogu biti pisane sa svešću da će ih neko kasnije čitati. • Učesnik može sam da odabere šta će pisati, te stoga trener mora prethodno dati tačna uputstva kako se vodi takav dnevnik. • Učesnici iz raznih razloga mogu prestati da ga pišu tokom treninga, a kasnije ga mogu čak i izmisliti kako bi zadovoljili formu. • Mogu biti frustracija za one koji ne vole da pišu, pa da vremenom stvore izvesnu odbojnost prema celom treningu.

• **POJEDINAČNI (PISMENI ILI USMENI) IZVEŠTAJI** (najčešće na kraju treninga)

	
<ul style="list-style-type: none"> • Učesnici se mogu slobodno izraziti na željeni način. • Daju se ličniji i specifičniji komentari. • Dobija se trajni zapis koji pomaže proces učenja u budućnosti ili se može iskoristiti na budućim kursevima. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trener ne može uvek baš da utiče na sadržaj izveštaja. • Neki segmenti treninga mogu ostati neocenjeni. • Mogu biti pisani/predati sa svešću da ih neko želi čitati (biti „politički korektni“).

• **POJEDINAČNO PRAĆENJE RADA UČESNIKA** (koje radi neki posmatrač)

	
<ul style="list-style-type: none"> • Daje drugi ugao viđenja koji se može uporediti sa evaluacijom tog učesnika. • Daje podatke o iskustvima i napretku određene osobe. • Evaluacija može biti trostruka na relaciji učesnik-trener-posmatrač. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vreme posmatrača obično nije jeftino. • Samo prisustvo posmatrača i svest da je posmatran može da utiče na učesnika. • Ponekad je teško izabrati prosečnog, reprezentativnog učesnika.

• **UMESTO ZAVRŠNE NAPOMENE – Kratak rezime: 4 nivoa evaluacije**

NIVO	METODE	KADA SE RADI?	DOBIJENI REZULTATI O...
<p>1. Reakcije Povratna informacija/fidbek o reakcijama učesnika na trening</p>	<p>Diskusije učesnika i relevantnih trećih osoba iz organizacije, škole, firme; Postavljanje pitanja od strane neke „nadređene” osobe; Procena „nadređene” osobe (na osnovu posmatranja/ zapažanja); Upitnici</p>	<p>Pre treninga; Za vreme treninga; Odmah posle treninga; Posle nekog vremena po završetku treninga</p>	<p>Tome kako su učesnici prihvatili trening; da li su se učesnici dobro osećali; da li neki segment treba promeniti: sadržaj treninga, proces, mesto održavanja, tehničke stvari i sl.</p>
<p>2. Učenje i naučeno Procena učenja i naučenog tokom treninga Znanja (Z) Veština (V) Stavova (S)</p>	<p>Propitivanje (Z) Pismeni testovi (Z/V) Praktični testovi (Z/V) Upitnici (Z/S) Igranje uloga (Z/V/S) Posmatranje praktičnog delovanja (Z/S) Samoprocena učesnika (V) Diskusija (Z/V/S) Studije slučaja (Z/S)</p>	<p>Pre treninga. Za vreme treninga. Odmah posle treninga. Posle nekog vremena po završetku treninga</p>	<p>Procena i potvrđivanje kvaliteta i stepena znanja veština stavova</p>
<p>3. Primena Stepen/mera u kojoj se delovanje učesnika u organizaciji/školi/ firmi promenilo kao rezultat treninga.</p>	<p>Samoprocena (pozitivnih pojava/dela); Procena pozitivnog delovanja od strane nekog „nadređenog”; Posmatranje; Intervjui; Beleženje primara aktivnosti</p>	<p>Pre treninga. Posle nekog vremena po završetku treninga</p>	<p>Procena i potvrđivanje kvaliteta i stepena poboljšanja učinka i delovanja u (radnom) okruženju</p>
<p>4. Rezultati Mera u kojoj je trening doprinela boljitku dela ili cele organizacije, škole, firme</p>	<p>Analiza rentabilnosti (odnosa ulaganja/ troškova i vrednosti dobiti); Pozitivne promene pokazatelja „radnog” učinka</p>	<p>Posle nekog vremena po završetku treninga</p>	<p>Da li se trening organizaciji, školi, firmi isplatila na bilo koji način? Da li se uloženo u trening vratilo u organizaciju, školu, firmu na bilo koji način?</p>

FIDBEK I REDIZAJN RADIONICE

U OVOM POGLAVLJU ĆETE SAZNATI VIŠE O:

1. Pojmu i svrsi povratne informacije/fidbeka;
2. Redizajnu radionice.

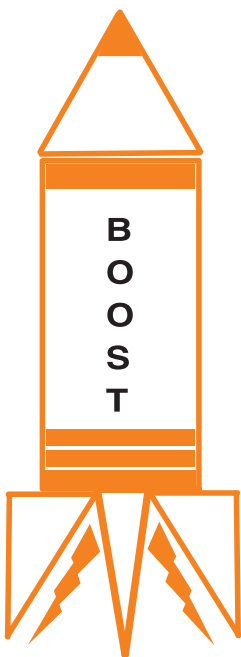
POJAM I SVRHA FIDBEKA

Fidbek je završni korak procesa učenja kod odraslih i podrazumeva davanje povratne informacije učesnicima o tome kako su napredovali, obavili svoje zadatke i primenili naučeno tokom radionice. Obično ga daje trener, ali ga isto tako mogu davati i učesnici međusobno.

Svrha davanja fidbeka je prvenstveno isticanje onoga što je bilo dobro ili što bi se moglo popraviti kod izvedbe učesnika, dodatno pojašnjavanje delova koji nisu dobro obrađeni ili shvaćeni, ispravljanje grešaka, te konačno ohrabivanje i podsticanje učesnika u njihovom budućem radu i primeni naučenog i posle treninga. Važno je da učesnici osećaju da su fidbekom zaista nešto dobili i da su saznali nešto što će im koristiti u budućnosti, te se stoga mora voditi računa o tome kako se daje fidbek (iskreno i dobronamerno) i o čemu se daje fidbek (tj. šta je konkretno bilo dobro i šta bi konkretno trebalo popraviti).

Radi pojednostavljivanja objašnjenja u nastavku navodimo tzv. *boost model*, čije ime u ovoj skraćenici daje 5 osnovnih principa fidbeka.

KARAKTERISTIKE DOBROG FIDBEKA:



1. **Balanced** – **Uravnotežen** kako po količini stvari na koje se skreće pažnja, tako i po odnosu dobrih strana i ono što je potrebno popraviti. Drugim rečima, treba istaći samo nekoliko (maksimalno 3-4) dobrih stvari i isto toliko onoga čega treba popraviti.
2. **Observable** – **Uočljiv/očigledan**, tj. da se odnosi na uočeno ponašanje tokom radionice i u toku rada na koji se odnosi fidbek, a nikako na ličnost i osobine učesnika.
3. **Objective** – **Objektivan**, tj. da daje opise ponašanja, a ne procene ponašanja i učinjenog. Npr. rečenica: -„Tvoja nametljivost ume ljudima ponekad da ide na živce” - nikako nije preporučljiva i trebalo bi da glasi: „Tokom poslednjih sat vremena si Jovanu tri puta upao u reč.”
4. **Specific** – **Specifičan/određen**, tj. treba navesti tačno ponašanje koje je bilo dobro ili koje treba popraviti (vidi prethodni primer: prva rečenica je uopštena, dok druga navodi nešto što se stvarno desilo i što su i ostali mogli da uoče).
5. **Timely** – **Pravovremen**, tj. da je se uvek kada je potrebno i po mogućnosti što pre posle treninga jer se tada i trener i učesnik koji dobija fidbek još sećaju svega što se desilo.

Što se **tehnike davanja fidbeka** tiče, **osnovna pravila** su sledeća:

- **Budite pozitivni**, tj. navedite prvo šta je bilo dobro urađeno i što je za pohvalu, a potom šta bi trebalo popraviti.
- Pokušajte i „**loše**” **strane** da kažete na pozitivan način **u vidu predloga, alternativa i ideja** i pažljivo formulišite kritičke primedbe.
- **Prvo postavite pitanja** o tome šta učesnici misle da su ili nisu dobro uradili, a onda ih dopunite (ako treba) svojim napomenama i sugestijama i pohvalite ih što su rečeno dobro uočili. To će ohrabriti učesnike s obzirom na to da obično veoma dobro znaju šta je bilo dobro, a šta loše i to se najčešće poklapa i sa primedbama trenera.
- **Budite kratki, jasni, odmereni, konkretni i detaljni u opisima i sugestijama.**
- **Izbegavajte veznik ALL**; bolji je veznik I.
- **Budite što objektivniji.**
- Na kraju **proverite da li su** va sučesnici **dobro razumeli, zahvalite im se** na dobroj izvedbi i **ohrabrite ih** („U svakom slučaju, odlično ste ovo uradili!”; „Posle nekoliko izvođenja će već biti bolje ” , ali nemojte im laskati niti preterivati).

Kako se prima fidbek?

- Shvatite ga kao **analizu koja doprinosi vašem razvoju** i koja se **radi za vaše dobro**.
- **Budite pozitivni** (trener nastoji da vam pomogne da nešto što bolje uradite, a ne da vas kritikuje).
- **Slušajte pažljivo.**
- **Proverite da li ste dobro razumeli** ono što vam je **rečeno**.
- **Nadovežite se na rečeno** nekim predlogom, idejom ili opažanjem koje trener nije naveo.
- **Razmislite i odlučite kako ćete dalje postupiti** na osnovu onoga što ste čuli u fidbeku.
- **Zahvalite se osobi koja vam daje fidbek.**

Kako izaći na kraj sa burnim reakcijama na fidbek?

Kada se neko konstruktivno raspravlja sa vama:

- Saslušajte tu osobu, proverite svoje činjenice, saznajte dodatne informacije;
- Dajte im vremena da razmisle o vašim komentarima;
- Budite spremni da po potrebi promenite svoje ideje i stavove.

Kada neko izgubi strpljenje:

- Saslušajte tu osobu;
- Ne raspravljajte se;
- Završite diskusiju i nastavite sa razgovorom kada se bura stiša.

Kada je neko pasivan ili ne reaguje:

- Objasnite da je fidbek u osnovi pozitivan i dobronameran;
- Dajte im priliku da kažu šta imaju i da porazgovaraju sa vama;
- Pratite svaki znak interesovanja i nadovežite se na njega;
- Postavljajte puno otvorenih pitanja (Ko? Šta? Kako? Gde?; Nikako ne postavljajte pitanja koja počinju sa „da li...”).

REDIZAJN RADIONICE: ZAŠTO I KAKO?

«Svakoga dana u svakom pogledu sve više napredujem.»

Emil Kue (Émil Coué), 1857-1926, francuski psihoterapeut i hipnotičar, formula za izlječenje autosugestijom iz njegovog dela „Sugestija i njene primene”(prim.prev. De la suggestion et de ses applications/, iz 1915.)

Gore navedena rečenica zapravo sažima ne samo svrhu redizajna radionice, nego i fodbeka, pa i celokupnog procesa učenja u koji spada i trening koja je u pitanju. **Redizajn radionice zapravo podrazumeva njeno „popravljanje” nakon „probne vožnje,” tj. njeno doterivanje, poboljšavanje i usavršavanje kako bi sledeći put bila još uspešnija i efikasnija.**

Za razliku od dizajna, kod redizajna je trener bogatiji za jedno iskustvo i ima u najvećoj meri već gotov materijal za radionicu. Ono što se u ovoj fazi radi je analiza urađenog na osnovu monitorin- ga i evaluacije (učesnika, posmatrača i saradnika) i sopstvenih zapažanja i poboljšavanje delova i detalja koji su ocenjeni kao mesta i tačke na kojima treba poraditi i popraviti ih. Ove napomene mogu da se odnose na bilo koji segment treninga koji obično pokriva evaluacija, ali se obično ističu samo neki od njih.

Trener svakako treba da tokom treninga zadrži ono što je ocenjeno kao dobro i da razmisli i pronađe način da ispravi ili promeni ono što je ocenjeno kao manje dobro. Naravno, tu ne treba ići u potpunosti do svakog detalja navedenog u povratnim informacijama kako u negativnom, tako ni u pozitivnom smislu. Drugim rečima, niko nije savršen, ali to ne treba da bude razlog da nečiji rad ne bude na odgovarajućem nivou, dok sa druge strane ne treba preterivati ni u perfekcionizmu i ni u detaljisanju, pošto je nekada veoma dobro (iako ne savršeno), i više nego dovoljno, da bi se postigli ciljevi treninga, a i da bi i učesnici i treneri bi bili zadovoljni.

DINAMIKA GRUPE I „TEŠKI” UČESNICI

U OVOM POGLAVLJU ĆETE SAZNATI VIŠE O:

1. Pojmu dinamike grupe i tipičnim učesnicima;
2. Fazama u formiranju grupe;
3. Problemima u radu sa grupom i kako ih prevazići;
4. Problematičnom ponašanju i „teškim” učesnicima.

POJAM DINAMIKE GRUPE

Dinamika grupe uopšteno podrazumeva međusobne odnose u grupi (uključujući i trenera), načine na koji se ti odnosi ispoljavaju i njihove pojedinačne ili zbirne uticaje na sam proces učenja tokom treninga. Ona je jednako važna kako sa aspekta usvajanja znanja i veština (saznajno-razumske strane treninga/radionice), tako i sa aspekta opšte atmosfere i međuljudskih odnosa tokom celog procesa (emocionalno-socijalne strane).

Svima su nam poznate priče o radionicama na kojima su treneri bili odlični, ali su učesnici bili „štreberi”, nedruželjubivi, izdvajali se iz ili u grupe tokom rada i pauza i sl, ili pak obratno, kada su učesnici bili super raspoloženi i spremni na druženje i zabavu tokom rada, a trener je insistirao na „redu, radu i disciplini”, tako da ih je „gušio”. Zadatak trenera je da unutar grupe obezbedi dinamiku (atmosferu i tok) koja će na „najprijatniji” način učesnicima tokom treninga pružiti jedno prijatno i korisno iskustvo, kako za vreme rada u sesijama, tako i u pauzama i (u meri u kojoj je to moguće ili u trenerovoj nadležnosti) i kod vanprogramskih društvenih aktivnosti.

TIPIČNI UČESNICI

U toku rada u grupi savakako da nastaju raznorazne, veće ili manje smetnje koje potiču iz sastava grupe, tj. od samih učesnika. U svakoj grupi postoji barem nekoliko učesnika koji spadaju u 8 kategorija koje navodimo u nastavku. Međutim, to nikako ne znači da će se u svakoj grupi naći po jedan predstavnik svakog tipa, ali se zato može desiti da se u njoj nađu 2 ili više predstavnika istog tipa. U nastavku ćemo videti i kako se nositi sa tim.

Tip	Tipične osobine	Pozitivne osobine	Slabosti (koje treba tolerisati)
Koordinator / predsedavajući	Smiren, pun samopouzdanja, kontrolira se	Ima sposobnost da sve one koji žele da učestvuju prihvata takve kakvi jesu i bez predrasuda. Svestan je ciljeva.	Potpuno prosečnih in- telektualnih i kreativnih sposobnosti.
Kontrolor / modelar	Zapet kao puška, predusretljiv, dinamičan	Potreba i spremnost da se suoči sa inertnošću/ nedinamičnošću, ravnodušnošću ili samo- obmanom.	Lako ga je isprovoci- rati, iznervirati i postaje nestrpljiv
Osobenjak	Individualista, oz- biljnih, slobodnih stavova	Genijalan, maštovit, intelektualno superioran i sa mnogo znanja	Nije baš uvek na zemlji, sklon zaobilaženju i za- postavljanju praktičnih detalja ili protokola
(Pr)ocenjivač	Pribran, ne pokazuje emocije, povučen	Sposobnost prosuđivanja, diskretan i tvrdoglav	Nema inspiracije i ne ume da motiviše druge
Izvođač / radnik	Konzervativan, ima svest o dužosti, predvidiv	Sposobnost organizovan- ja, smisao za praktično, marljiv, samodisciplino- van	Neprikladljiv, nepover- ljiv po pitanju novih, neisprobanih ideja
Istraživač	Otvoren ka drugima, pun oduševljenja, radoznao, komunikativan	Sposobnost uspostavl- janja kontakta sa ljudima i istraživanja novih stvari. Ume da se nosi sa iza- zovima.	Lako gubi interesovanje kada ga prođe početno oduševljenje
Timski igrač	Društveno nastrojen, umerenog nastupa, osetljiv, pažljiv	Ume da se prilagodi lju- dima i situacijama, kao i da promovira timski duh	Neodlučan u kriznim trenucima
Finišer (usmeren ka cilju)	Naporan, voli red, savestan, napet	Istrajan i dobar u detaljima, perfekcionista	Ume da brine i o onom što nije važno i teško ga je nagovoriti da sa nečim nastavi ili da to više ne čini

Napominjemo da su ovo samo glavne osobine gore navedenih tipova učesnika, te da ovo nisu apsolutne kategorije. U praksi se dešava da neka osoba najviše „liči“ na jedan od tipova, ali da ima i neke osobine drugih i zapravo je teško naći potpuno tipičnog predstavnika bilo koje od kategorija.

FAZE U FORMIRANJU GRUPE

U sledećoj tabeli ukratko navodimo 4 osnovne faze u formiranju grupe, kao i njihove osobenosti na osnovu toga šta je (nesvesni ili podsvesni) prioritet učesnika u svakoj fazi.

1. Formiranje grupe	2. Pronalaženje svoga mesta u grupi
U ovoj fazi svi učesnici su zaokupljeni svojim i tuđim identitetom	U ovoj fazi svi učesnici su zaokupljeni kontrolom i uticajima
Pitanja koja sebi postavljaju: Koja je moja uloga u grupi? Kako me ostali doživljavaju? Da li imam šta da doprinesem grupi? Da li ću uopšte želeti da budem deo ove grupe?	Pitanja koja sebi postavljaju: Hoću li moći da utičem na druge? Koliko će drugi uticati na mene? Da li će me uvažavati? Da li će se moji ciljevi podudarati sa ciljevima grupe? Da li će trener biti dobar? Kakve sukobe ćemo imati u grupi?
Tipično ponašanje: Dominacija Blokiranje napretka Traženje priznanja Povlačenje	Tipično ponašanje: Pokušaj da se utiče na grupu Stvaranje podgrupa i izdvajanje Opiranje treneru radionice Sukobi sa drugim članovima grupe
3. Uspostavljanje odnosa unutar grupe	4. Rad i učinak grupe
U ovoj fazi svi učesnici su zaokupljeni odnosima u grupi	U ovoj fazi svi učesnici su zaokupljeni učinkom grupe
Pitanja koja sebi postavljaju: Hoću li im se dopasti? Hoće li se oni meni dopasti? Šta znam o ulogama drugih u ovoj grupi? Šta mogu da zaključim o drugima? Šta drugi očekuju od mene? Koja nepisana pravila važe u ovoj grupi? Šta je ono što nam treba, a o čemu nećemo pričati u ovoj grupi?	Pitanja koja sebi postavljaju: Šta mogu da učinim da bi grupa bila što uspešnija i imala bolje rezultate? Kako mogu da poboljšam međusobne odnose? Kako da postanem uspešan član grupe?
Tipično ponašanje: Prihvataju se stereotipne uloge Usklađivanje i pravljenje kompromisa Prihvatanje i dogovor	Tipično ponašanje: Prilagodljive uloge i odnosi Vežbaju se veštine sprovođenja zadataka Vežbaju se veštine vođenja procesa

Ne zaboravimo da su i ove faze deo procesa, da se vreme prelaska pojedinačnih učesnika iz jedne u drugu fazu razlikuje, ali da se za vreme treninga može jasno uočiti kada je grupa kao celina prešla iz jedne u drugu fazu, te na osnovu toga eventualno i predvideti koje potrebe i probleme učesnici mogu imati.

PROBLEMI U RADU SA GRUPOM I KAKO IH PREVAZIĆI

U idealnim uslovima, svi članovi grupe učestvuju podjednako u radu tokom treninga. Međutim, ovakva idealna situacija se retko dešava u stvarnosti. Izraz „**težak učesnik**” se koristi da označi člana grupe koji ili ne učestvuje u radu, ili ometa ili pokušava da kontroliše grupu. Uloga trenera je da ohrabri aktivno i jednako učešće, da radi na način da drže ometajuće ili kontrolišuće ponašanje pod kontrolom kako ono ne bi sprečilo grupu da izvrši zadatak.

U nastavku **dajemo nekoliko uputstava za prevazilaženje teških situacija:**

- **Učesnici su u najvećoj većini slučajeva dobronamerni i motivisani**, ako se sa njima pravilno postupa, uopšte ni ne dolazi do problema. Nemojte da „očekujete” niti da «tražite» probleme u grupi.
- **Trener je nadležan** za razrešavanje konflikata i neprimerenog isticanja pojedinaca - ako smatra za potrebno, može da napravi pauzu i porazgovara sa učesnicima. Zapamtite, vi imate ovlašćenje da (u najgorem slučaju) zamolite dotične da izađu ili napuste radionicu.
- **Trener radionice uvek može da interveniše** i nije bespomoćan.
- **Sve što se desi je deo procesa i može se iskoristiti za učenje.** Trener se uvek suočava sa pretpostavkama i nedolječnim ponašanjima na način koji podstiče učenje.
- **Uspostavite pravovremenu dijagnozu:** dajte sebi vremena da razmislite o tome koje je problematično ponašanje u pitanju i zašto se ono događa.
- **Sačekajte sa odgovorom, reakcijom** - dajte sebi vremena da pažljivo procenite situaciju, dajte vremena osobi da promeni svoje ponašanje, dajte grupi vremena da sama kontroliše ponašanje. Neretko se dešava da se situacija ubrzo razreši sama od sebe.
- **Vodite brigu o svakome u grupi** - svako ima svoje potrebe i one treba da se poštuju. Nastojte da se ophodite prema učesnicima u skladu sa njihovim potrebama, održite samopoštovanje osobe koja je uzrok problema tako što ćete obazrivo i na odgovarajući način intervenisati. Imajte na umu da vam je cilj eliminisati ili ublažiti neželjeno ponašanje tako da ono prestane da ometa rad u grupi, ili da se izoluju neki članovi grupe, te da oni ne mogu učestvovati.
- **Preduzmite odgovarajuću meru** i nastavite o tome da vodite računa: identifikujte moguće alternative, odaberite najbolju moguću alternativu da biste neželjeno ponašanje ublažili ili sveli na najmanju moguću meru, ali istovremeno pazite da svako u grupi sačuva svoje samopoštovanje i ljudsko dostojanstvo.

PROBLEMATIČNO PONAŠANJE I „TEŠKI” UČESNICI

Pod problematičnim ponašanjem podrazumevamo **svako ponašanje koje na bilo koji način remeti dinamiku grupe i procese u njoj**, bilo da je usmereno ka treneru, ostalim učesnicima ili jednostavno „na bini” prisutnuje od ostalih događanja.

U nastavku navodimo nekoliko tipičnih vrsta nepoželjnog i neprihvatljivog ponašanja koje ume da ometa tok radionice.

1. Dominiranje/kontrola

MOGUĆI RAZLOZI	POSTUPAK TRENERA	ŠTA TRENER NIKAKO NE SME DA URADI?
<ul style="list-style-type: none"> • Revnostan – veoma mu je važno da ostavi dobar utisak na vas, da postigne dobar rezultat • Nestrpljiv • Odlično obavešten • Hoće da se istakne pred grupom • Formalni ili neformalni vođa u zajednici • Nekoncentrisan, ima teškoće u praćenju toka radionice 	<ul style="list-style-type: none"> • Budite mirni; neka grupa odgovori • Uvažite doprinos i preusmerite pažnju ka nekom drugom • Izbegavajte direktan kontakt očima sa tom osobom • Uspostavite proceduru na osnovu koje svi doprinose jednoj ideji u grupnoj diskusiji • Zamolite tu osobu da sumira ideje tako da i drugi imaju priliku da doprinesu • Neverbalni signali (okrenuti se polako ka drugoj osobi) • Pitati ima li “još neko nešto da doda” • Dobra priprema radionice • Prilagođene metode • Dajte neko zaduženje učesniku 	<ul style="list-style-type: none"> • Da uvredi učesnika • Da ga kritikuje pred celom grupom • Da diskredituje učesnika i „pokaže mu koliko ne zna” • Da počne da se raspravlja sa učesnikom • Da poklanja previše pažnje učesniku • Da na bilo koji način izrazi prezir prema učesniku • Da prepusti učesniku vođenje radionice

2. Svađalica / ne želi da saraduje

MOGUĆI RAZLOZI	POSTUPAK TRENERA	ŠTA TRENER NIKAKO NE SME DA URADI?
<ul style="list-style-type: none"> • Borbena ličnost • Ima skrivene namere • Lično uznemiren zbog neke druge situacije • Zaplašen • Učestvuje protiv svoje volje • Provocira trenera • Ima poremećaj u ponašanju 	<ul style="list-style-type: none"> • Nađite oblasti u kojima se slažete • Udaljite razgovor od te osobe • Neka se grupa nosi sa njim • Uspostavite i naglasite pravilo da su sve ideje prihvatljive • Porazgovarajte sa učesnikom nasamo • Ne nasedajte na provokacije ako su manje • Slušajte šta vam grupa kaže o njemu • Udaljite učesnika iz grupe 	<ul style="list-style-type: none"> • Da uvredi učesnika • Da se izviče na njega • Da ga kritikuje pred celom grupom • Da komentariše bilo kome „problematicnu ličnost” učesnika • Da pred grupom demonstrativno izbaci učesnika sa treninga kao primer drugima • Da počne da se svađa sa učesnikom • Da počne da se raspravlja sa učesnikom • Da poklanja previše pažnje učesniku • Da na bilo koji način izrazi prezir, nepoštovanje prema učesniku • Da se uključuje u konflikte ili da ih podstiče

3. Tih / povučen

MOGUĆI RAZLOZI	POSTUPAK TRENERA	ŠTA TRENER NIKAKO NE SME DA URADI?
<ul style="list-style-type: none"> • Stidljiva, nesigurna • Nikada pre nije bila u prilici da se čuje (zbog godina, pola, društvene klase, etničke pripadnosti i sl.) • Razmišlja o sadržaju • Nesigurna zbog jezika ili je potrebno prevođenje • Nezainteresovan • Ljut, neprijateljski raspoložen • Ne uspeva da shvati sadržaj • Teškoće u izražavanju, ili učesniku nedostaju neke veštine • Ima marginalizovanu ulogu u grupi od ranije 	<ul style="list-style-type: none"> • Ohrabrite kontaktom očima ili pozivom da nešto kažu • Porazgovarajte privatno (u pauzi) da biste saznali šta misli i kako se oseća • Saznajte od grupe zašto čuti • Koristite igrice «ledolomce» da biste okruženje učinili prijatnijim • Preusmerite pitanje ka toj osobi ukoliko primetite da je stručnjak za neku oblast ili govorom tela ukazuje na to da ima želju da nešto kaže • Hvalite i ohrabrujte učesnika • Obezbedite prevodioca ili dodatna objašnjenja, ako učesnik ne razume • Izaberite metode koje će olakšati uključivanje • Dopustite učesniku da ne učestvuje • Smislite zadatak za učesnika koji će mu pomoći da se uključi 	<ul style="list-style-type: none"> • Da se previše raspituje kod ostalih učesnika • Da uvredi učesnika • Da ga kritikuje pred celom grupom • Da komentariše bilo kome „problematičnu ličnost” učesnika • Da pred grupom previše eksponira, proziva i ubeđuje nesprenog učesnika • Da poklanja previše pažnje učesniku • Da na bilo koji način izrazi prezir, nepoštovanje prema učesniku • Da se agresivno poziva na pravilo aktivnog učestvovanja svih • Da dopusti da učesnik potpuno ostane na margini • Da postavi pretežak zadatak učesniku pred grupom

4. Šuškanje i došaptavanje u parovima

MOGUĆI RAZLOZI	POSTUPAK TRENERA	ŠTA TRENER NIKAKO NE SME DA URADI?
<ul style="list-style-type: none"> • Potrebno je razjašnjenje, možda prevođenje • Nije zainteresovan za diskusiju • Kulturološki je prihvatljivo • Jaka interna dinamika grupe • Imaju neku potrebu koju ne žele da saopšte 	<ul style="list-style-type: none"> • Pitajte ih šta se događa/ tražite da vam to kažu • Potrudite se da ih zainteresujete za radionicu • Uspostavite kontakt očima sa njima • Postavite pravila na početku • Zaustavite rad i kažite da svi moraju čuti sve • Rešite problem prevođenja, razumevanja sadržaja pre radionice • Vodite računa o tome da su sve tačke razjašnjene tokom diskusije • Potrudite se da grupa bude dovoljno homogena • Prepoznajte šta učesnicima treba i to im obezbedite, ako može • Razmestite učesnike 	<ul style="list-style-type: none"> • Da uvredi učesnika • Da ga kritikuje pred celom grupom • Da komentariše bilo kome „problematičnu ličnost” učesnika • Da poklanja previše pažnje učesnicima • Da na bilo koji način izrazi prezir, nepoštovanje prema učesnicima • Da se agresivno poziva na pravilo aktivnog učestvovanja svih • Da dopusti da učesnici potpuno ostanu na margini • Da razdvoji učesnike ako jedan pomaže drugome • Da sopšti celoj grupi razloge šaputanja, ako to ovi učesnici nisu želeli da urade

5. Vulgarnosti

MOGUĆI RAZLOZI	POSTUPAK TRENERA	ŠTA TRENER NIKAKO NE SME DA URADI?
<ul style="list-style-type: none"> • Učesnici ne znaju drugačije da se izraze • Kulturološki je prihvatljivo • Provociraju trenera • Kršenje nepisanih pravila • Žele da se istaknu pred vršnjacima • Žele da sablazne trenera 	<ul style="list-style-type: none"> • Ignorišite ih, tolerišite takve izraze • Termini se uvode i definišu unapred (kartice sa slikama) • Zamena termina sa socijalno prihvatljivima • Uvođenje novih/pozivanje na pravila (cenzura) • Objašnjavanje, pro-movisanje vrednosti 	<ul style="list-style-type: none"> • Da prihvati i nastavi da koristi takav rečnik i ponašanje • Da se toliko zaprepasti da izgubi kontrolu • Da uvredi učesnika • Da ga kritikuje pred celom grupom • Da komentariše bilo kome „problematičnu ličnost” učesnika • Da poklanja previše pažnje/vremena učesnicima • Da na bilo koji način izrazi prezir, nepoštovanje prema učesnicima • Da pred grupom demonstrativno izbaci učesnika sa treninga kao primer drugima

ZAVRŠNA NAPOMENA:

Učesnici će možda zaboraviti šta ste ih učili, ali nikada neće zaboraviti kako ste to radili, niti kako su se tada osećali.

• • • • •
 • **«Svaki ispit ili neizvesna situacija je izazov čak i za najspremnije,**
 • **s obzirom na to da i najveće naznalice imaju više pitanja nego li i**
 • **najmudriji ljudi odgovore. «**
 • Čarls Kolton (Charles Colton), 1780-1832, britanski sveštenik i pisac, iz dela
 • Lakon (prim. prev.) iz 1820.
 • • • • •

LITERATURA:

- A. Bagić, Gerasimovska-Kitanovska, B. Milenković, N. Stanković, N. Stubbs, P. Škrabalo, M. Vesić : Sa evaluacijom na ti (prim. prev. iz Quaker Peace and Social Witness), 2002.
- Beara M. i Marinković L.: Moje telo-moje blago, Priručnik za trenere radionica, PSIHO FON, Novi Sad 2002.
- J. Bujak Stanko, S. Brkić, M. Beara: Izbor je samo tvoj–Priručnik za edukatore, Novi Sad: Ekumenska humanitarna organizacija, 2002.
- J. Bujak Stanko, S. Brkić: Izbor je samo tvoj–brošura za učenike, Novi Sad: Ekumenska humanitarna organizacija, 2002.
- I. Clemets, M. Buczkiewitcz: Approaches To Peer-Led Health Education: A Guide For Youth Workers, Health Education Authority, 1993.
- Janković S. i T. Kovač-Cerović: Osnovne pretpostavke radioničarskog postupka u: Učionica dobre volje, Grupa MOST, Beograd, 1996.
- T. Kovač-Cerović, S. Janković i dr.: Igrum do spoznaje, Beograd, 1995.
- B. Murtagh: Peer Education: A Manual For Training Young People As Peer Educators, National Youth Federation in association with the Health Promotion Unit, Ireland, 1996.
- G. Svenson: Europeer, Department of Community Medicine, Lund University, Sweden, European Commission, 1998.
- J. A. Tindall: Accelerated Development, Accelerated Development, 1900 Frost Road, Suite 101, Bristol, revised edition 1994.

Korisne internet adrese za dodatne informacije:

- <http://www.unaids.org/>
- <http://www.who.int/health-topics/hiv.htm>
- <http://www.iavi.org/>
- <http://www.globalhealthcouncil.org/>
- <http://www.fda.gov/oashi/aids/hiv.html>
- <http://www.cdcnpin.org/>
- <http://www.aegis.org/>
- <http://www.eatg.org/>
- <http://www.amfar.org/>
- <http://www.iapac.org/>
- <http://www.ama-assn.org/>
- <http://www.hopkins-aids.edu/>
- <http://www.avert.org/>
- <http://www.aids.org/>
- http://www.hivandhepatitis.com/html/hiv_aids.html
- <http://www.crvena-linija.co.yu/>
- <http://www.hivatis.org/>
- <http://www.europeer.lu.se>

This publication was made possible through support provided by the people of United States of America through the United States Agency for International Development (USAID) Community Revitalization through Democratic Action program in Serbia (Award Number 169-A-00-01-00122-00). The opinions expressed herein are those of the author(s) and do not necessarily reflect the views of the USAID”

III DEO: RADIONICE U PRAKSI

1. SCENARIO RADIONICA ZA PROJEKAT "LJUDSKA PRAVA, MOJA PRAVA"

Ove radionice su kreirali i primenjivali volonteri Centra za volontere u okviru projekta Ljudska prava - moja prava, koji je finansirao Pokrajinski sekretarijat za sport i omladinu AP Vojvodine

1.1 Prva radionica „Ljudska prava“

Ciljevi radionice:

1. Upoznavanje učenika sa pojmom ljudska prava
2. Senzibilizacija učenika na kršenja ljudskih prava
3. Upoznavanje učesnika sa akcijama kojima se štite ljudska prava

Aktivnosti	Trajanje
1. Uvodni deo <ul style="list-style-type: none">● Predstavljanje projekta i voditelja radionica● Upoznavanje učesnika uz pomoć igre, učenici treba da kažu svoje ime i pridev koji počinje na prvo slovo svog imena.● Predstavljanje radionice kao metod rada sa grupom i uspostavljanje pravila rada	25 min
2. Centralni deo <ul style="list-style-type: none">● Brainstorming / ljudska prava i sumiranje odgovora● Input: definicija tri karakteristike ljudskih prava ispisana na flipčart papiru● Igra Ostrvo razgovor sa decom na temu koja bi prava uspostavili kada bi doživeli brodolom i naselili pusto ostrvo, koja bi prava poštovali, kako bi opstali.● Grupni rad na temu kršenja ljudskih prava, učenici se podele u četiri grupe i po dve grupe dobijaju iste zadatke (priča o kršenju individualnih i kolektivnih prava), učenici treba da osmisle koje bi korake preduzeli, kojim institucijama ili pojedincima bi se obratili, dobiće neke od mogućih rešenja (sudstvo, međunarodni sud, advokat, predsednik države/opštine, NVO, politička stranka, policija, mediji), posle toga sledi prezentacija rada i diskusija.	5 min 10 min 15 min 25 min ukupno 55 min
3. Završni deo <ul style="list-style-type: none">● Sumiranje onoga što smo danas saznali i podela handouta (jedan list papira) sa bitnim informacijama o telima koja im mogu pomoći ukoliko im nekada bude bila potrebna zaštita prava.● Evaluacija radionice uz pomoć igre (prostorna skala procene ili sl.)	10 min

Potreban materijal

- 10 flipčart papira
- Nalepnica
- Flomasteri (4 pakovanja)
- Makaze
- Krep traka

Prilozi

- Priče o kršenju ljudskih prava
- Handout na jednom A4 list papiru o institucijama nadležnim za saniranje kršenja ljudskih prava

Dve priče o kršenju ljudskih prava: kolektivna i individualna

Priča br.1

U jednoj poznatoj banci u Srbiji dugo godina radila je jedna žena i bila veoma uspešna u poslovanju sa klijentima. Radeći u banci stekla je mnogo prijatelja. Direktor banke je smatrao osobom od poverenja i jednim od najodgovornijih radnica. Žena je, međutim, oko 10 godina bila inficirana HIV virusom. Kada je saznala da je HIV+ htela je da prestane da radi i da se posveti lečenju. Lekari-stručnjaci su je savetovali da ne prekida radni odnos jer se virus ne može preneti svakodnevnim kontaktima sa ljudima i da je bezopasno da HIV + ljudi ostaju da rade na svojim mestima, naročito u firmama poput njene. Posle 10 godina skrivanja svog zdravstvenog stanja jedna koleginica iz njene firme je videla na odeljenju za epidemiologiju i preko ličnih poznanstava se detaljnije raspitala zašto je videla tamo. Saznala je za njen HIV status i prenela je direktoru. Direktor je ubrzo naložio da se ona otpusti sa objašnjenjem da on zna da ona ne može da prenese virus nikome, radeći u firmi, ali da drugi ljudi to ne mogu da shvate, a ako bi se pročulo, banka bi ostala bez klijenata.

Šta biste vi uradili na mestu ove žene?

Priča br. 2

Ova priča se dogodila u Novom Sadu. Grupa vaspitača iz jedne ustanove je jednog prepodnevna izvela mlade osobe koje su mentalno ometene u razvoju, uzrasta oko 20 godina, u šetnju. Odlučili su da prošetaju Zmaj Jovinom ulicom i Dunavskim parkom. Posle šetnje mladi su izrazili želju da sednu u neki kafić i osveže se. Odlučili su da sednu u baštu veoma poznatog kafića. Kada se konobarica pojavila vaspitači i mladi su naručili po sok i ona je otišla da im donese. Ubrzo se pojavio menadžer kafića i pozvao konobaricu koja ih je posluživala da brzo uđe unutra. Posle razgovora sa menadžerom, vratila se i rekla vaspitačima da brzo popiju sok i napuste baštu jer to, ipak, nije kafić za ljude kao što su oni. Rekla im je da sto metara napred ima jedna poslastičarnica u kojoj mogu da ostanu koliko žele. Grupa je ustala, platila svoj račun i vratila se u ustanovu.

Da je vaš razred doživeo ovo iskustvo, šta biste uradili?

Subjekti na kojima leži odgovornost za primenu ljudskih prava

Ukoliko želimo da razvijemo puno razumevanje ljudskih prava, potrebno je da prepoznamo ko je nadležan za ljudska prava. Bez jasnog razumevanja o tome ko ima dužnost da osigura naša prava bilo bi nemoguće da se uspešno suprotstavimo osporavanju ili zloupotrebi tih prava.

Odgovornost za primenu ljudskih prava leži na:

1. državi
2. u okviru međunarodne zajednice
3. kod pojedinaca i privatnih faktora

Odgovornost države za garantovanje i primenu ljudskih prava faktički je najveća. Uživanje ljudskih prava u državi određeno je međunarodno proklamovanim okvirima i mehanizmima njihove zaštite. Takva zaštita mora postojati i na unutrašnjem planu. Od države, dakle, očekujemo da sama, uz pomoć svog pravnog sistema, pre svega predvidi i garantuje ostvarivanje ljudskih prava, a zatim da u slučaju kršenja ljudskih prava to stanje ispravi, pa i kazni. Potrebno je naglasti da odgovornost države, međutim, ne leži samo u izgradnji pravnog sistema koji će voditi doslednoj primeni ljudskih prava, već uloga države takođe leži u obezbeđivanju niza preduslova koji će omogućiti da se ljudska prava zaista poštuju (vrednosni okvir, dosledna vladavina prava, stabilne institucije i itd.).

U današnje vreme **uloga međunarodne zajednice** je takođe izuzetno velika. Ona se ogleda u izgradnji međunarodnih mehanizama zaštite, odnosno kako u donošenju pravnog okvira tako i u iznalaženju efikasnih instrumenata njegove primene.

Značajna je i **odgovornost pojedinca** koji svojim odgovornim ponašanjem, poznavanjem i poštovanjem ljudskih prava, ali i primerenom reakcijom na slučajeve njihovog kršenja, podržava primenu ljudskih prava u jednoj zajednici i time u pravom smislu postaje građanin. Ovo je, međutim, dug i složen proces na koji utiču mnogi faktori, ali treba istaći značajnu ulogu nevladinog sektora u ovom procesu.

Osnovni dokumenti o ljudskim pravima

U pogledu **zaštite ljudskih prava**, iako se ljudi radi ostvarenja svojih prava prvenstveno oslanjaju i pozivaju na norme unutrašnjeg prava, ove norme moraju biti u skladu s međunarodnim i moraju se tumačiti u saglasnosti s međunarodnim merilima (standardima). Da bi se utvrdilo koje norme u tom pogledu obavezuju državu i koriste pojedincima i grupama, moraju se poznavati izvori u kojima se te norme nalaze.

Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima koja je usvojena i proklamovana od strane Generalne skupštine Ujedinjenih nacija 10. decembra 1948. godine. Ova deklaracija je bila kruna dotadašnje borbe čovečanstva u ovoj oblasti i predstavlja prekretnicu u istoriji borbe za ljudska prava. U svojim 30 članova, ona je nabrojala osnovna prava i postavila načela koja će se kasnije kroz različite međunarodne ugovore i dokumenta razrađivati.

Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda je potpisana od strane vlada država članica Saveta Evrope u Rimu 4. novembra 1950. godine sa ciljem da preko svojih 18 članova osigura opšte priznanje i poštovanje prava proklamovanih u Univerzalnoj deklaraciji. Konvenciju prati nekoliko protokola koji su kasnije regulisali bliže pojedine oblasti, od kojih je poslednji, Protokol 12, potpisan 2000. godine.

Još neki poznati međunarodni izvori normi su: **Međunarodne konvencije o sprečavanju svih oblika rasne diskriminacije, Okvirne konvencije za zaštitu nacionalnih manjina, Konvencija o pravima deteta, Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima** i itd.

1.2 Druga radionica „Manjinska prava“

Ciljevi radionice:

1. Upoznati učesnike/-ce sa pojmovima stereotip, predrasude, diskriminacija i manjinske grupe.
2. Osposobiti učenike da prepoznaju kršenje manjinskih prava.

Aktivnosti	Trajanje
Uvodni deo	
<ul style="list-style-type: none">• Razgovor sa grupom o tome šta je rađeno na prethodnoj radionici.• Igra sa nalepnicama u boji Voditeljji pripreme nalepnice u četiri (ako je broj učesnika/-ca 15 ili manji, onda tri boje) različite boje (žuta, zelena, crvena i plava) i jednu nalepnicu crne ili bele boje. Zamolimo učesnike/-ce da zatvore oči i tada im na čelo zalepimo nalepnice. Kada to uradimo, zamolimo učesnike/-ce da ustanu i da se bez razgovora grupišu po bojama. Kada to urade, zamoliti ih da se vrate na svoja mesta i prodiskutovati o tome kako su se osećali u ovoj igri, naročito osoba koja je imala crnu/belu nalepnicu, kako su se oni osećali kao manjinska grupa.• Igra za uvod u priču o stereotipima Igre koje se mogu iskoristiti su sledeće:<ul style="list-style-type: none">• Na flipčart papire (od 4 do 6 papira) ispiše se DEČACI SU, DEVOJČICE SU, ROMI SU, INVALIDI SU, MAME SU, TATE SU, POLITIČARI SU, CRNCI SU, NARKOMANI SU. Zatim se ti flip čart papiri zalepe po zidovima učionice. Učesnici/-ce idu od papira do papira i ispisuju svoje tvrdnje. Kada oni završe sa pisanjem, voditeljji/ke radionice idu od flip čart papira do flip čart papira i čitaju šta piše na njima i komentarišu napisano zajedno sa učesnicima/-ama. Postavljati pitanja: DA LI SU SVI/SVE DEČACI/ DEVOJČICE JAKI/NEŽNE?, DA LI SU SVI....TAKVI I TAKVI?, a zatim prodiskutovati zašto su napisali određene tvrdnje. Zaključiti da neka shvatanja prihvatamo kao istinita bez prethodnog razmišljanja a da su to u stvari stereotipi.	5 min 10 min
Centralni deo	
<ul style="list-style-type: none">• Definicije stereotipa, predrasude i diskriminacije + primeri Voditeljji/ke pokažu učesnicima/-cama flip čart papir na kome su ispisane definicije stereotipa, predrasude i diskriminacije. Voditeljji/-ke navode primere za svaki pojam i pitaju učesnike/-ce da i oni iznesu neke primere i povežu ih sa odgovarajućom definicijom.• Stereotipi: Čvrsto nepromenljivo i uprošćeno shvatanje prema nečemu. Predrasuda: Negativan odnos stav prema grupi ili pojedincu, pored stereotipa sadrži i osećanja i namere prema g. ili p.• Diskriminacija: stereotip + osećanja+ ponašanje <i>Manjinske grupe, marginalizovane grupe, ranjive grupe: grupe podložne diskriminaciji+objašnjenje</i>• Brainstorming - koga diskriminišemo (sa akcentom na manjine): Voditeljji/-ke pitaju učesnike/-ce da nabroje koje grupe ljudi diskriminišemo, posebno u njihovom okruženju. Zaključiti da se diskriminacija primenjuje svakodnevno i u svim segmentima života.• Rad u grupama - pronaći što više slučajeva diskriminacije: Podeliti učesnike/-ce u 3 do 4 grupe i od svake grupe tražiti da se priseti i opiše što više primera diskriminacije manjina (za koji su imali prilike da čuju). Dati im uputstvo da imaju 15 minuta za vežbu i 15 minuta za prezentaciju. Najuspešnija grupa je ona koja se setila najviše primera.	10 min 10 min 20 min

10 min

Završni deo

- **Kratak pregled onoga što smo danas saznali i deljenje priručnika**
- **Evaluacija radionice kroz igru**

Igre koje se mogu koristiti su sledeće :

„Ka centru kruga” ili „prostorna skala” (reći učesnicima/-ama da zamisle na podu liniju i reći da je na jednom kraju ocena deset, a na drugom jedinica. Svaki učesnik/ ca treba da stane na liniju u skladu sa tim kojom ocenom ocenjuje radionicu).

Potreban materijal:

- 12 do 15 flipčart papira
- Stikeri i nalepnice u boji
- Flomasteri (4 pakovanja)
- Markeri
- Makaze
- Krep traka

Prilozi:

- Pregled prava manjina

Napomene:

1.3. Treća radionica - „Rodna ravnopravnost“

Ciljevi radionice:

1. Upoznavanje i sticanje sposobnosti razlikovanja pojmova rod i pol.
2. Senzibilizacija učenika na ravnopravnost polova i zaštitu ženskih prava.

Aktivnosti	Trajanje
Uvodni deo <ul style="list-style-type: none">• Robokap: Učenici ustanu i nasumice šetaju po prostoriji. Kada voditelj da dogovoreni znak, učenici se pozdrave sa osobom pored sebe na zadati način (npr. “Pozdravite se kao što bi to robokap učinio” ili “Pozdravite se kao što bi to učinila stara baka” ili “Pozdravite se kao što bi to učinila dva bildera u teretani”). Slobodno upotrebite i neku drugu igricu, ukoliko se proceni da deci ne odgovara ova igrica.• Voditelj bi svakom učeniku postavio pitanja: Ko u njegovoj porodici čisti wc šolju? Ko riba podove, pere sudove? Kakav je to posao? Utvrdili bi da to uglavnom rade žene. Pitali bi učenike zašto je to tako. Ko odlučuje šta je ženski, a šta muški posao? Koji su to muški, a koji ženski poslovi? Posle kratkog razgovora voditelji kažu učenikima da će danas razgovarati o ženskim pravima i objasniti zašto se ženska prava pominju odvojeno od ljudskih prava.	10 min
Centralni deo <ul style="list-style-type: none">• HEROJ/HEROINA - Svaki učenik dobije dva stikera na koje treba da upiše ime jedne ženske osobe sa ovog područja koja je heroj za nju/njega i jedne muške osobe koja je heroj za nju/njega. Stikere lepe na fc papir. Zajedno čitamo imena. Voditelji podvlače liniju i pitaju koje osobine imaju te žene i muškarci. Zajedno upoređujemo sve te osobine i diskutujemo u čemu je razlika. Zašto se nešto očekuje od muškarca, od žene i da li je to potrebno?	15 min
<ul style="list-style-type: none">• ROD/POL - Kratko predavanje (ne duže od 5 minuta!) o tome u čemu je razlika između pola i roda. Zatim sledi kratak kviz. Na papirima su ispisane određene tvrdnje (npr. muškarci su bolji vozači, žene su bolje u kuvanju, muškarci mogu brže da trče...). Učenici bi trebalo da prepoznaju da li je to uticaj pola i roda.	15 min
<ul style="list-style-type: none">• PLANETA RAVNOPRAVNOSTI - Učenicima se objasni da će na papiru dobiti ceduljicu na kojoj će pisati neka uloga, odnosno nečiji identitet koji će poprimiti u narednih nekoliko minuta. Nikome ne treba da kažu koji su papirić dobili, niti naglas da diskutuju. Postojaće 4 vrste ceduljica, na kojima će pisati: 1) „Ti si 40-ogodišnja žena. Udata si i imaš dvoje dece.“ 2) „Ti si 40-ogodišnji muškarac. Oženjen si i imaš dvoje dece.“ 3) „Ti živiš na planeti gde vlada potpuna ravnopravnost između muškaraca i žena. Imaš 30 godina, udata si i imaš dvoje dece.“ 4) „Ti živiš na planeti gde vlada potpuna ravnopravnost između muškaraca i žena. Imaš 30 godina, oženjen si i imaš dvoje dece.“	25 min
<p>Svi učenici zatvaraju oči i razmišljaju o svojim likovima. Voditelj traži od njih da zamisle kakvo im je bilo detinjstvo, koja im je bila omiljena bajka, šta im je mama najčešće govorila kada su bili nevaljali, koji su fakultet završili, na kom poslu rade, kakav je odnos sa životnim partnerom, kakav posao najviše mrzi da obavlja, kada idu na spavanje i itd.</p> <p>Otvaraju oči i voditelj im govori da se podele u grupe. Svaka grupa dobija fc papir na kome treba da nacrtaju karikaturu njihovog lika, da napišu kako izgleda uobičajen dan i sl. Sledi prezentacija radova i zaključak o tome kako bi se živelo na planeti ravnopravnosti, koje su prednosti i itd.</p>	

Završni deo**15 min**

- Kratak pregled onoga što smo danas saznali i šta smo sve ukupno saznali u ove tri radionice
- **Evaluacija** - Učenicima se podele prazni listići. Na tabli je zakačen crtež ženskog čiča gliše koja ima nalepljene džepiće. Na džepićima piše: *Najviše mi se svidelo, najmanje mi se svidelo, najviše me je nasmejalo, najdosadnije mi je bilo* i itd.

Potreban materijal:

- Flip čart papir
- Stiker
- Flomasteri (4 pakovanja)
- Makaze
- Krep traka

Prilozi:

- Materijali sa porukama

Napomene:

2. SCENARIO RADIONICA

2.1 Pogodi ko nam dolazi na večeru ?

Nivo 3 - Tema I & M

Da li ste gledali istoimeni film u kome glume Spenser Trejsi i Ketrin Hepbern? Možda ste bili premladi kada se film pojavio. Međutim, nikada nije kasno da se upoznate sa ovim filmom.

Vrsta aktivnosti: igranje uloga

Teme koje se obrađuju:

- Stereotipi, predrasude i diskriminacija
- Prenošnje predrasuda u procesu socijalizacije i edukacije
- Suočavanje sa konfliktnom situacijom

Ciljevi:

- Analizirati poruke koje smo primili od naše porodice o ljudima različitog kulturnog i socijalnog porekla
- Analizirati vrednosti sadržane u ovim porukama
- Razviti svest o ulozi porodice u prenošenju društvenih vrednosti

Vreme: 45 minuta

Veličina grupa: Nevažno, minimum 8 učesnika

Priprema: Pripremiti kartice sa uputstvima za igranje uloga.
Notes i olovka za posmatrača.

Uputstva:

1. Objasnite grupi da je ovo igranje uloga kojoj je cilj da istraži ulogu porodice u procesu prenošenja predstave o ljudima koji pripadaju drugim kulturnim ili društvenim grupama.
2. Nađite 4 volontera (2 muška i 2 ženska volontera) koji će igrati uloge i 4 specijalna posmatrača. Ostali iz grupe su obični posmatrača.
3. Recite svakom od specijalnih posmatrača da posmatra samo jednog „glumca“ i beleži sve njegove argumente. Odlučite ko će koga posmatrati.
4. Dajte po jednu karticu sa uputstvima svakom „glumcu“ i dajte im 2-3 minute da pročitaju ulogu i da razmisle o njoj.
5. Pripremite scenu: postavite četiri stolice u polukrug i objasnite učesnicima da je ovo dnevna doba jedne kuće i da će posmatrati diskusiju u jednoj porodici. Dajte signal (lupite rukama) za početak igre.
6. Na vama je da odlučite koliko će trajati igranje uloga i kada ćete je završiti. To zavisi od toka igre i 15 minuta je najčešće optimalno vreme. Dajte jasan znak za završetak igre.

Debrifing i evaluacija

Na početku evaluacije postavite pitanje glumcima kako su se osećali.

Zamolite zatim specijalne posmatrača da pročitaju argumente koje su koristili glumci da bi ubedili ostale.

Uključite zatim celu grupu u diskusiju postavljajući neka od sledećih pitanja:

- Da li su ovi argumenti slični onima koje ste čuli u svojoj porodici?
- Da li bi situacija bila drugačija da je mladić bio belac?
- Da li su ovakvi konflikti mogući danas, ili pripadaju prošlosti?
- Da li ste vi ili vaši poznanici bili suočeni sa sličnom situacijom?

Saveti za facilitatora

- *Ukoliko grupa poznaje pravila igranja uloga, nisu potrebne nikakve dodatna uputstva. U suprotnom, potrebno je objasniti učesnicima da igranje uloga i gluma nisu isto. Kada igramo uloge, mi ostajemo ono što jesmo i prikazujemo prethodno određene uloge ili stavove, dok kod glume tumačimo karaktere koji su drugačiji od nas. Stoga, naglasak kod igranja uloga nije na dramatizaciji i glumi već u prikazivanju i istraživanju određene uloge ili stava.*
- *Ako procenite da opisi ne odgovaraju vašoj stvarnosti, slobodno ih promenite.*
- *Možete uvesti i nove uloge.*
- *Ova aktivnost se može lako prilagoditi različitim društvenim i kulturološkim situacijama. Prijatelj koji dolazi na večeru ne mora biti crnac, on može biti i Jevrejin, katolik, musliman, može biti osoba sa invaliditetom, izbeglica, nezaposlena osoba, osoba koja ima niže obrazovanje i itd.*

Predlozi za nastavak

Ako hoćete dalje da istražujete svoje stavove i odnose prema ljudima drugačijeg etničkog prekla, uradite aktivnost na strani 78 - Putovanje euro vozom. Koliko smo zaista otvoreni prema drugačijim ljudima? Saznajte koliko je u praksi teško biti tolerantan u onoj meri u kojoj bismo mi to želeli.

Kartice sa opisom uloga (za učesnike)

Kćerka

Odlučili ste da se suočite sa svojom porodicom i kažete im da ste rešili da živite sa svojim prijateljem koji je crnac.

Situacija:

Vi započinjete igranje uloga. Objavljujete svojoj porodici da želite da živite sa svojim prijateljem koji ima crnu boju kože. Pokušajte da odbranite svoju odluku i naglasite da ste rešeni da se borite protiv predrasuda koje se odnose na zajednički život mladih ljudi, naročito mladih ljudi različitog porekla.

Majka

Vaša kćerka ima crnog prijatelja sa kojim je u vrlo bliskoj vezi.

Situacija:

Jako volite svoju ćerku, ali vam nije jasno kako je mogla to da vam učini. Podržavate muža u svemu što kaže. Ne pretite kćerci, ali jasno pokazujete da ste tužni i pogođeni onim što vam je učinila. Smatrate da će crni mladić napustiti vašu ćerku i da će ona patiti zbog toga.

Stariji brat

Vaša sestra ima crnog prijatelja sa kojim je u veoma bliskoj vezi.

Situacija:

U principu ne marite da li vaša sestra izlazi sa crncem i u stvari vi branite pravo ljudi da slobodno odlučuju o svojim vezama. Pa ipak, kada vam majka kaže da će mladić verovatno napustiti vašu sestru, vi počinjete da verujete u to da je on iskorišćava. Pokazujete svoju brigu i želite da zaštitite sestru.

Otac

Vaša kćerka ima crnog prijatelja sa kojim je ušla u veoma blisku vezu.

Situacija:

Vi ste autoritet u kući i ne odobravate vezu vaše kćerke. Vi zastupate moralne stavove većine i brinete se o tome šta će ljudi reći. Ne vidite sebe kao rasistu, ali kada se vaša kćerka udaje za crnca, to je nešto savim drugo. Zamislite da ste strog otac i diskutujte onako kako bi on to uradio.

2.2 Moja priča

Nivo 1- Tema G&M

Naše živote određuje naše iskustvo. Neki događaji ili iskustva su, međutim, više uticali na naše živote. Ova aktivnost upoređuje iskustva i istražuje sličnosti i razlike unutar grupe.

Vrsta aktivnosti: individualni rad i grupna diskusija

Teme koje se obrađuju:

- Životne priče
- Kulturološke razlike
- Stvari koje utiču na živote učesnika, a tiču se njihovih zemalja, kulture, religije ili porodice

Ciljevi:

- Povećati empatiju i interesovanje za kulturu drugih učesnika
- Izgraditi kritičan odnos prema sopstvenoj istoriji
- Izgraditi svest o različitosti evropske istorije
- Pomoći učesnicima da se bolje upoznaju

Vreme: 30 - 60 minuta

Veličina grupa: Nevažno

Priprema Kalendar nacrtan na velikom listu hartije ili na tabli, sa ucrtanim godinama. Prva godina treba da odgovara godini rođenja najstarijeg učesnika, a poslednja je aktuelna godina.

Uputstva:

1. Zamolite učesnike da se sete tri „značajna i opštepoznata“ događaja, koji su obeležili njihove živote. Zamolite da upišu svoje ime pored godine kada se taj događaj zbio. Ovaj događaj može da bude iz sfere politike, istorije, sporta, muzike i itd.
2. Zatim zamolite učesnike da kažu ostalima zašto su im ovi datumi važni, šta oni simbolizuju i zašto su ga izabrali.

Diskusija i debriefing

Pitajte ostale učesnike da li su bili iznenađeni izborom nekih datuma ili događaja i da li su im oni bili poznati.

Interesantno je možda diskutovati i o tome zašto su nam neki događaji važniji od drugih, kako i na osnovu čega biramo te događaje.

Saveti za facilitatora

- *Ova aktivnost je pogodna za svaku grupu i za svako mesto.*
- *Ako radite sa lokalnom grupom, ova aktivnost pomaže učesnicima da shvate da iako žive u istoj ulici različiti ljudi različito ocenjuju značaj istog događaja.*
- *Sa druge strane, verovatno će se videti da su svi ljudi, bez obzira na*

poreko ili obrazovanje, isto reagovali na određene događaje.

- *U multikulturalnoj grupi je ova aktivnost korisna jer pokreće razmišljanje o događajima iz nedavne prošlosti i kulturološkim uticajima i ohrabruje ljude da pokazuju veće poštovanje prema uverenjima i stavovima drugih.*

- *Kalendar može biti zanimljiviji ukoliko učesnici dodaju svoje fotografije ili crteže.*

Ako trening ili seminar traje više dana, ovaj kalendar može ostati da visi na zidu i koristiti se u različitim prilikama.

Predlozi za nastavak

Naše živote ne određuje samo naš način života, događaji u kojima učestvujemo, već i naša porodica i njena istorija.

Naši životi nisu određeni samo načinom života, događajima čiji smo sudionici, već i našom porodicom i njenom istorijom. Da li znate odakle su vaši roditelji ili njihovi roditelji? Možda se smatrate Mađarom ili Slovakom, a u stvari ste mešavina različitih naroda (Saznajte o tome nešto više kroz aktivnost Porodično stablo – Tree of Life koje se može naći u All different-All equal, Education pack strani 173.

● *Prevela i prilagodila Ana Bu iz: "All different-All equal, Education pack", European Youth Centre, 1995, page 127*

2.3 Šta mislite o ovome? Kakav je vaš stav?

Nivo 3 - Tema M & A

Šta mislite o rasizmu i diskriminaciji? Koliko smo u stanju da branimo svoje stavove i da razumemo tuđe?

Vrsta aktivnosti: debata

Teme koje se obrađuju:

- Rasizam, antisemitizam, ksenofobija i netolerancija
- Odgovornost za sopstvene postupke

Ciljevi:

- Osporiti stavove i mišljenja učesnika o rasizmu, antisemitizmu, ksenofobiji i netoleranciji
- Podići svest učesnika o njihovoj ulozi u društvu
- Suprotstaviti različita mišljenja unutar grupe
- Srušiti prepreke u komunikaciji i ohrabriti sve učesnike da iznesu svoje mišljenje

Vreme: 60 minuta

Veličina grupe: 10 do 40 osoba

Priprema:

- Flipčart i markeri, grafoskop
- Lista izjava
- Pre početka aktivnosti ispišite izjave na flipčartu ili na transparentu

Uputstva:

1. Kažite učesnicima da zamisle da se na jednom kraju prostorije nalazi znak plus (+), a na drugom kraju znak minus (-).
2. Objasnite učesnicima da ćete sada čitati različite izjave. Oni koji se slažu sa njima treba da odu na plus stranu prostorije, oni koji se ne slažu, na minus stranu. Oni koji nemaju nikakvo mišljenje, treba da ostanu na sredini prostorije, ali oni nemaju pravo da učestvuju u debati.
3. Pročitajte prvu izjavu.
4. Kada su svi zauzeli svoje pozicije, zamolite one kod zida (na krajevima prostorije) da objasne ostalima zašto su izabrali tu poziciju. Treba da ubede ostale da su oni u pravu i da ostali stoga treba da im se pridruže.
5. Odvojite između 5-8 minuta za ovu aktivnost.
6. Kada su obe strane iznele svoje mišljenje, pitajte da li neko želi da promeni poziciju. Ako ima takvih, neka to urade.
7. Pročitajte drugu izjavu/iskaz i ponovite ceo postupak.
8. Kada su pročitani i prodiskutovani svi stavovi, pređite direktno na evaluaciju.

Debrifing i evaluacija

Počnite sa sledećim pitanjima:

- Kako ste se osećali za vreme vežbe?
- Da li je bilo teško izabrati? Zašto?
- Da li je bilo teško biti u sredini i ne govoriti?
- Koje vrste argumenata su korišćeni – oni zasnovani na činjenicama ili oni koji su apelirali na emocije?
- Koji su argumenti bili efikasniji?
- Ima li sličnosti između stvarnog života i onoga što su ljudi uradili ili rekli za vreme ove vežbe?
- Da li je vežba bila korisna?

Saveti za facilitatora

- *Poželjno je da sve učesnike jednako uključite u ovu aktivnost – pozovite one čutljive da kažu svoje mišljenje i zamolite one glasne da malo sačekaju. Sve izjave treba da budu kontroverzne. Važno je da to objasnite učesnicima na kraju evauacije.*
- *U zavisnosti od grupe, možete razviti diskusiju oko sledećih pitanja:*
- *Uprkos dvosmislenosti, u svakoj izjavi ima i zrnca istine. Objasnite da istu izjavu različiti ljudi tumače na različite načine i da se to dešava kod svake komunikaciji. Normalno je takođe da ljudi razmišljaju drugačije i da se razlikuju po načinu razmišljanja. Ne moramo uvek sve stavove ili pozicije deliti na ispravne ili pogrešne. Mnogo je važnije poznavati i razumeti motivaciju koja je iza pozicije.*
- *Koliko smo stvarno u stanju da slušamo tuđe argumente? Koliko smo dobri u pojašnjavanju sopstvenih stavova? Što smo neodređeniji to je veći rizik da ćemo biti pogrešno shvaćeni.*
- *Koliko smo konzistentni u našim stavovima i idejama?*

Predlozi za nastavak

Nije uvek jednostavno opredeliti se za nešto i zauzeti određen stav – ponekad je to i opasno. Ne smete međutim da se osećate sami, ima mnogo ljudi koji rade na izgradnji boljeg sveta. Uvek postoji nešto što i vi možete uraditi.

Pokušajte da izlistate što više stvari pomoću kojih možete da poboljšate život manjinskih grupa u vašoj zajednici, da podržite ljudska prava u vašoj zemlji i inostranstvu i preduzmete neku akciju, ma kako malom vam se činila.

Neki primeri izjava:

Nacionalizam znači rat

Muškarci su veći rasisti od žena

Izbeglicama se daje kapom i šakom

Izbeglice nam oduzimaju poslove

Ljubav može da reši sve probleme

Mladi ljudi su na čelu rasističkih ispada

Strancima se daje i kapom i šakom.

Oni koji dolaze kod nas, moraju nam se prilagoditi.

Ko je narkoman, taj i krade!

Žene ne znaju da misle logički.

Muškarci moraju da budu majstori u kući.

Homoseksualnost nije prirodna sklonost.

Ženama je mesto u kuhinji.

Stranci nam oduzimaju poslove.

Treba nam opet jak čovek na čelu države.

Stari ljudi su suviše tradicionalni.

Crkva je opijum za narod.

Pre je sve bilo bolje.

Stranci – povratak umesto integracije.

IV DEO: IGRICE

100 načina za podizanje energije grupe: Igre za korišćenje u radionicama, na sastancima i u društvenoj zajednici

Uvod

Međunarodna HIV/SIDA Alijansa (International HIV/AIDS Alliance - the Alliance) jeste međunarodna nevladina organizacija koja podržava zajednice u zemljama u razvoju kako bi došlo do značajnog napretka u sprečavanju SIDE, obezbeđuje brigu i pomoć deci ugroženoj ovom epidemijom. Od svog osnivanja 1993, Alijansa je obezbedila finansijsku i tehničku pomoć nevladinim organizacijama i organizacijama iz lokalne zajednice u više od 40 zemalja. Uz to, Alijansa promoviše njihovu korisnu primenu u načinima na koje zajednica može odgovoriti na HIV/SIDU - ulaganjem u evaluaciju, operativnim istraživanjem, razvojem materijala i alatki za treninge, kao i razvojem politike i javnim zagovaranjem.

100 načina za podizanje energije grupe: Igre za korišćenje u radionicama, na sastancima i u društvu je jedan od niza načina koje Alijansa razvija kako bi ohrabrila učešće pojedinaca u praktičnom smislu. To je skup igara za podizanje energije, "ledolomaca" i igara koje svako može da koristi ko radi sa grupama ljudi, bilo u radionicama, na sastancima ili u društvu.

Zašto se koriste igre za podizanje energije?

Osobe koje facilitiraju koriste ove igre iz različitih razloga; one mogu pomoći ljudima da se upoznaju, povećati nivo energije ili entuzijazma, ohrabriti stvaranje tima ili navesti ljude da razmišljaju o određenoj temi. Igre koje pomažu ljudima da se upoznaju i opuste se zovu "ledolomci". Kada su ljudi pospani ili umorni, **igre za podizanje energije** se koriste da se pokrenu i da im se da više entuzijazma. Druge igre se mogu koristiti kao pomoć ljudima da razmišljaju o određenom pitanju, kao i da se otkriju problemi na koje mogu naići ljudi kada rade zajedno. Igre takođe mogu da pomognu ljudima da kreativno razmišljaju.

Ovo uputstvo uključuje sve različite tipove igara - bez nekog posebnog reda - i facilitatori mogu izabrati one igre koje su najprikladnije za određenu nameru i određeni kontekst.

Na šta bi trebalo obratiti pažnju kada se koriste igre za podizanje energije grupe:

- Pokušajte da često koristite igre za podizanje energije grupe tokom radionice ili sastanka, kad god ljudi izgledaju pospano ili umorno, ili da biste napravili pauzu između različitih aktivnosti.
- Probajte da izaberete igre koje su odgovarajuće za lokalni kontekst. Na primer, razmislite pažljivo o igrama koje podrazumevaju dodir, naročito dodirivanje različitih delova tela.
- Pokušajte da izaberete igre u kojima svi mogu da učestvuju i obratite pažnju na potrebe i okolnosti u kojima se grupa nalazi. Na primer, neke od igara isključuju osobe sa invaliditetom (npr. oni koji imaju teškoća pri hodaњу ili koji slabije čuju), ili osobe sa različitim obrazovanjem.
- Pobrinite se za bezbednost grupi, naročito kod igara koje podrazumevaju trčanje. Na primer, obezbedite dovoljno prostora i da je pod čist.
- Pokušajte da ne koristite samo takmičarske igre već takođe uvrstite i one igre koje podstiču stvaranje tima.
- Pokušajte da izbegnete da igre za podizanje energije traju predugo. Neka budu kratke, a zatim pređite na sledeću planiranu aktivnost, kada svako dobije šansu da se pokrene i razbudi!



1. Zdravo, zdravo

Učesnici stoje u krugu. Jedna osoba ide oko kruga dok ne dodirne nekog po ramenu. Izabrana osoba kreće u suprotnom pravcu oko kruga, dok se obe osobe ne sretnu. Oni kažu jedno drugom tri puta svoje ime na svom jeziku. Zatim se utrkuju nazad, nastavljajući u suprotnim pravcima oko kruga, dok ne zazuzmu slobodno mesto u krugu. Ko izgubi, po-novo nastavlja da se kreće oko kruga i igra se nastavlja sve dok svi ne dođu na red.

2. Loptanje

Svi stoje u krugu (ako je grupa velika, trebalo bi je podeliti u dva kruga). Facilitator započinje igru dodajući loptu nekom u krugu, izgovarajući ime osobe dok joj dodaje loptu. Nastavite hvatanje i dodavanje lopte dok se ne uspostavi šema za grupu (svaka osoba mora da zapamti od koga je dobila loptu i kome je dodaje). Kada svi dobiju loptu i kada se šema uspostavi, ubacite još jednu do dve lopte, tako da se uvek istovremeno dodaje nekoliko lopti po istoj šemi.

3. Imena i pridevi

Učesnici smišljaju prideve koji opisuju kako se osećaju. Pridev mora započeti istim slovom kao i njihovo ime, na primer, "Ja sam Stefan, i ja sam srećan"; Ili, "Ja sam Rada i ja sam radosna." Dok ovo izgovaraju, oni mogu istovremeno i mimikom da pokažu taj pridev.

4. Tri istine i jedna laž

Na listu papira, svako ispisuje svoje ime, zajedno sa četiri podatka o sebi. Na primer, "Alfonso voli pevanje, voli fudbal zelenu boju i voli kompjutere". Učesnici se zatim kreću sa svojim papirima. Sastaju se u parovima, pokazuju svoje papire jedan drugom, i probaju da otkriju šta je "istina", a šta "laž".

5. Vezujuće oči

Učesnici stoje u krugu. Svaka osoba ostvaruje

kontakt očima sa drugom osobom u krugu.

To dvoje se kreću u krugu i menjaju mesta, neprekidno se gledajući. Više parova može istovremeno menjati mesta, a grupa bi trebalo da vodi računa o tome da svi budu uključeni u igru. Započnite igru u tišini, a zatim razmenjujte pozdrave u centru kruga.

6. Sparivanje karata

Facilitator odabira izvestan broj poznatih izraza, i zapisuje polovinu svakog izraza na parče papira ili na karticu. Na primer, na jednom parčetu papira biće napisano "Srećan", a na drugom "rođendan" (broj papira trebalo bi da je isti broju učesnika u grupi). Savijeni papiri se stavljaju u šešir. Svaka osoba izvlači po jedan papir iz šešira i pokušava da pronađe drugu osobu sa odgovarajućom polovinom izraza.

7. S moje desne strane

Učesnici sede u krugu. Facilitator ih raspoređuju tako da svi imaju prazan prostor sa desne strane. Zatim pitaju člana grupe da sedne na prazno mesto; na primer, "Voleo bih da Lili dođe i sedne sa moje desne strane". Lili se premešta tako da ostaje prazno mesto s desne strane drugog učesnika. Učesnik koji sedi pored praznog mesta proziva nekog drugog učesnika da sedne sa njegove ili njene desne strane. Igra se nastavlja dok se cela grupa ne premesti.

8. Šta nam je zajedničko

Facilitator proziva učesnike grupe prema nekoj karakteristici, kao na primer: "Ko ima decu?" Svi koji imaju decu pomeraju se u jedan ugao prostorije. Kako facilitator nastavlja da proziva po drugim karakteristikama, kao na primer "Ko voli muziku?", osobe sa tom karakteristikom se pomeraju u određeni prostor.

9. Ko je vođa?

Učesnici sede u krugu. Jedan dobrovoljac napušta prostoriju. Posle njegovog izlaska,

ostatak grupe izabira "vođu". Vođa mora izvesti niz radnji, kao što je tapšanje, lupanje nogom koje grupa ponavlja. Dobrovoljac se vraća u prostoriju, staje u sredinu i pokušava da pogodi ko je vođa. Grupa štiti vođu tako što ne gleda u njega/nju. Vođa mora da menja ono šta radi u pravilnim intervalima, a da ne bude primećen. Kada dobrovoljac prepozna vođu, on se vraća u krug, a osoba koja je bila vođa napušta prostoriju kako bi se izabrao novi vođa.

10. Ko si ti?

Zamolite dobrovoljca da napusti prostoriju. Dok je on napolju, ostatak učesnika smišlja zanimanja za njega/nju, kao na primer vozač ili ribolovac. Kada se on vrati u prostoriju, ostali učesnici mu mimikom pokazuju odabrano zanimanje. Dobrovoljac mora da pogodi zanimanje koje je izabrano za njega iz prikazane mimike.

11. Koja je to životinja?

Zamolite učesnike da se podele u parove i da obrazuju krug. Postavite toliko stolica po krugu da svi imaju svoje mesto osim jednog para. Svaki par tajno određuje koja će oni biti životinja. Dva učesnika bez stolica su slonovi. Oni se kreću oko kruga izgovarajući imena različitih životinja. Kad god tačno pogode, prozване životinje moraju da ustanu i da hodaju iza slonova, krećući se kao životinje koje predstavljaju. Ovo se nastavlja sve dok slonovi više ne mogu da pogađaju. Tada oni uzviknu "Lavovi!" i svi parovi trče da sednu na stolice. Par koji nije uspeo da sedne postaju slonovi u sledećem krugu.

12. Smrtonosno namigivanje

Pre nego što igra počne, zamolite nekog da bude "ubica" i da drži svoj identitet u tajnosti. Objasnite da je jedna osoba u grupi ubica i da ubija ljude kada namigne na njih. Svi se zatim kreću u različitim pravcima po prostoriji, održavajući kontakt očima sa svima pored kojih prođu. Ako ubica namigne na vas,

morate da se pravite da ste mrtvi. Svi moraju da pokušaju da pogode ko je ubica.

13. Sunce obasjava ...

Učesnici sede ili stoje u krugu sa jednom osobom u sredini. Osoba u sredini izgovara "sunce obasjava ..." i imenuje boju delova odeće koji nose neki članovi grupe. Na primer, "sunce obasjava one koji nose plavo", ili "sunce obasjava one koji nose dokolenice" ili "sunce obasjava one koji imaju smeđe oči". Svi učesnici koji su prozvani moraju međusobno zameniti mesta. Osoba u sredini pokušava da zauzme mesto nekog od njih, dok oni menjaju mesta, sve dok druga osoba ne ostane u sredini bez mesta. Nova osoba u sredini izgovara "sunce obasjava ..." i određuje drugu boju ili deo odeće.

14. Kokos

Facilitator pokazuje grupi kako se piše K-O-K-O-S pokretima ruku i tela. Zatim, svi učesnici zajedno pokušaju da to isto zajedno urade.

15. Pisanje telom

Zamolite učesnike da napišu svoje ime u vazduhu pokretima delova tela. Na primer, oni mogu sa izaberu da koriste lakat ili nogu. Nastavite ovo da radite sve dok svi ne ispišu svoje ime koristeći nekoliko delova tela.

16. Imena u vazduhu

Zamolite učesnike da napišu svoje ime u vazduhu prvo desnom, a zatim levom rukom. Na kraju, zamolite ih da napišu svoje ime sa obe ruke istovremeno.

17. Članovi porodice

Pripremite kartice sa imenima članova porodice. Možete koristiti različite profesije, kao što su Mama farmer, Tata farmer, Sestra farmer i Brat farmer. Ili, možete koristiti imena različitih životinja ili voća. Svaka porodica mora imati četiri ili pet članova. Dajte svakoj osobi po jednu karticu i zamolite da se svi prošetaju po prostoriji. Objasnite da kada

uzviknete “porodično okupljanje”, svi bi trebalo da formiraju “porodičnu grupu” što je brže moguće.

18. Ko sam ja?

Prikažite ime različitih poznatih ličnosti svakom učesniku na leđa, tako da ih oni ne mogu videti. Zatim, zamolite učesnike da se šetaju po prostoriji, pitajući jedan drugog pitanja o identitetu njihove poznate ličnosti. Na pitanja se može odgovoriti samo sa “da” ili “ne”. Igra se nastavlja sve dok svi ne otkriju koju poznatu ličnost predstavljaju.

19. A-ovi i B-ovi

Zamolite sve učesnike da u sebi izaberu nekoga u prostoriji ko bi im bio osoba A i osoba B. Ne postoje određeni kriterijumi za određivanje - odabiranje je isključivo stvar svakog pojedinca. Kada svi naprave svoj izbor, kažite im da se što više primaknu svojoj osobi A, a da se istovremeno što više udalje od osobi B. Učesnici se mogu kretati brzo ali ne smeju da hvataju ili drže jedan drugog. Posle nekoliko minuta, učesnici se zaustavljaju i postupak se menja u suprotnom smeru, tako što se približavaju osobi B, izbegavajući osobu A.

20. Grupne statue

Zamolite grupu da se kreće po prostoriji, opuštено mašući rukama i polako relaksirajući vrat i glavu. Posle izvesnog vremena, uzviknite neku reč. Grupa mora da se pretvori u statue koje opisuju izgovorenu reč. Na primer, facilitator uzvikne “mir”. Svi učesnici moraju trenutno da se prilagode, bez razgovora, i da zauzmu poze koje prikazuju “mir”, ili kako ih oni to zamišljaju. Ponovite vežbu nekoliko puta.

21. Idi na mesto

Zamolite svakog da izabere određeno mesto u prostoriji. Igra počinje tako što svi stoje na svojim “mestima”. Dajte uputstvo kako da se kreću po prostoriji na određeni način, na primer,

skačući, govoreći zdravo svakom ko nosi plavo ili hodajući unazad, itd. Kada facilitator kaže “Stop”, svi moraju da se vrate na svoje početno mesto. Osoba koja se prva vrati je sledeći vođa i u sledećem krugu ona daje uputstvo grupi šta da radi.

22. Igra sa bananom

Odabere se banana ili neki drugi predmet kao što je svežanj ključeva. Učesnici stoje u krugu sa rukama na leđima. Jedna osoba dobrovoljno stoji u centru kruga. Facilitator se kreće po ivici kruga i skriveno stavlja bananu nekome u ruke. Zatim se banana skriveno prosleđuje oko kruga iza leđa učesnika. Zadatak dobrovoljca u sredini je da proučava izraze lica učesnika i da otkrije kod koga je banana. Kada uspe u tome, dobrovoljac zauzima mesto te osobe u krugu, a igra se nastavlja sa drugom osobom u centru.

23. Vožnja taksijem

Zamolite učesnike da se pretvaraju kako ulaze u taksu. U taksu može da stane samo određen broj ljudi, kao na primer dvoje, četvoro ili osmoro. Kada se taksu zaustavi, učesnici moraju da oforme pravilne grupe. Ovo je korisna igra za nasumično deljenje učesnika po grupama.

24. Voćna salata

Facilitator deli učesnike u jednak broj od tri ili četiri voća, kao što su pomorandže ili banane. Učesnici zatim sedaju na stolice u krugu. Jedna osoba mora ostati u centru kruga. Facilitator izgovara ime nekog voća, kao na primer “pomorandže”, i sve pomorandže moraju međusobno da zamene mesta. Osoba koja stoji u sredini pokušava da zauzme neko od njihovih mesta, ostavljajući nekog drugog bez stolice. Nova osoba u sredini izgovara ime nekog drugog voća i igra se nastavlja. Kada se izgovori “voćna salata”, svi moraju da promene svoja mesta.

25. “Prrr” i “Pukutu”

Zamolite sve da zamisle dve ptice. Jedna se zove “prrr”, a druga “pukutu”. Ako izgovorite “prrr”, svi učesnici moraju da stoje na prstima i postave laktove uz telo dok rukama mašu gore dole, kao kad ptica maše krilima. Ako izgovorite “pukutu”, svi moraju da budu mirni i ne pomere ni “pero”.

26. Igranje na papiru

Facilitator priprema parčiće novina ili tkanine iste veličine. Učesnici se dele po parovima. Svakom paru se daje novina ili tkanina. Oni igraju dok facilitator pušta muziku ili tapše. Kada se muzika ili tapšanje zaustavi, svaki par mora da stane na svoje parče novine ili tkanine. Sledeći put kada se muzika ili tapšanje zaustavi, parovi moraju da presaviju na pola svoje parče papira ili tkanine pre nego što stanu na njega. Posle nekoliko krugova, papir ili tkanina postaju veoma mali, pošto su više puta presavijani. Sve je teže za dvoje ljudi da stanu na njega. Parovi kojima je bilo koji deo tela na podu, “ispadaju” iz igre. Igra se nastavlja sve dok se ne dobije pobjednički par.

27. Plima i oseka

Nacrtajte liniju koja predstavlja obalu i zamolite učesnike da stanu iza nje. Kada facilitator uzvikne “Oseka!”, svi skaču unapred preko linije. Kada vođa uzvikne “Plima!”, svi skaču unazad iza linije. Ako facilitator uzvikne “Oseka!” dva puta za redom, učesnici koji se pomere ispadaju iz igre.

28. Delhijski autobusi

Ova igra se može nazvati po bilo kom tipu lokalnog transporta. Izaberite nekoliko “vozača”. Odredite izvestan broj putnika svakom vozaču (vodite računa o tome da ste dobro prebrojali, tako da niko ne ostane bez vožnje!). Zamolite vozače da se kreću po prostoriji praveći buku koju proizvode vozila,

pri tome reklamirajući se. Putnici se grupišu iza vozača tako da izgleda kao da su u vozilu. Sada se sva “vozila” kreću okolo kao u saobraćaju, trubeći i vičući na druge vozače i vozila.

29. Zečevi

Neko započinje igru stavljajući obe ruke pored uva mašući prstima. Osobe sa strane dižu po jednu ruku, do uva koje je bliže osobi sa dignutim obema rukama. Osoba sa obe podignute ruke zatim pokazuje na drugu osobu u krugu. Ova osoba sada diže obe ruke i maše prstima. Osobe sa obe strane moraju da podignu ruku koja se nalazi pored osobe sa obema podignutim rukama i da mašu prstima. Igra se nastavlja na ovaj način dok svi ne budu “zečevi”.

30. Levi bok broda/Desni bok broda

Učesnici stoje u centru prostorije. Ako vođa uzvikne “Desni bok broda”, svi idu na desno. Ako uzvikne “Levi bok broda”, svi idu na levo a ako uzvike “Čovek na brodu”, svi se vraćaju u centar. I druge izjave mogu da se uvedu; na primer, “Penji se uz konopac” kada se svi pretvaraju da se penju, “Oribaj palubu” i tako dalje.

31. Idem na put

Svi sede u krugu. Započnite igru govoreći “Ja idem na put i grlim”, zagrlite osobu sa vaše desne strane. Ta osoba zatim govori “Ja idem na put, grlim i tapšem po leđima”, grli osobu sa svoje desne strane i tapše je po leđima. Svaka osoba ponavlja šta je bilo prethodno rečeno i dodaje novu stvar na listu. Igra se nastavlja dok se ne napravi pun krug.

32. Nađite nekog ko nosi...

Zamolite učesnike da se kreću naokolo, opušteno pomerajući ruke i noge i opšteno se relaksirajući. Posle nekog vremena, facilitator bi trebalo da uzvikne “Nađite nekoga...” i imenuje predmet ili odeću. Učesnici moraju

da požure da stanu blizu opisane osobe. Ponovite vežbu nekoliko puta koristeći pri tome različite delove odeće.

33. Dodirnite nešto plavo

Zamolite učesnike da ustanu. Objasnite da ete svima reći da nađu nešto plavo i da moraju da idu i da to dotaknu. Ovo može biti plava majca, olovka ili bilo šta drugo. Nastavite igru na ovaj način, pitajući učesnike da daju svoje predloge za stvari koje bi trebalo dotaći.

34. Simon kaže

Facilitator objašnjava grupi da bi oni trebalo da prate uputstva kada facilitator započne uputstvo sa "Simon kaže..." Ako facilitator ne započne uputstvo rečima "Simon kaže...", onda grupa ne bi trebalo da prati instrukcije! Facilitator započinje govoreći na primer "Simon kaže da tapšete rukama" dok i sam tapše rukama. Učesnici ga prate. Facilitator ubrzava, uvek prvo govoreći "Simon kaže". Posle nekog vremena, izostavlja se "Simon kaže". Učesnici koji i dalje nastave da prate uputstva "ispadaju" iz igre. Igra se može nastaviti dokle god je zabavna.

35. Šta se promenilo?

Učesnici se dele u parove. Parovi se posmatraju i pokušavaju da zapamte izgled jedno drugog. Zatim jedan okreće leđa dok drugi menja tri stvari na svom izgledu; na primer, stavlja sat na drugu ruku, sklanja naočare, i zavrće rukave. Drugi igrač se ponovo okreće i mora da pokuša da primeti tri promene. Igrači zatim zamenjuju uloge.

36. Grafikon rođendana

Zamolite ljude da se poređaju prema mesecu ili godišnjem dobu rođenja. Prodiskutujte koji mesec ili godišnje doba ima najveći broj rođenja i koji bi mogli biti razlozi za to.

37. Dodirivanje

Objasnite učesnicima da ćete nekog dodirnuti. Oni zatim moraju tim istim delom tela da dodirnu sledeću osobu. Nastavite igru dok svi ne budu dodirnuti.

38. Pet ostrva

Nacrtajte pet krugova kredom na podu, dovoljno velikih da mogu u njih da stanu svi učesnici. Dajte ime svakom ostrvu. Zamolite sve učesnike da izaberu na kom bi ostrvu voleli da žive. Zatim upozorite učesnike da će jedno ostrvo potonuti u more veoma brzo i da će učesnici sa tog ostrva morati da se brzo presele na neko drugo ostrvo. Dozvolite da neizvesnost poraste a zatim izgovorite ime ostrva koje tone. Učesnici se premeštaju na preostala četiri ostrva. Igra se nastavlja dok svi nisu zbijeni na jednom ostrvu.

39. Igra životinja

Ova igra pomaže da se velika grupa podeli na manje. Napravite papiriće za svakog člana grupe. Zapišite ime životinje na svakom papiriću, koristeći onoliko različitih imena koliko želite da napravite manjih grupa. Nasumice podelite papiriće i zamolite ljude da proizvode zvuke svoje životinje kako bi pronašli ostale članove svoje male grupe.

40. Pogrešna mimika

Svi stoje u krugu. Facilitator započinje pokazujući nešto mimikom. Kada osoba sa njegove/njene desne strane kaže njegovo/njeno ime i pita "Šta radiš?", odgovora da radi nešto potpuno drugačije; na primer, facilitator mimikom pokazuje da pliva, a kaže "Perem kosu". Osoba sa desne strane facilitator/ke sada mora mimikom da pokaže šta je facilitator rekao da radi (pranje kose), a reći će da radi nešto sasvim drugo. Igra se nastavlja sve dok svi u krugu ne dođu na red.

41. Donesite mi

Učesnici se sami dele po malim timovima, a

timovi stoje što dalje moguće od facilitatora. Zatim, facilitator izgovara: “Donesite mi...”, i imenuje neki predmet u blizini. Na primer, “Donesite mi ženske ili muške cipele.” Timovi se takmiče da što brže donesu zahtevani predmet. Ovo možete ponoviti nekoliko puta, zahtevajući od timova da donose različite stvari.

42. Kralj je mrtav

Prvi igrač se okreće ka svom susedu i kaže, “Kralj je mrtav!” Sused ga pita, “Kako je umro?”, a prvi igrač odgovara, “Umro je radeći ovo”, i započinje neki jednostavan gest ili pokret. Svi učesnici ponavljaju ovaj gest neprekidno. Drugi igrač ponavlja ovu izjavu, a treći igrač ga pita: “Kako je umro?” Drugi igrač dodaje drugi gest ili pokret. Cela grupa kopira ta dva pokreta. Proces se nastavlja u krugu sve dok ne dođe do previše pokreta za pamćenje.

43. Pokreti

Svi sede u krugu dok vođa stoji u sredini. Vođa se zatim šeta ili trči oko kruga, imitirajući pokrete kao na primer, pokrete kola, voza ili plivanja. On staje ispred nekoliko ljudi, daje im signal i oni kreću da prate vođu, imitirajući njegove pokrete. Kada vođa ima šest do deset ljudi iza sebe, on uzvikuje “Svi se menjaju” i svi, uključujući i vođu, trkaju se do stolice. Osoba koja ostane bez stolice mora započeti igru ponovo, sa drugom vrstom pokreta.

44. Papir i slamčica

Učesnici se dele po timovima. Svaki tim staje u red i postavlja kartu na početak reda. Svaki član tima ima slamčicu ili cevčicu. Kada igra počne, prva osoba mora da podigne kartu usisavajući je kroz slamčicu. Karta zatim mora da se prenese sledećem članu tima po istom principu. Ako karta padne, vraća se prvoj osobi u redu i ceo postupak mora da se ponovi.

45. Ne pitaj

Zamolite grupu da stane u krug. Jedna osoba započinje igru tako što ode do nekoga i postavi pitanje, kao na primer: “Koja je tvoja najgora navika?” Međutim, oni sami ne smeju dati odgovor - osoba sa leve strane mora da odgovori. Ljudi bi trebalo da daju što maštovitije odgovore!

46. Povlačenje konopca

Učesnici se dele u dva tima. Timovi vuku konopac i pokušavaju da privuku suprotni tim ka sebi.

47. Prosledi paket

Facilitator je umotao mali poklon sa nekoliko papira. Na svakom papiru je napisan zadatak ili pitanje. Zadaci su na primer: “otpevaj pesmu” ili “zagrlj osobu pored sebe”. Pitanja su na primer: “Koja je tvoja omiljena boja?” ili “Kako se zoveš?”. Facilitator pušta muziku, ili tapše rukama ako nije moguće pustiti muziku. Učesnici prosleđuju paket oko kruga, ili ga bacaju jedno drugom. Kada se muzika ili tapšanje zaustavi, osoba koja drži paket, odmotava jedan papir i izvršava zapisani zadatak ili odgovara na postavljeno pitanje zapisano na papiru. Igra se nastavlja sve dok se svi papiri ne odmotaju. Poklon dobija osoba koja odmotava poslednji papir.

48. Lisica i zec

Za ovu igru potrebne su dve marame. Učesnici stoje u krugu. Jedna marama je Lisica, a druga Zec. Lisica se mora vezati oko vrata jednim čvorom. Zec se vezuje oko vrata sa dva čvora. Igru počnite odabiranjem dve osobe koje stoje jedna nasuprot druge u krugu. Zavežite Lisica maramu oko vrata jedne osobe a Zec maramu oko vrata druge osobe. Oni moraju da odvežu svoje marame i da ih vežu oko vrata osobe sa svoje leve ili desne strane. Marame dalje putuju po krugu u istom pravcu po istom principu. Lisica marama sa jednim čvorom putuje brže nego Zec marama. Osobe koje vezuju dva

čvora na Zec marami probaće da što brže to urade kako bi pobjegli od Lisica marame.

49. Najduža linija

Ova igra zahteva dosta prostora i možda mora da se igra napolju. Podelite grupu u timove od osam do deset ljudi. Svaki tim mora imati isti broj članova. Objasnite da je zadatak da se napravi što duža linija koristeći tela učesnika i bilo kakav deo odeće ili stvari koje ljudi imaju u džepovima.

50. Roboti

Podelite učesnike u grupe od po troje. Po jedna osoba u svakoj grupi je kontrolor robota a drugo dvoje su roboti. Svaki kontrolor upravlja pokretima svoja dva robota. Kontrolor dodiruje desno rame robota da bi on išao na desno i dodiruje mu levo rame da on ide na levo. Facilitator započinje igru govoreći robotima da idu u određenom pravcu. Kontrolor mora da pokuša da zaustavi robote da ne udare u bilo kakve prepreke, kao na primer, u stolice ili stolove. Zamolite učesnike da zamene uloge tako da svako ima priliku da bude i kontrolor i robot.

51. Kralj džungle

Grupa sedi u polukrugu. "Kralj džungle" (najčešće slon) sedi na jednom kraju polukruga. Ova osoba oglašava se kao slon kako bi pokazala da sedi na mestu slona. Na drugom kraju polukruga sedi majmun, i osoba na tom mestu adekvatno se oglašava. Sva ostala mesta između ovih pripadaju različitim životinjama, kao na primer lavovima, ribama i zmijama; osobe na tim mestima to određuju odgovarajućim zvukom. Kada je određeno mesto svake životinje, igra počinje. Slon se oglašava, a zatim se oglašava kao neka druga životinja. Ta životinja se zatim oglašava, pa opet se oglašava kao neka druga životinja, i tako se igra nastavlja. Ako neko pogreši, ili ne primeti da je na njega/nju došao red, mora da zameni mesto sa osobom pored

sebe približavajući se majmunu. Tada on/ona preuzima obeležja životinje koja je na tom mestu; osoba koja je zauzimala to mesto se premešta bliže slonu i takođe preuzima obeležje životinje sa tog mesta. Cilj igre je da se zazuzme mesto kralja Džungle. 52.

Prosledi energiju

Učesnici stoje ili sede u krugu, držeći se za ruke i koncentrišući se u sebi. Facilitator šalje niz "impulsa" u oba smera, diskretno stežući ruke osobama pored njega. Učesnici prenose ove impulse u krugu, kao u električnom kolu, stežući ruku osobe pored sebe i bukvalno "šaljući energiju" grupi.

53. Igra sa flašom

Učesnici stoje u krugu. U prvom krugu, flaša (ili neki drugi predmet) se prosleđuje po krugu. Učesnici moraju da urade nešto sa flašom, kao na primer, da je poljube, protrljaju, ili okrenu je naopako. U drugom krugu, recite učesnicima da zapamte šta su prethodni put uradili sa flašom i da to isto urade osobi koja stoji sa njihove desne strane.

54. Kako ti se sviđa tvoj komšija?

Zamolite učesnike da sednu u krug. Idite redom u krug i dodelite broj svakoj osobi, jedna, dva, tri, četiri i itd. Jedna osoba staje u sredinu i sklanja se jedna stolica. Osoba u sredini pokazuje na nekoga u krugu i pita je: "Kako ti se sviđa tvoj komšija?" Ako osoba odgovori "Sviđa mi se", svi ustaju i premeštaju se na drugu stolicu. Time jedna osoba ostaje da stoji, i ona zatim zauzima mesto u centru kruga i pita nekog drugog: "Kako ti se sviđa tvoj komšija?" Ako osoba odgovori "Ne sviđa mi se", osoba u sredini pita: "Koga hoćeš?" Osoba onda proziva dva broja. Osobe čiji su brojevi prozvani moraju ustati i zameniti stolice sa osobama pored one koja je odgovarala.

55. Rep zmaja

Zamolite grupu da se podeli na dve. Dve grupe formiraju zmaja držeći se jedan drugom oko

struka u dugačkom redu. Poslednja osoba u redu ima svetlu maramu zakačenu za pojas, koji predstavlja rep zmaja. Cilj igre je da se uhvati rep drugog zmaja a da se pri tome ne izgubi sopsstveni rep.

56. Grupna masaža

Zamolite grupu da stane u krug, bočno se okrenuvši ka centru, tako da svaka osoba gleda u leđa osobe ispred sebe. Oni zatim masiraju ramena osobi ispred sebe.

57. Prosledi osobu

Učesnici stoje u dva reda koja se međusobno gledaju. Svaka osoba čvrsto steže ruke osobe prekoputa. Dobrovoljac leže preko ruku na početku reda, licem okrenutim na gore. Parovi nežno podižu i spuštaju ruke kako bi pomerili dobrovoljca do sledećeg para. Igra se nastavlja sve dok dobrovoljac ne stigne do kraja reda.

58. Čoravi parovi

Postavljaju se prepreke na podu koje svi vide. Učesnici se dele u parove. Jedan u paru stavlja povez preko očiju, ili zatvara oči tako da ne može da vidi. Prepreke se tiho sklanjaju. Drugi član para sada daje savete i uputstva svom partneru kako bi ga bezbedno proveo pored nepostojećih prepreka.

59. Sviđaš mi se zato...

Zamolite učesnike da sednu u krug i da kažu šta im se sviđa kod osobe sa njihove desne strane. Dajte im vremena da razmisle!

60. Glave na stomacima

Ljudi leže na podu formirajući lanac tako što im glave leže na stomaku sledeće osobe. Neki će se smeјati. Kada čuje nečiji smeh koji dolazi iz stomaka, ta osoba počinje da se smeje i tako se smeh prenosi celim lanacem.

61. Lopte ispod brade

Napravite nekoliko malih lopti od bilo kakvog materijala koji vam je pri ruci, kao na primer,

od izgužvanog papira. Učesnici se dele u timove i svaki tim staje u red. Lopta se prenosi ispod brade od početka reda. Ako lopta padne, vraća se na početak. Igra se nastavlja sve dok jedan tim ne prosledi loptu duž celog reda.

62. Kolena gore

Učesnici stoje blizu u krugu tako da su okrenuti ka centru kruga, zatim se okreću bočno na desno. Zamolite sve učesnike da stave ruku na rame osobe ispred sebe i da svi polako sednu na kolena osobe iza sebe.

63. Ustani, sedi!

Dodelite svakom učesniku broj (više učesnika može da ima isti broj). Zatim, ispričajte priču u kojoj se pominje dosta brojeva - kada izgovorite neki broj, osoba sa tim brojem mora da ustane.

64. Čvorovi

Učesnici stoje u krugu držeći se za ruke. Ne prestajući da se drže za ruke, oni se pomeraju kako žele, uvijajući se i okrećući se i na taj način praveći "čvor". Oni zatim moraju da odmrse čvor a da se i dalje drže za ruke.

65. Igra novčićima

Učesnici se dele u dva reda. Dve osobe na kraju svakog reda započinju trku ispuštajući novčić niz svoju odeću. Kada novčić padne na pod, oni prosleđuju novčić sledećim osobama u redu koje rade isto. Trka se nastavlja sve dok novčić ne dođe do kraja jednog od redova.

66. Odbrojavanje

Zamolite učesnike da obrazuju krug. Objasnite da grupa mora da broji od 1 do 50. Postoje nekoliko pravila: ne sme da se kaže "sedam" ili bilo koji broj deljiv sa sedam. Umesto toga, moraju da tapšu rukama. Kada neko počne da tapše rukama, grupa mora da nastavi brojanje unazad. Ako neko kaže sedam ili broj koji je deljiv sa sedam, brojanje počinje ispočetka.

67. Fiz Baz

Neka grupa krene da broji. Svi brojevi deljivi sa tri zamenjuju se sa "fiz", svi brojevi deljivi sa pet zamenjuju se sa "baz", a svi brojevi deljivi i sa tri i sa pet zamenjuju se sa "fiz baz". Brojite, i vidite koliko daleko možete da stignete!

68. Grupno balansiranje

Zamolite učesnike da se podele u parove. Svaki par se drži za ruke i ustaje i seda bez puštanja ruku. Ponovite ovu vežbu sa grupama od po četvero. Zatim formirajte grupe od osmoro koji stoje u krugu držeći se za ruke. Zamolite članove svake grupe da se podele po parnim i neparnim brojevima. Na znak, recite parnim članovima da padnu unazad a neparnim da padnu unapred, tako da grupa ostane u ravnoteži.

69. Vođenje i navođenje

Učesnici se dele po parovima. Jedna osoba stavlja na oči povez. Njen partner je pažljivo vodi okolo pazeći da se ne spotakne ili udari u nešto. Posle nekog vremena, parovi menjaju uloge. Na kraju, učesnici diskutuju o tome kako su se osećali kada su nekome morali da povere svoju sigurnost.

70. Razmena tapšanja

Učesnici sede ili stoje u krugu. Oni šalju tapšanje u krug, gledajući i tapšući zajedno sa osobom sa svoje desne strane, koja takođe ponavlja tapšanje sa osobom sa svoje desne strane, i tako dalje. Radite ovo što je brže moguće. Šaljite više tapšanja istovremeno.

71. Čovek čoveku

Svi nalaze sebi partnere. Vođa određuje šta će da se radi, kao na primer "nos na nos", "leđa na leđa", "Glava na koleno" i sl. Parovi moraju da prate uputstva. Kada vođa kaže "čovek čoveku", partneri se menjaju.

72. Brojanje do sedam

Grupa sedi u krugu i neko započinje brojanje. Svako broji u nizu. Kada brojanje dođe do sedam, sledeća osoba ponovo započinje brojanje od jedan. Svaki put kad neko kaže broj, koristi ruke da bi pokazao na koju stranu će se brojanje nastaviti.

73. Fudbalsko navijanje

Grupa se pretvara da se nalazi na fudbalskoj utakmici. Facilitator određuje svakom delu kruga određeno navijanje, kao na primer, "Šutni", "Udari", "Driblaj" ili "Udri glavom". Kada facilitator pokaže na neki deo grupe, taj deo uzvikuje svoje navijanje. Kada facilitator podigne ruku, svi uzvikuju: "Gooool!"

74. Orkestar bez instrumenata

Objasnite grupi da će da obrazuju "orkestar" bez instrumenata. Orkestar koristi samo one zvuke koje može da proizvede ljudsko telo. Igrači mogu da koriste ruke, noge, glas i itd, ali ne mogu da koriste reči. Na primer, oni mogu da zvižde, huče, uzdišu ili lupaju nogama. Svaki igrač bi trebalo da izabere zvuk. Izaberite dobro poznatu melodiju i zamolite učesnike da je izvedu, koristeći "instrumente" koje su izabrali. Ili, nemojte da odaberete melodiju, nego dopustite grupi da iznenadi sama sebe stvarajući jedinstven zvuk.

75. Udaranje rukama

Zamolite učesnike da kleknu na pod, da spoje ruke sa osobama sa obe svoje strane i da stave palac na pod. Sada ih zamolite da lupkaju palcem po podu jedan po jedan, idući u krug. Kada su vam spojene ruke teško je odrediti čija je ruka! Kad neko pogreši, on/ona stavlja ruke iza leđa, a igra se nastavlja.

76. Prosledi radnju

Učesnici sede u krugu. Jedna osoba (A) stoji u centru. Osoba A se pomera ka osobi B izvodeći određene radnje, kao na primer, skakanje. Kada on/ona dođe do osobe B, on/ona zauzima mesto

osobe B, koja se pomera ka centru kruga ponavljajući radnju koju je prethodno izvela osoba A. Kada B stigne do centra, on/ona se kreće ka osobi C, izvodeći novu radnju ili pokret. Igra se nastavlja dok svi ne dođu na red.

77. Tapši i pokaži

Učesnici stoje u krugu. Facilitator šalje tapšanje oko kruga, prvo u jednom pravcu a zatim u drugom. Facilitator zatim pokazuje grupi kako mogu promeniti pravac tapšanja, pokazujući rukama koje tapšu suprotni smer. Ponavljajte ovo dok tapšanje ide lako po krugu, menjajući pravac. Na kraju, pokažite kako možete da “bacite” tapšanje pokazujući rukama koje tapšu ka nekome u krugu.

78. Kišna oluja

Svi sede mirno u krugu, sa zatvorenim očima, čekajući na prvi pokret facilitator/ke. Facilitator trlja palčevima i proizvodi zvuk kiše. Osoba sa njegove/njene desne strane takođe proizvodi isti zvuk, i sledeće osoba to isto radi sve dok svi učesnici ne učine isto. Kada svi počnu da trljaju palčevima, facilitator proizvodi jak zvuk padanja kiše pucketajući prstima, i tada se taj zvuk prenosi po krugu. Zatim facilitator tapše rukama, a taj se zvuk prenosi po krugu i stvara kišnu oluju. Zatim facilitator udara po svojim bokovima, a grupa ga prati. Kada facilitator i grupa počnu da udaraju nogama, kiša postaje orkan. Da bi naznačio da kiša prestaje, facilitator obrće redosled, udara po bokovima, tapše rukama, pucka prstima i trlja palčevima, završavajući tišinom.

79. Statue

Zamolite učesnike da se podele u dva koncentrična kruga sa istim brojem osoba u svakom krugu. Ljudi u unutrašnjem krugu su okrenuti ka spolja. Ljudi u spoljašnjem krugu su okrenuti ka unutra. Sve osobe u spoljašnjem krugu koriste osobu nasuprot sebe u unutrašnjem krugu da bi napravile

“skulpturu”. Za to imaju samo deset sekundi. Osoba u unutrašnjem krugu dozvoljava “skulptoru” da savija i okreće njegovo/njeno telo u bilo koji oblik koji želi, ali da ne bude povređen.

80. Orkestar

Podelite grupu u dve i zamolite jednu polovinu da udara rukama o kolena a drugu da tapše. Facilitator predstavlja dirigenta orkestra, kontrolišući jačinu dizanjem i spuštanjem ruku. Igra se može nastaviti tako što će neki članovi grupe preuzeti ulogu dirigenta.

81. Ustani, sedi i pevaj

Učesnici sede u krugu i pevaju pesmu koju svi znaju. Izaberite dva slova koja se često pojavljuju u pesmi, i zamolite muškarce da ustanu kad dođe na red reč koja počinje jednim slovom, a žene kada dođe na red reč koja počinje drugim slovom. Na primer, svi muškarci moraju da ustanu kada reč u pesmi počinje na slovo “k”, dok žene ustaju kad reč u pesmi počinje na slovo “z”.

82. Prosleđivanje ritma

Učesnici sede u krugu. Facilitator ustanovljava neki ritam: na primer, udara o svoje bokove, tapše rukama, tapše rukama sa osobom pored sebe. Ritam se zatim prenosi po krugu. Kada se ritam ustali, pokušajte da ga ubrzate. Kada to uspete, pokušajte da ubacite još ritmova u krug tako da se nekoliko ritmova istovremeno kreće po krugu.

83. Glasnik

Pre nego što igra počne, facilitator pravi nešto od kockica i prekriva to tkaninom. Učesnici su podeljeni u male grupe i svakoj grupi su date kockice. Svaka grupa izabira svog “glasnika” koji će pogledati ispod tkanine. Glasnik obaveštava svoju grupu šta je video. On/ona mora dati uputstva grupi kako da naprave to isto. Glasniku nije dozvoljeno da dira kockice ili da pokaže kako bi to trebalo da se uradi - on/ona može

samo da opiše kako bi to trebalo da izgleda. Grupa može da pošalje glasnika da još jedanput pogleda ispod tkanine. Kada sve grupe završe pravljenje, ono što su napravili porede se sa originalom.

84. Crtanje

Učesnici rade u parovima, okrenuti leđima jedno drugom. Jedna osoba u paru ima primerak crteža. Druga osoba ima prazan papir i olovku. Osoba koja ima crtež objašnjava drugoj detaljno kako crtež izgleda tako da ga druga osoba može nacrtati na svom parčetu papira.

85. Slika u ogledalu

Učesnici se dele u parove. Svaki par odlučuje ko će od njih da bude "ogledalo". Druga osoba zatim kopira radnje koje izvodi njen/njegov partner. Posle nekog vremena, zamolite parove da zamene uloge, tako da druga osoba bude "ogledalo".

86. Hoki koki

Učesnici stoje u krugu, pevaju pesmu i izvode razne pokrete. Prva strofa pesme glasi ovako:

Izbaci napred svoje DESNO STOPALO!

Uvuci nazad svoje DESNO STOPALO!

Napred, nazad, napred, nazad,

I tako se mrdaš,

I radiš hoki koki (mrdajući strukom)

I okrećeš se okolo.

Eto o čemu se radi!

Sa svakom novom strofom zamenjujte "desno stopalo" sa nekim drugim delom tela - levo stopalo, desna ruka, glava i celo telo.

87. Gluvi telefoni

Učesnici sede u krugu. Smislite dugačku poruku, kao na primer: "Idem u prodavnicu sutra ujutro da kupim banane i mango, a zatim ću otići sa rođakom na ručak." Šapnite poruku osobi koja vam sedi sa desne strane.

Ta osoba šapće istu poruku osobi sa svoje desne strane i tako dalje. Kada se poruka prenese preko celog kruga, pitajte poslednju osobu da vam kaže poruku naglas. Uporedite krajnju poruku sa originalnom verzijom.

88. Predmet koji priča

Učesnici sede u krugu. Neki predmet se prosleđuje po krugu. Osoba koja drži predmet mora neprestano da priča dok njegov/njen sused ne odluči da uzme taj predmet.

89. Samson i Dalila

Igra se bavi pričom o Samsonu, Dalili i lavu. Učesnici se dele u dva tima i staju u dva reda, okrenuti leđima drugom timu. Svaki tim odlučuje da li će biti Samson, Dalila ili lav, a da to ne kažu drugom timu. Okreću se ka njima i mimikom pokazuju šta oni predstavljaju. Na primer, seksi poza može predstavljati Dalilu, napeti mišići Samsona, a divlji urlik lava. Dalila pobeđuje Samsona, Samson pobeđuje lava, a lav pobeđuje Dalilu. Ponekad, nijedna grupa neće pobediti drugu jer su obe izabrale isto.

90. Igra da/ne

Učesnici se dele u dva reda, tako da svaka osoba gleda u osobu prekoputa. Jedan red mora da govori "Da" na što više različitih načina, a drugi red bi trebalo da promeni mišljenje svojim partnerima tako što će im govoriti "Ne" što je ubedljivije moguće. Oba reda bi trebalo da imaju priliku da govore i "Da" i "Ne". Zatim, prodiskutujte sa ljudima kako su se osećali. Kako su se osećali dok su govorili "Da", a kako dok su govorili "Ne"? Da li im je bilo lakše da kažu jedno u odnosu na drugo?

91. E igra

Napišite veliko, izuvijano slovo E na listu papira i postavite ga u centar kruga. Pitajte učesnike da opišu šta vide da je na listu papira, sa mesta na kome se nalaze. U zavisnosti od svog položaja u krugu, oni će videti m, w, 3 ili e. Učesnici onda mogu promeniti položaj tako

da mogu da vide slovo iz drugog ugla. Ova igra je veoma korisna da se naglasi činjenica da ljudi vide iste stvari veoma različito, u zavisnosti od svog ugla posmatranja. Kao alternativu, možete staviti osobu u centar kruga i pitati osobe okolo da opišu šta tačno vide iz svog ugla posmatranja.

92. Sagidi sagidi sapopo

Grupa formira krug ili red. Facilitator svima pokazuje jednostavnu melodiju "Sagidi sagidi sapopo". Svaki put kada grupa zapeva melodiju "Sagidi sagidi sapopo", facilitator radi nešto, kao na primer pucka prstima, tapše u skladu sa ritmom melodije. Sa svakim ponavljanjem melodije, svaka osoba kopira radnje osobe sa svoje leve strane tako da svi uvek kasne za osobom sa leve strane.

93. Šta radiš?

Dva tima se poređaju na suprotnim krajevima prostorije. Tim A su Mimičari, a tim B su Tigrovi. Tim A tajno odlučuje šta će da pokazuje mimikom. Idu ka timu B, približavajući se što više smeju, a zatim izvode svoju mimiku. Tim B pokušava da pogodi šta je predstavljeno mimikom. Kada uspeju u tome, pokušavaju da uhvate članove tima A pre nego što se oni vrate na svoje mesto. Svi koji su uhvaćeni prelaze na stranu Tigrova. Posle prvog kruga, neka timovi zamene uloge.

94. Šta je prilog?

Jedan učesnik napušta prostoriju a ostali smišljaju prilog; na primer, "brzo" ili "pospano". Kada se osoba vrati u prostoriju, on/ona mora da otkrije koji je prilog u pitanju tako što će reći ljudima da rade različite stvari "na taj način". Na primer, ako osoba kaže "Pričaj tako", grupa mora govoriti "brzo" ili "pospano". Posle svake naredbe, ta osoba proba da pogodi zadatu reč.

95. Lista za kupovinu

Grupa formira krug. Jedna osoba započinje govoreći: "Idem u prodavnicu da kupim ribu."

Sledeća osoba zatim kaže: "Idem u prodavnicu da kupim ribu i krompir." Svaka sledeća osoba ponavlja listu i dodaje po jednu stavku na nju. Cilj igre je da se zapamte sve stavke koje su svi ljudi pre vas stavili na listu.

96. Kako se osećam?

Učesnici sede u krugu. Svaka osoba dolazi na red da predstavi neko osećanje. Ostali učesnici pokušavaju da pogode koje je osećanje predstavljeno. Osoba koja tačno pogodi, dolazi na red da predstavi neko drugo osećanje.

97. O Kabita!

Svako, kad na njih dođe red, mora da kaže "O Kabita!" (ili neko drugo ime) na što je više načina moguće, na primer, sa ljutinom, strahom, smehom i tako dalje.

98. Davanje poklona

Ova igra se može koristiti na kraju radionice. Stavite imena učesnika u kutiju ili torbu. Prosledite kutiju ili torbu tako da svako izvuče jedno ime. Ako izvuku svoje ime, vraćaju ga nazad i izvlače drugi put. Dajte grupi nekoliko minuta da razmisli o tome koji bi zamišljeni poklon dali osobi čije su ime izvukli. Takođe ih pitajte na koji način bi im dali poklon. Neka sve osobe daju svoj zamišljeni poklon.

99. Pisanje na leđima

Na kraju radionice, zamolite učesnike da zakače parče papira na svoja leđa. Svi učesnici, zatim, zapisuju šta im se sviđa, čemu se dive i šta cene kod osobe na čijem papiru pišu. Kada svi završe, učesnici mogu poneti papire kući kao uspomenu.

100. Razmišljanje o danu

Da biste pomogli ljudima da razmišljaju o aktivnostima tokom dana, napravite loptu od papira i zamolite grupu da je dobacuju jedno drugom. Kada uhvate loptu, učesnici mogu reći jedno svoju razmišljanje o proteklom danu.

Naslov originala:
100ways to energise groups:
Games to use in workshops, meetings and the community



International HIV/AIDS Alliance

Queensberry House
104-106 Queens Road
Brighton BN1 3XF
United Kingdom

Tel: +44 1273 718 900
Fax: +44 1273 718 901

E-mail: mail@aidsalliance.org

Websites:

www.aidsalliance.org
www.aidsmap.com

Prevela: Tatjana Negić Paunović
Priredila: Dubravka Velat

Zahvaljujemo se izdavaču **International HIV/AIDS Alliance** jer je davanjem dozvole za reprodukovanje, štampanje i korišćenje publikacije bez naknade omogućio da ovaj priručnik stigne i do čitalaca u Srbiji & Crnoj Gori.

Izdanje na srpskom jeziku obezbedili su TIM TRI i Građanske inicijative, Beograd.

V DEO: REČNIK STRANIH POJMOVA I IZRAZA

REČNIK EU POJMOVA ZA UPRAVLJANJE PROJEKTIMA

ACTIVITIES = Aktivnosti;

Akcije, odnosno posebni zadaci i mere koji treba da se preduzmu kako bi se postigli rezultati. Predstavljaju pregled onoga što će biti preduzeto projektom.

ASSUMPTIONS = Pretpostavke;

Spoljni faktori koji mogu da utiču na tok ili uspeh projekta. To su događaji, uslovi, stanja i odluke koje su neophodne da bi projekat uspeo, ali su izvan direktne kontrole rukovodioca projekta. Nalaze se u četvrtoj koloni logičkog okvira i formulišu se kao pozitivni iskazi, npr. "Reforma obrazovanja je uspešno izvršena". Ako se pretpostavke formulišu kao negativni iskazi, one tada postaju rizici.

BENEFICIARIES = Korisnici;

Korisnici su pojedinci, grupe i institucije koje od implementacije projekta ostvaruju neku (ličnu i socijalnu) dobit, odnosno pozitivnu promenu. Korisnici se dele na: (a) *Direktne* – ciljne grupe i entitete obuhvaćene problemom, a kojima se projekat bavi i na koje su usmerene glavne projektne aktivnosti; (b) *Indirektne* – ciljne grupe koje stižu izvesne koristi od postizanja promena kod direktnih korisnika ili svojim učešćem u projektnim aktivnostima jačaju sopstvene kapacitete.

COSTS = Troškovi;

Troškovi su pretvaranje svih identifikovanih resursa u finansijska sredstva.

EVALUATION = Evaluacija;

Evaluacija je periodično ocenjivanje efikasnosti, efektivnosti, uticaja, održivosti i značaja projekta u kontekstu postavljenih ciljeva. Polazna osnova evaluacije jesu unapred postavljeni indikatori uz pomoć kojih se meri promena u odnosu na utvrđeno početno stanje. Može biti interna (sprovodi je projektni tim) i eksterna (sprovodi je nezavisni stručnjak ili organizacija). Sprovodi se kao objektivna procena postignutog u odnosu na ciljeve, rezultate, aktivnosti i korišćena sredstva, kako bi se iz svega naučilo nešto što je korisno za dalji rad.

GRANT = Grant;

Nepovratna materijalna (finansijska) sredstva koje donator daje korisniku radi realizacije određenog projekta. Ova sredstva se daju bez obaveze vraćanja glavnice i kamate, pod uslovom da se namenski koriste.

IMPACT = Uticaj;

Efekti projekta na šire okruženje i doprinos projekta širim sektoralnim ciljevima, predstavljenim u opštim ciljevima projekta.

INPUTS = Ulazna sredstva;

Vidi **MEANS**

INTERVENTION LOGIC = Logika intervencije;

Strategija koja je u osnovi projekta. To je opis projekta pomoću četiri nivoa ciljeva ili tzv. hijerarhije ciljeva (opšti cilj, specifični cilj, rezultati i aktivnosti) koji su predstavljeni u prvoj koloni logičkog okvira.

LOCAL OWNERSHIP = Lokalno vlasništvo;

Ishodi i koristi projekta koji su priznati od strane aktera i lokalne zajednice. Svi oni se osećaju uključenim u proces i dele dobit.

LOGFRAME = Logički okvir;

Matrica u kojoj su predstavljene: logička intervencija projekta, pretpostavke i indikatori koje je moguće objektivno verifikovati i izvori verifikacije.

MEANS = Sredstva;

Materijalna i druga sredstva/resursi (često se koristi izraz inputs) koja su neophodna za realizaciju planiranih aktivnosti i postizanje ciljeva projekta.

METHODOLOGY = Metodologija;

Opis pristupa koji podnosilac projekta želi da upotrebi kako bi postigao ciljeve. Metodologijom se detaljno opisuje kako će podnosilac postupati. Metodologiju čine zajedno: pristup ciljnoj grupi i problemu, kao i principi i metode za koje se smatra da će doprineti ostvarenju projektnih ciljeva. Detaljan opis projektnih aktivnosti se zasniva na metodologiji.

MONITORING = Monitoring;

Sistematsko i kontinuirano prikupljanje, analiza i korišćenje informacija radi upravljanja projektom ciklusom i donošenja odluka.

MULTIPLIER EFFECTS = Umnožavanje efekata;

Ishodi projekata će biti ponovljeni, umnoženi i prošireni nakon završetka spoljne podrške.

OBJECTIVELY VERIFIABLE INDICATORS (OVI)=Indikatori koji se mogu objektivno verifikovati;

Kvantativni i kvalitativni indikatori/pokazatelji koji ukazuju na to da li su postignuti rezultati, specifični ciljevi i opšti ciljevi u logičkom okviru projekta.

OUTPUTS

Vidi **RESULTS**

OVERALL OBJECTIVES/GOAL = Opšti ciljevi;

Objašnjavaju zašto je projekat važan za društvo, u smislu dugoročne koristi za krajnje korisnike i šire koristi za druge grupe. Takođe pomažu da se shvati kako se projekat uklapa u regionalnu politiku date vlade ili organizacije ili politiku EU. Opšti ciljevi se ne postižu samo uz pomoć projekta (koji daje samo određen doprinos) već je potrebna saradnja drugih programa i projekata.

PLAN OF ACTION = Plan aktivnosti;

Gantogram ili tabela koja prikazuje vreme, redosled i trajanje aktivnosti projekta, odgovornu organizaciju ili osobu za sprovođenje pojedinih aktivnosti i resurse za svaku pojedinu aktivnost. Koristi se u toku monitoringa kao i za preciznu izradu budžeta.

PROGRAMME = Program;

Može imati različito značenje: (a) grupa srodnih projekata usmerenih ka postizanju zajedničkog opšteg cilja; (b) područje delovanja neke organizacije nizom sistematizovanih i logički povezanih projekata. Programom se ostvaruje vizija i misija organizacije.

PROJECT = Projekat;

Projekat je niz aktivnosti planiranih radi postizanja određenih ciljeva u okviru datog budžeta i u određenom vremenskom periodu.

RELEVANCE = Relevantnost;

Prilagođenost ciljeva projekta stvarnim problemima, potrebama i prioritetima ciljne grupe i korisnika kao i političkog i drugog okruženja u kome se projekat realizuje.

RESOURCES = Resursi;

Sve što pojedinci ili organizacije poseduju. Resursi mogu biti materijalni (kancelarije, oprema, vozila i sl.), kao i nematerijalni (znanje, iskustvo i sl.).

RESULTS = Rezultati;

Ishodi (konkretni proizvodi i usluge) uspešno izvršenih aktivnosti. Kombinacijom više rezultata postiže se cilj projekta. Neki donatori umesto results koriste outputs.

RISKS = Rizici;

Vidi i assumptions. Rizici su spoljni faktori i događaji koji mogu nepovoljno da utiču na tok i uspešnost projekta, s tim da nismo sigurni da li će se desiti. Formulišu se kao negativni iskazi, kao npr.: "Neuspešna reforma obrazovanja".

SOURCE OF VERIFICATION = Izvori verifikacije;

Nalaze se u trećoj koloni logičkog okvira i ukazuju na to gde i u kom obliku mogu da se pronađu informacije (dokumenta, materijalni dokazi) o ostvarenju rezultata, opštih i određenih ciljeva projekta (opisanih u indikatorima koji se mogu objektivno verifikovati). Poželjno je uključiti podatke o metodama prikupljanja informacija kao i o učestalosti prikupljanja.

SPECIFIC OBJECTIVE = Specifičan cilj;

Ponekad se zove i svrha projekta (Project pur-

pose). To je glavni cilj projekta kojim se rešava ključni problem. Specifični cilj treba definisati kao održivu dobit za ciljne grupe, a u okviru ciljnih grupa izraziti jednaku dobit za muškarce i žene. Projekat bi trebalo da ima samo jedan specifičan cilj, ali se kod kompleksnijih projekata može definisati više ciljeva – po jedan za svaku komponentu projekta.

SUSTAINABILITY = Održivost ;

Verovatnoća da će se nastaviti korist od projekta i posle završetka spoljne podrške. Ključni faktori održivosti projekta su: uključenost korisnika, kvalitet upravljanja, ravnopravnost polova, ekonomski i finansijski kapaciteti, politička i institucionalna podrška, prilagođenost okruženju i itd.

TARGET GROUP = Ciljna grupa;

Grupe/entiteti na koje će projekat pozitivno uticati na nivou specifičnog cilja, u čiju korist će projekat raditi i sa kojima će se u projektu tesno saradivati.

.....
• Prevela iz EU priručnika za upravljanje projektnim ciklusom i prilagodila: Ana Bu