



KRUGOVI UČENJA



UVOD	5
1. Šta je krug učenja?.....	6
1.1. Princip jednakosti i demokratije	7
1.2. Princip oslobađanja	7
1.3. Princip saradnje i prijateljstva	8
1.4. Princip slobode kruga učenja i pravo da postavi svoj cilj	8
1.5. Princip kontinuiteta i planiranja	9
1.6. Princip aktivnog učestvovanja	9
1.7. Princip štampanja materijala za učenje.....	9
1.8. Princip promene i akcije	10
2. Vodič- Kako sprovesti krugove učenja u vašoj zajednici.....	11
2.1. Krug učenja	13
2.2. Krug učenja.....	13
2.3. Idealni krug učenja.....	14
2.4. Uloga facilitatora	14
2.5. Facilitator.....	15
2.6. Kao vešt facilitator trebalo bi... ..	15
2.7. U krugu – polje vođenja.....	16

2.8.	Saveti za facilitatore	16
2.9.	Grupa alata za facilitatora	18
2.10.	Tipična sesija kruga učenja:	19
2.11.	Agenda za prvu sesiju	20
2.12.	Postavljanje baznih pravila	20
2.13.	Sprovođenje „brainstorm“ metode	21
2.14.	Prioritizacija pitanja/problema	22
2.15.	Pomognite grupi da proizvede rešenje i ideje za akciju	22
2.16.	Ideja –IDEAS.....	23
2.17.	Rešavanje izazova i konflikata	23
3.	Vodič za nove lidere kruga učenja	28
3.1.	Posle treninga	29
3.2.	Pre prvog sastanka.....	29
3.3.	Prvi sastanak	29
3.4.	Sada je vreme da se napravi plan rada	30
3.5.	Predstojeći sastanci	30
3.6.	Četiri čoška	30
3.7.	Vruća stolica	31
3.8.	Utvrđivanje činjenica	31

3.9.	Analiza.....	32
3.10.	Linija	32
3.11.	Poslednji sastanak.....	33
3.12.	Dodatni materijali za širenje znanja:.....	33

DRAFT

UVOD

Bldfgf jfs lkjf ć ćlkjg dčj dglkh sćolkgh sćld.....

.....
.....
.....
.....

Publikacija o krugovima učenja sačinjena je iz tri sela (Šta je krug učenja; Vodiča za sprovođenje krugova učenja u zajednici i Vodiča za nove lidere krugova učenja) i predstavlja rezultat saradnje organizacije iz Srbije, Bosne i Hercegovine i Švedske.

Za izradu ove publikacije korišćeni su materijali organizacija ABF ARBETARNAS BILDNINGSFÖRBUND; Dialogue for Change iz Švedske kao i višegodišnje iskustvo u sprovođenju krugova učenja (studijski kružoci) organizacije Agora centa iz Simin Hana kod Tuzle (Bosna i Hercegovina).

1. Šta je krug učenja?



Krug učenja je participativni i dinamički proces zasnovan na iskustvu učesnika, veštinama lidera tog kruga i kvaliteta materijala za učenje. To je forum koji pomaže tako što pruža iskustva koja vode do uvida, do formiranja stavova, a samim tim i do različitih stavova, novih shvatanja i novih mišljenja.

Ovaj proces predstavlja jedinstvenu pedagošku metodu učenja. Nasuprot konvencionalnom obrazovanju koje je zasnovano na hijerarhijskom modelu po kome nastavnik širi znanje od vrha naniže, krug učenja uključuje interakciju tako da svaki učesnik ima svoj doprinos. Jedan je vođa kruga učenja, ali on ima zadatak da podstiče aktivno učešća svih učesnika.

Temelji u procesu kruga učenja su iskustvo, radoznalost i pitanja učesnika. To znači da su svi učesnici deo ovog kruga i da od njih zavisi pravac i rezultati samog procesa.

Ovaj prilično stari metod učenja je primenjiviji danas nego ikad. Niko drugi sem učesnika (ni vlast, ni organizacije) ne odlučuje šta se i kako uči u krugu učenja.

1.1. Princip jednakosti i demokratije

Rad u krugu učenja je zasnovan na jednakosti između učesnika od kojih je jedan lider i na racionalnosti ljudi.

Lider se ponekad poredi sa predsednikom organizacije jer može predlagati i davati savete, ali prava moć pripada članstvu. Drugim rečima, demokratija i demokratski principi su suština rada krugova učenja.

Ovaj pristup je veoma star i koristi se još iz vremena Platona, starogrčkog filozofa, čiji su se dijalozi poštovali kroz vekove. On je rekao da ljudi razmišljaju i ponašaju se inteligentno u svetu ne potpuno neshvatljivom. Uloga lidera kruga učenja je inspirisana ovim dijalozima.

Dijalozi su razgovori, ne rasprave – podrazumevaju razmenu stavova i informacija u prijatnoj atmosferi. Može se reći da su u krugu učenja svi članovi istovremeno i nastavnici i učenici. Predavanje i drugi oblici nejednakog učenja ne odgovaraju ovom principu. Naravno, gost može biti pozvan da održi predavanje ili pruži pomoć, ali će morati da deluje po nalogu učesnika. Kao što je poznato, problemi mogu nastati kada se učenje suviše osloni na eksperte.

1.2. Princip oslobađanja

Rad u krugu učenja će kroz iskustva i znanja učesnika osloboditi njihove osobine i resurse. Svojim svakodnevnim iskustvom doneće nova znanja u krug pomoću kojih članovi mogu uticati na realnost i mogu biti pod uticajem realnosti. Društvo je deo te realnosti. Tako možemo reći da u krugovima učenja delimično razvijamo metode i alate za istraživanje sveta oko nas, radimo, izveštavamo i zauzimamo stav o činjenicama koje su prikupljene.

1.3. Princip saradnje i prijateljstva

Proces rada u krugu učenja karakterišu saradnja i prijateljstvo i zajednički rad na rešavanju problema. Tako su ljudi koji učestvuju u krugovima učenja prijatelji i saradnici. Oni pomažu jedni drugima, umesto da se međusobno takmiče. Dele i napredak i prepreke u svom zajedničkom radu. Takva situacija proizvodi sigurnost za sve i doprinosi otvaranju učesnika. Društvena uloga kruga učenja ne može biti dovoljno naglašena. To je sredstvo ljudske komunikacije i dobrih odnosa među ljudima. Zato je rad u krugovima učenja neformalan, a osveženje i rekreacija su sastavni deo sastanaka. Ne treba reći da bilo kakva promocija ličnog napretka ne dolazi u obzir.

1.4. Princip slobode kruga učenja i pravo da postavi svoj cilj

Ciljevi svakog kruga učenja treba da budu postavljeni, određeni i odobreni od strane učesnika, tako da zadovoljavaju njihove želje i potrebe. Takvi ciljevi se često podudaraju sa ciljevima organizacije. Tako će članovi kruga učenja svojim zajedničkim radom na postavljenim ciljevima ojačati organizaciju. Sloboda ide „ruku pod ruku“ sa odgovornošću.

Činjenica da je krug učenja autonomno telo ne znači da ne postoje okviri za njega. Krug učenja koji postoji u okviru organizacije i možda je finansijski podržan od strane iste, mora da radi u okviru ciljeva te organizacije. Na primer, bilo bi suludo da članovi kruga učenja podržanog od korporativnog društva uče kako da osnuju privatnu kompaniju koja bi bila konkurencija tom društvu. Članovi kruga učenja su ti koji su odgovorni za rad i njegove rezultate. Ovo nikad ne sme biti delegirano drugom telu bez narušavanja slobode kruga učenja. Ovo isključuje bilo koju grupu kojoj je ciljeve postavila spoljna institucija.

1.5. Princip kontinuiteta i planiranja

Proces kruga učenja ne postavlja donju ili gornju granicu za broj sastanaka, već okolnosti odlučuju o tome. Vreme određeno za jednu temu mora omogućiti priliku za učenje i razgovore koji sprečavaju jednostranost, samodovoljnost i precenjenost nečijeg mišljenja. Stoga, najmanje pet sastanaka se smatra minimumom.

Treba uzeti u obzir sledeće: učenje u krugovima će stvoriti i zadržati interes za dalje učenje – produblјivanje teme ili biranje novih oblasti učenja. Kontinuitet znači da učenje treba biti organizovano i planirano. Postavljeni ciljevi učenja, odobreni od strane učesnika kruga, ukazuju da učenje treba da ide određenom putanjom – po planu. Ovo je često najbolji instrument kojim se osigurava dostižnost ciljeva, a ponekad može biti preispitan.

1.6. Princip aktivnog učestvovanja

Jasno je da ukoliko član kruga učenja nije aktivno uključen neće biti razgovora, saradnje, zajedničke odgovornosti, a samim tim ni samog kruga učenja. Aktivan doprinos svakog učesnika je osnova za građenje ne samo kruga učenja već i demokratije organizacije.

Ljudi najbolje uče kada aktivno učestvuju. Ne mogu deliti odgovornost kao učesnici bez aktivnog učešća, bez zauzimanja stava. Iskustvo je pokazalo da je šire razgovore teže održati u manjim grupama. Takođe, manje grupe pružaju male šanse za aktivno učestvovanje svih učesnika. Interakcija cele grupe biće smanjena i otežana, što će kao rezultat imati manje društvenih kontakata. Zato se u krugu učenja 5 učesnika smatraju minimumom, a 15 – 20 učesnika maksimumom.

1.7. Princip štampanja materijala za učenje

Svi krugovi učenja treba da budu opremljeni odštampanim i umnoženim materijalom za učenje koji će pokriti broj planiranih sastanaka

u okviru jednog kruga učenja. Ti materijali nekad mogu biti veoma jednostavni – lifleti ili isečci iz novina, a nekad i kompleksniji – kao što su npr. naučni udžbenici. Šta god se koristilo kao izvor informacija (koje se dopunjavaju iskustvom učesnika) i kao podrška planiranom učenju – obezbediće osnovu za krug učenja, gde se iskustva i stavovi razvijaju.

1.8. Princip promene i akcije

Krugovi se neće razvijati ukoliko ne daju nešto u zamenu za trud svakog od učesnika i njihovih organizacija, niti ako učesnici uče zbog sopstvenih potreba. Kada učesnici teže promeni i akciji, učenje će biti „profitabilnije“ i istovremeno značajnije.

Za pojedince, ovo može značiti lično obogaćenje i poboljšanje sopstvenog okruženja. Znanje koje su stekli njihovi članovi organizacije povećaće jedinstvo i snagu same organizacije. Stoga je ovaj princip neophodan za uspešne krugove učenja.

2. Vodič- Kako sprovesti krugove učenja u vašoj zajednici



Sanja Džakula | prevedeno sa engleskog uz zahvalnost Dijalogu za Promenu -
Nairobi | 2014

Krug učenja je demokratski alat koji može da pomogne običnim ljudima da preoblikuju zajednicu u kojoj žive i svoje živote. Mogu ga koristiti organizacije, mreže i neformalne grupe kako bi svoj rad učinile vitalnijim i produbile svoj uticaj. Može biti korišćen i od strane ljudi koji žele da se bolje organizuju da bi se lakše suočili sa pitanjima koja utiču na njih.

Facilitator igra glavnu ulogu u procesu dijaloga. Ovaj vodič će pomoći facilitatorima da u svojim zajednicama sprovedu uspešne krugove učenja. Vodič sadrži informacije o konceptu krugova učenja, ulozi facilitatora, uputstva „korak po korak“, set alata i mnoge savete koji će pomoći facilitatoru pri radu.

2.1. Krug učenja

Krug učenja je jednostavan i moćan alat za demokratsko rešavanje problema u zajednici. Dijalog koji se vodi „licem u lice“ može da pomogne običnim ljudima da razumeju socijalna i politička pitanja i da zajedno rade na pronalaženju rešenja.

Krug učenja je mala grupa demokratije u akciji – sva gledišta se shvataju ozbiljno i svaki učesnik ima jednaku mogućnost da podeli svoju ideju. Obogaćen je znanjem i iskustvom članova. Može da se posmatra i kao grupa ljudi koja kuva obrok zajedno – svi učesnici dodaju po jedan sastojak do konačnog rezultata.

Krug učenja je nezavisan od uspostavljenih struktura moći kao što su političke partije i vlast. Učesnici sami odlučuju povodom kojih pitanja žele da se okupe. Ako se krug učenja koristi u okviru organizacije, veoma je važno da sami učesnici kruga, a ne organizacija, odluče o kojim pitanjima žele da razgovaraju.

Krug učenja se razlikuje od tradicionalnog učenja (gde profesor uči svoje učenike), fokus- grupa (koje se organizuju da bi prikupili ili testirali svoje informacije na učesnicima), kao i od velikih grupnih sastanaka sa definisanom agendom. Krug učenja je jedinstveni alat.

2.2. Krug učenja...

- je alat za promenu u zajednici – pomaže ljudima da razmisle i skrenu pažnju na različita pitanja koja utiču na njihovu zajednicu.
- je metod pri kojem ljudi uče jedni od drugih, dele svoja iskustva i zajedno dolaze do zaključaka.
- je mala grupa različitih ljudi – od 8 do 15 osoba.

- je predvođen facilitatorom - ne profesorom, nego osobom koja će voditi diskusiju.
- se susreće redovno na ograničeni vremenski period, obično u dvočasovnim sesijama.
- je potpuno demokratičan – svi učesnici donose odluke i svi su jednaki.
- je nezavisan od uspostavljenih struktura moći, kao što su političke partije i vlast.

2.3. Idealan krug učenja...

- Daje svim učesnicima mogućnost da nešto učine.
- Dobija korist od iskustva svih učesnika.
- Kombinuje potragu za znanjem sa dijalogom i rešenjem problema.
- Dozvoljava različite poglede u diskusiji.
- Izlazi sa rešenjima koja su važna i delotvorna.

2.4. Uloga facilitatora

Krug učenja vodi facilitator. Facilitator pomaže učesnicima u krugu da istraže različita pitanja.

Facilitator nije isto što i profesor ili trener. On ili ona nisu tu da podučavaju. Nije neophodno da facilitator bude ekspert za temu o kojoj se razgovara. Uloga facilitatora treba da se posmatra kao uloga demokratskog vodiča. Njegov zadatak je da u grupi stvori demokratsku i participativnu atmosferu, da postavlja bitna pitanja, da otkrije varijabile i pronade rešenja za konflikte i probleme unutar grupe.

Cij je da ohrabri učesnike da misle produktivno, da im pomogne da izraze ključne ideje i da identifikuje produktivne aktivnosti.

2.5. Facilitator...

- Nije tu da predaje;
- Facilitira razgovor i vodi grupu kroz proces;
- Strukturira sesiju i vodi računa o vremenu;
- Uključuje sve učesnike u dijalog;
- Ne daje odgovore, ali postavlja pitanja;
- Pušta grupu da donosi svoje odluke – upućuje na alternative;
- Rešava probleme i konflikte u grupi.

2.6. Kao vešt facilitator trebalo bi...

- Da budete dobro pripremljeni.
- Da ohrabrujete učesnike različitim alatima i tehnikama.
- Da ohrabrujete konstruktivne razlike u mišljenjima.
- Da ojačate interakcije koje odišu pozitivnošću i poštovanjem.
- Da postavljate otvorena pitanja i da pažljivo slušate.
- Da verujete učesnicima da imaju dobre ideje.
- Da pokušate da iznesete različite perspektive.
- Da sažmete i razjasnite teške sadržaje ili diskusije.
- Da uključite različite aktivnosti.
- Da budete pozitivni, entuzijastični i fokusirani.
- Da ponudite ohrabrenje, odobrenje i prepoznavanje.
- Da budete svesni vremena, pazite na sat i da pokrećete atmosferu.
- Da budete sigurni da agenda ima početak, sredinu i kraj.
- Da imate osećaj kada se završava aktivnost.
- Da obratite pažnju na reakcije učesnika, raspoloženja i prisutnost u krugu.
- Da budete u mogućnosti da rešite problem i konflikte koji mogu

da se pojave.

2.7. U krugu – polje vođenja

Pošto ste učestvovali na treningu za facilitatore, sada ste spremni da facilitirate krugom učenja u vašoj zajednici. U sledećem paragrafu pronaći ćete savete kako sprovesti uspešan krug učenja.

2.8. Saveti za facilitatore

U nastavku ćete pronaći savete koji će vas učiniti boljim facilitatorom:

- Raspitajte se što je više moguće o grupi u kojoj ćete biti facilitator (broj, njihov profesionalni profil, brige i pitanja sa kojima se susreću).
- Planirajte svoj proces unapred, ali uvek budite spremni da promenite ili adaptirate plan da biste se prilagodili potrebama grupe.
- Nemojte napraviti proces isuviše kompleksnim. Ne želite da on ometa samu diskusiju.
- Razmislite koja pitanja i problemi mogu da nastanu tokom radionice i kako ćete odgovoriti na njih.
- Pre nego što počne vasa sesija, porazgovarajte lično sa svakim u grupi. Ovo formira vezu koja će vam pomoći kasnije u diskusiji.
- Uvodna vežba koja će učiniti da ljudi razgovaraju međusobno je uvek savetodavna pošto razbija led.
- Koristite flip-čart, belu tablu ili tablu sa kredom da biste zabeležili pitanja koja interesuju učesnike.
- Ne zaboravite da vaša uloga nije ekspertna. Nemate sve odgovore, ali grupa kojom facilitirate ima.

- Pokušajte da uključite sve učesnike i ne dopustite da neko preuzme reč. Koristite facilitatorske alate da ojačate ove modele.
- Postavljajte pitanja. Kao neutralna osoba možete pomoći grupi da razmišlja o pitanjima jednostavnim postavljanjem pitanja. Možete postavljati pitanja otvorenog tipa na koja može biti odgovoreno sa „da” ili „ne”.
- Slušajte pažljivo govornike – vizuelno im pokažite da duboko razmišljate o onome što imaju da kažu.
- Mora da postoji ravnoteža između vremena koje se ljudima daje kako bi se izrazili i vremena koje je potrebno da bi se proces vodio u pravom smeru.
- Održavajte pravi smer diskusije. Ako diskusija skrene sa puta, vratite nazad ukazujući na nešto što je ranije rečeno.
- Pomognite grupi da sagleda „za i protiv” svakog gledišta. Pitajte učesnika da razmotre tačku gledanja koja se nije pojavila u diskusiji ranije.
- Ohrabrite učesnike da govore jedni sa drugima, ne posredstvom vas kao facilitatora. Ako se konverzacija odvija dobro, facilitator ne govori mnogo.
- Mora da verujete da će grupa koju facilitirate preuzeti odgovornost za rešavanje sopstvenih problema. Vaša uloga je da obezbedite strukturu ili podršku za to.
- Ponekad ćete poželeti da ponovite ili rezimirate nešto što je neko rekao da biste ohrabрили dalju diskusiju na tu temu ili da biste naglasili neko korisno mišljenje.
- U različitim tačkama diskusije, povežite izjave iznesene od strane različitih učesnika. To ćete moći tako što ćete ponoviti, sumirati, sintetizovati, napomenuti itd.
- Koristite igrice za podizanje energije u grupi i to radite redovno da biste krug učinili živahnijim i da biste ojačali solidarnost u grupi.

- Ukoliko se pojavi konflikt, identifikujte problem koji je u centru konflikta. Stavite do znanja da postoji konflikt i emocija.
- Izbegnite stvaranje represivnog tona davajući negativne komentare ukoliko učesnici ne odgovore odmah.



Slika 1. Krug učenja

2.9. Grupa alata za facilitatora

Ova grupa alata će vam pomoći da oblikujete krug učenja na najbolji mogući način:

- Postavljajte pitanja grupi (ali nemojte davati odgovore na njih);
- Postavljajte „follow up“ pitanja (da biste održali dijalog i da biste produbili diskusiju);
- Koristite direktna pitanja da biste promenili govornika

(ukoliko neko govori previše ili premalo);

- Neka ljudi govore o pitanjima sa osobom pored sebe pre nego što pozovete na grupni razgovor (da biste zagrejali razmišljanja i glasove ljudi);
- Kružite oko kruga (da biste sve uključili, naglasite da je svačija ideja bitna za rad);
- Koristite štapić za govor (da biste se fokusirali na govor jedne osobe, osoba mora da ima štapić kod sebe jer joj on daje pravo da govori);
- Koristite tišinu (da biste dali vremena osobi da razmisli i pripremi svoj input);
- Neka se učesnici intervjuišu međusobno (da biste učinili da se osećaju prijatnije jedni sa drugima);
- Podelite učesnike u manje grupe (da biste učinili da svi jednako učestvuju);
- Koristite rad u malim grupama sa „follow up“ metodom u velikoj grupi (da biste stavili moć inicijative u ruke učesnika. Jedna osoba zapisuje u kratkim crtama);
- Koristite „brainstorming“ metodu zapisanu na tabli (da biste prikupili ideje koje se brzo pojavljuju, izložite ih za grupu da može da ih vidi i radi na njima);
- Neka učesnici postavе ideje po prioritetima (da bi se oblikovali problemi i rešenja i da bi se donela odluka na šta se treba fokusirati).

2.10. Tipična sesija kruga učenja:

Sesija kruga učenja obično ima ovakvu agendu:

- 1) Dobrodošlica i upoznavanje.
- 2) Prolazak kroz pravila (ili ih postavite ukoliko je prva sesija).

- 3) Dijalog i razmatranje određenog pitanja/problema. Fokus na pitanje/problem.
- 4) Pronalaženje rešenja. Razmatranje i prioritizacija (u tekstu ispod pogledajte kako).
- 5) Sumiranje, završetak i instrukcija za sledeću sesiju.

2.11. Agenda za prvu sesiju

Biće potrebno da kao facilitator detaljno pripremite prvu sesiju.

Ovako bi agenda mogla da izgleda:

- 1) Ukoliko je zahtevano, počnite sa molitvom;
- 2) Dobrodošlica i upoznavanje. Ukoliko se svi učesnici ne poznaju međusobno, obezbedite vreme za upoznavanje. Imajte na umu da je česta facilitatorska greška puštanje da se upoznavanje oduži. Ne zaboravite da predstavite sebe (budite topli, kratki, svoji i skromni);
- 3) Upotrebite igricu za podizanje energije;
- 4) Uspostavite pravila tako da svi učesnici u grupi budu svesni grupnih normi i očekivanja (naniže pogledajte kako);
- 5) Zamolite učesnike da iznesu svoja očekivanja od sesije. Zapišite ih.
- 6) Započnite dijalog postavljanjem pitanja učesnicima sa kojim problemima se suočavaju u zajednici. Razmislite i o podeli u male grupe i nakon toga povratak u veću grupu.
- 7) Odredite prioriteta pitanja/probleme (u nastavku pogledajte kako).
- 8) Sumirajte rad prve sesije i pripremite grupu za narednu sesiju.

2.12. Postavljanje baznih pravila

Bazna pravila (takođe poznata kao smernice, dogovori, norma) pomažu članovima grupe da sprovedu civilne, produktivne diskusije.

Takođe će pomoći grupi da deli odgovornost za kvalitet dijaloga. Svaki krug učenja postavlja svoja bazna pravila na početku i koristi ih u svim narednim sesijama. Te smernice pripadaju grupi i oni ih mogu modifikovati u svako vreme, a od grupe se očekuje da ih poštuje. Pozovite grupu da postavi bazna pravila dozvolivši im da razgovaraju u parovima, a nakon toga prikupite sugestije. Zapišite sugestije na flip-čart. Za trenutak pogledajte zapisano. Da li postoji nešto što treba da se doda? Da li je neka sugestija nepotrebna ili čak nepogodna? Ukoliko vam se čini da nešto nedostaje na listi, razmotrite da dodate nešto od sledećeg:

- Tačnost – ne kasniti na sesije;
- Svi treba da imaju šansu da govore;
- Slušajmo jedni druge. Pokušajte da ne ometate;
- Prvo pokažite razumevanje, a onda tražite da vas razumeju;
- Pokažite poštovanje prema svim učesnicima i svim idejama;
- Isključite svoje mobilne telefone ili najmanje na „silence mode“;
- Lične priče ostaju u grupi, osim ukoliko se svi ne složimo da možemo da ih podelimo;
- Svi delimo odgovornost za stvaranje produktivnog razgovora.

2.13. Sprovođenje „brainstorm“ metode

Svrha „brainstorm“ metode je da pomogne grupi da bude kreativna i da izadje sa što više različitih ideja u kratkom vremenskom roku.

- **Smernice:** Sve ideje su OK. Ne prekidajte razgovor o nekoj ideji. Ne osuđujte ideje.

- **Kako da to uradite:** Bilo ko može da ponudi ideju. Ljudi ne mora da čekaju na svoj red. Zapišite svaku od njih. Zapišite ideju rečima onog ko je izgovorio.
- **Varijacije:** Pozovite ljude da u tišini razmisle za momenat. Ili zamolite ljude da zapišu ideje na papiriću. Ili idući oko kruga pozovite svaku od osoba da podeli neku od svojih ideja.

2.14. Prioritizacija pitanja/problema

- 1) Poređajte pitanja/probleme po kategorijama. Grupišite slična pitanja/probleme i sklonite duplikate.
- 2) Omogućite ljudima vreme da diskutuju o važnosti svakog pitanja/problema. Uradite ovo u većoj grupi.
- 3) Nakon ove diskusije pozovite ljude da suze listu. Proverite u grupi da li se svi slažu.
- 4) Možete učesnicima dati stikere u boji ili markere i zamoliti ih da glasaju za svako pitanje/problem koje smatraju najvažnijim. Svako od njih će imati tri stikera na raspolaganju. Mogu glasatu za jedno pitanje/problem ili raspodeliti stikere na nekoliko mesta.
- 5) Identifikujte izbor sa najviše glasova. Počnite sa razmatranjem izbora sa najviše glasova i pomerajte se ka dnu liste. Izadite sa rešenjem. I nemojte žuriti.

2.15. Pomognite grupi da proizvede rešenje i ideje za akciju

Idealno rešenje i ideje za akciju bi trebalo da proizđu iz diskusije o pristupu koji bi doneo promenu. Ipak, ponekad ljudi predlažu veće, apstraktnije ideje za promenu, radije nego specifične i moguće akcije. Da biste im pomogli da dođu do efikasnih rešenja i ideja za akciju, možete da pitate grupu da li se ideja slaže sa sledećim kriterijumima.

2.16. Ideja –IDEAS

I ISSUE (PITANJE) – DA LI ĆE AKCIJA OBRATITI PAŽNJU NA KLJUČNA PITANJA O KOJIMA JE GRUPA DISKUTOVALA?

D DOABLE (IZVODLJIVA) – DA LI JE AKCIJA PRAKTIČNA?

E EFFECTIVNESS – DA LI ĆE AKCIJA STVORITI ŽELJENU PROMENU?

A ASSETS – DA LI SU DOSTUPNA SREDSTVA DA SE AKCIJA IMPLEMENTIRA?

S SITUATION – DA LI AKCIJA IMA SMISLA U VAŠOJ ZAJEDNICI?

Možete postaviti rešenja i ideje za akcije po prioritetima na flip-čartu na isti način na koji prioritizujete pitanja/probleme.

2.17. Rešavanje izazova i konflikata

Većina krugova prolazi glatko jer su učesnici tu dobrovoljno i stalo im je do razgovora. Ali postoje izazovi u svakom grupnom procesu.

Ukoliko se problemi i konstruktivni konflikti pojave, pokušajte da ih rešite ovim redom:

- 1) Sprečite problem uvek postavljanjem baznih pravila,
- 2) Koristite facilitatorske alate i tehnike,
- 3) Vratite se na bazna pravila na pozitivan način,
- 4) Vratite se na bazna pravila na negativan način,
- 5) Razgovarajte privatno sa osobom koja izaziva problem,
- 6) Razgovarajte i redefinišite bazna pravila,
- 7) Upitajte grupu šta da se radi, kako problem može biti rešen,
- 8) Zamolite osobu koja izaziva problem da napusti grupu.

Evo nekoliko primera za izazovne situacije, i nekoliko mogućih načina za njihovo rešavanje:

- Određene osobe ne govore ništa i stidljive su: Sprovedite kontakt očima sa tihim učesnicima – to će ih podsetiti da želite da čujete nešto i od njih. Potražite neverbalne signale koji ukazuju da su učesnici spremni da govore. Razmotrite korišćenje više igrica za razbijanje leda i vežbi zagrevanja da bi ste opustili učesnike. Takođe razmislite o šetnji oko kruga da biste dali svima šansu da govore, i da podelite veliku grupu u male na nekoliko minuta. Izrazite ideju govoreći neformalno sa članovima grupe da bi se svi osećali opušteno. Kada neko progovori nakon što je dugo ostajao u pozadini, ohrabrite ga tako što ćete pokazati zainteresovanost.
- Osoba koja puno govori dominira diskusijom: Kao facilitator, vaša je odgovornost da se suočite sa dominantnim učesnicima. Počnite tako što ćete ograničiti pogled u oči. Pokušajte tako što ćete hodajući oko kruga da nosite štapić za pravo glasa da bi ste dali pravo ostatku grupe da govori. Takođe možete podeliti učesnike u manje grupe da biste „ograničili arenu“ za dominirajuće učesnike. Ukoliko se problem nastavi podsetite grupu da su svi pozvani da učestvuju. Ili možete reći: „Hajde da čujemo nešto od ljudi koji još uvek nisu imali šansu da govore“. Takođe možete iskoristiti bazna pravila da pojačate poruku. Kažite: „Primetio/la sam da neki ljudi više govore. Da li treba da modifikujemo bazna pravila da bismo obezbedili da svi imaju šansu da govore?“. Ukoliko je to potrebno obratite se privatno osobi/ma i zamolite ih da daju prostora za druge da se uključe u razgovor.

- Nedostatak interesovanja, nema uzbuđenja, niko ne želi da govori, samo nekoliko ljudi učestvuje: Ovo se retko dešava, ali može da se pojavi. Može pomoći postavljanje pitanja tako što ćete ići oko kruga i zamoliti učesnike da razgovaraju o određenoj temi. Ili uparite učesnike na nekoliko minuta i zamolite ih da razgovaraju o određenoj temi. Onda ih vratite u veliku grupu. Povremeno se može javiti nedostatak uzbuđenja u razgovoru zato što se čini da grupa ne ceni kompleksnost pitanja. U ovom slučaju, vaš posao je da pokušate da unesete druga gledišta u diskusiju, posebno ukoliko ih u grupi niko nema. Pokušajte pitanjima: „Da li poznajete ljude koji imaju drugačiji pogled na temu?“ „Šta bi oni rekli o vašem razgovoru?“
- Nedostatak fokusa, grupa se ne kreće napred, učesnici odlutaju od teme: Facilitatorov zadatak je da pomogne da se diskusija pomeri napred. Održavajte kontakt očima sa učesnicima da uvide koliko su angažovani, a ukoliko ste sumnjičavi proverite sa grupom: „Malo smo skrenuli sa teme sada. Da li biste želeli da ostanemo ovde ili da pređemo na sledeće pitanje?“ Ukoliko učesnik krene sa dugačkom digresijom možete reći: „Malo smo odlutali od teme i volela bih da pozovem još nekoga da govori“.
- Neko postavi pred vas informaciju za koju znate da je lažna. Upitajte: „Da li je neko čuo još nešto oko ovoga?“ Ukoliko niko drugi ne ponudi ispravku mogli biste vi da je ponudite. Budite obazrivi da ne prezentujete informaciju na način da izgleda kao da je vaše mišljenje. Ukoliko mišljenje nije važno za temu, ostavite po strani i krenite dalje. Ako je mišljenje važno za diskusiju, pozovite članove da potraže informaciju i

donesu je za sledeći sastanak. Podsetite grupu da se eksperti često ne slažu oko jedne iste teme.

- Postoji tenzija ili otvoreni konflikt u grupi. Ukoliko postoji tenzija, obratite pažnju na nju direktno. Podsetite učesnike da je iznošenje različitih ideja ono što su krugovi učenja u stvari. Objasnite da je konflikt produktivan samo ako je fokusiran na temu. Da je OK da se nečija ideja shvati kao izazov ali da napad na drugu osobu nije prihvatljiv. Prekinite lične napade, nazivanje imenima ili ponižavanje druge osobe čim se sve to pojavi. Bićete u prilici da to bolje uradite ukoliko ste postavili bazna pravila koja obeshrabruju takvo ponašanje i ohrabruju toleranciju na sve poglede. Nemojte oklevati da apelujete na grupu za pomoć, ukoliko su članovi grupe doneli bazna pravila, podržaće vas. Možete da pitate grupu: „Šta je izazvalo ovo neslaganje?“ Ovo pitanje pomera fokus sa ljudi na njihove ideje. Kao poslednji resurs, razmotrite pauzu da bi se promenila energija u prostoriji. Možete da imate kao mogućnost i razgovor „jedan na jedan“ sa učesnicima u vezi sa ovim pitanjem.



Slika 2. Enerđajzera



Slika 3. grupa ućesnika

3. Vodič za nove lidere kruga učenja



Ovaj vodič može se koristiti u bilo kojoj sredini širom sveta. Kreiran je da se koristi nakon prvog treninga o krugovima učenja i pomoći će vam da pokrenete i vodite krug učenja. Pretpostavljamo da se na treningu obrađivala istorija krugova učenja, krug učenja kao demokratski alat, osnovne metode, kako uključiti učesnike i neophodnost podrške organizacije.

Aleksandra Milošević | prevedeno sa engleskog uz zahvalnost ABF ARBETARNAS BILDNINGSFÖRBUND | 2014

3.1. Posle treninga

Dogovorite sastanak sa odborom vaše organizacije na kome bi se razgovaralo o krugu učenja i kako dalje širiti znanje. Koje su teme najvažnije? Ko će regrutovati učesnike? Da li postoje neki posebni materijali koji se mogu koristiti za učenje? Ko u odboru je zadužen za komunikaciju sa vama kao liderom? Napravite listu raspoloživih resursa: eksperti, knjige, papiri i olovke, DVD itd.

3.2. Pre prvog sastanka

- Nađite prostor za krug učenja,
- Informišite učesnike kada i gde da dođu,
- Napravite plan za prvi sastanak,
 - Napravite prezentaciju o krugu učenja,
 - Zapišite ključne rečenice koje ćete koristiti u planiranju kruga učenja.

3.3. Prvi sastanak

- Stignite na vreme da pozdravite učesnike;
- Zajedno sa učesnicima postavite stolice u krug;
- Predstavite sebe i krug učenja;
- Neka se učesnici predstave. Kako bi bilo lakše neka razgovaraju 2 i 2, a nakon toga neka predstave svoje kolege;
- Slušajte pitanja i ideje svojih kolega. Verujte da imaju dobre ideje;
- Proverite koja su očekivanja grupe;
- Proverite kakvo znanje ima grupa o datoj temi;
- Osigurajte da svako ima pravo glasa;
- Razgovori 2 i 2
 - Zašto želite da učestvujete u krugu učenja?
 - Kakva znanja želite da steknete?
 - Kakve sposobnosti želite da razvijete?

Neka učesnici zapišu šta su saznali o svojim kolegama i neka izveste grupu o tome.

Neka grupa izdvoji i zapiše zajedničke ciljeve i postavi prioritete. Najlakši način za postavljanje prioriteta je da svaki učesnik glasa. Svako ima po tri glasa, može staviti sva tri na jedan cilj ili ih rasporediti. Cilj sa najviše glasova je izabran za najznačajniji cilj u grupi.

Nekada su neki od učesnika aktivniji od drugih. Zato predložimo različite vežbe, koje daju svakome šansu da se izrazi. Može se odrediti i maksimalno vreme za svakog učesnika.

3.4. Sada je vreme da se napravi plan rada

Zajedno sa učesnicima pogledajte listu prioriteta. Podelite listu prema predstojećim sastancima, ali budite sigurni da imate vremena za ono sto je najvažnije. Time ćete bolje i brže dostići svoj cilj.

3.5. Predstojeći sastanci

Kako bi stimulisali aktivno učestvovanje u grupi možete započeti sastanak vežbom. Evo nekih primera:

Ova vežba je dobra za početak drugog sastanka. Učesnici zauzimaju stav za određenu temu, iznose svoje argumente i slušaju tuđa mišljenja.

3.6. Četiri ćoška

Nakon postavljenog pitanja učesnici biraju jedan od četiri ćoška. Svaki ćošak predstavlja jedan ponuđeni odgovor, to jest stav.

Primer: Šta je najvažnije u našem krugu učenja?

- Da proširimo znanje o datoj temi;
- Dobra atmosfera i da svako ima pravo glasa;
- Da preduzmemo akciju;
- Otvoreni ćošak, za one koje imaju neki drugi odgovor;

Neka učesnici svake grupe porazgovaraju međusobno zašto su izabrali taj čošak. Nakon toga neka svaka grupa razmeni sa ostalima razloge za odabir tog čoška.

Još jedna vežba koja se može kasnije koristiti je:

3.7. Vruća stolica

Još jedan, izražajniiji metod za ohrabrivanje učesnika. Pripremite pitanja na koje učesnici mogu da odgovore sa da ili ne. Učesnici mogu izraziti svoje mišljenje ustajanjem ili sedenjem.

Pravila su:

- ne osporava se bilo čija odluka,
- izjave se smatraju kao spontana mišljenja,
- svako može promeniti svoje mišljenje.

Učesnici, poželjno i lider, u krugu sede na stolicama. Lider izjavi nešto a učesnici izraze svoje mišljenje tako što ustanu ili ostanu u sedećem položaju. Kada svi učesnici izraze svoj stav, neke od njih pitate zašto su ustali ili zašto sede, koje je njihovo mišljenje. Kada je svako od njih obrazložio svoj stav, nastavite sa sledećom izjavom.

Važno je formirati izjave jasno i jednostavno – bez negacije. Vruća stolica se može igrati i pokretima ruku ili pomeranjem sa jedne stolice na drugu.

3.8. Utvrđivanje činjenica

Kako možete steći znanje o vašoj temi? Npr. od ljudi koje poznajemo, od organizacija i institucija, interneta, materijala i dr.

Krug učenja nije posao za jednu osobu i zato je važno da svi učesnici prihvate odgovornost za utvrđivanje činjenica.

Takođe je važno da svi doprinesu napretku u grupi, na ovaj ili onaj način. Neki možda imaju poteškoće u utvrđivanju činjenica ali mogu raditi praktičnije stvari. Ohrabrite učesnike da rade između sastanka kako bi napredovali u postizanju cilja.

3.9. Analiza

Svaki put u krugu učenja treba analizirati i preispitivati činjenice i ideje, zajedno kao grupa. Zapamtite da svako ima pravo glasa. Na koji način možemo ovo upotrebiti radi postizanja cilja? Ohrabrite svakog učesnika da prikupi informacije van kruga učenja o idejama. Tražite da na sledećem sastanku podeli sa vama šta je otkrio.

Kada se javi nova ideja ne oklevajte da je sprovedete u delo i kasnije ocenite rezultat.

3.10. Linija

Ovo je metod vrednovanja koji se može koristiti u svakom kontekstu ukoliko ima dovoljno prostora.

Služi za brzu procenu situacije, završnu procenu ili kao evaluacioni alat.

Lider predstavlja ideju linije koja teče sa jednog kraja prostorije ka drugom. Jedan kraj predstavlja „Da, svakako“ a drugi kraj „Ne, nikako“. Učesnici pokazuju koliko se slažu ili ne slažu sa određenom izjavom time što su u nekom delu te linije koji odgovara njihovom mišljenju. Dobra je ideja da na sredini linije bude neki predmet kako bi se sprečilo da se neko od učesnika postavi baš na sredini. Kada svako zauzme svoju poziciju na liniji, treba da objasni zašto stoji iza tog izbora. Nije čudno da ljudi daju iste razloge za zauzimanje različitih pozicija, kao i različite razloge za odabir istog mesta. Učesnici se mogu pregrupisati radi usvajanja mišljenja o nizu izjava.

Nemojte oklevati da koristite krug učenja kao radnu grupu za iznošenje novih ideja. To može biti učinjeno za vreme trajanja kruga učenja ili između sastanaka.

3.11. Poslednji sastanak

Na kraju kruga učenja sumirajte vaša dostignuća. Uporedite rezultate sa prioriternom listom koju ste napravili na početku. Postoji li nešto što biste dalje istraživali ili neko novo pitanje za novi krug učenja?

Možda postoji neko u grupi ko bi započeo svoj krug učenja. Upamtite da je krug učenja alat za vašu organizaciju, tako vašoj organizaciji prenesite vaše ideje.

3.12. Dodatni materijali za širenje znanja:

A facilitators' guide, Dialogue for change, E Sahlin, W Mukaru, K Werne

What is a study circle, SASCA

Education by the people – study circles, Henry Blid, ABF- förbundet

Learn and Act with Study Circles, Henry Blid

The challenges of democracy, www.democracy.se

Ove, kao i druge, materijale možete naći na www.globalkoll.abf.se

Publikacija je napravljena uz pomoć sredstva Internacionalni Centar Olof Palme i Švedske vlade, a odgovorna lica za sadržaj publikacije su udruženja „Pirgos“ iz Pirota i „Timočki klub“ iz Knjaževac i ni na koji način ne može biti tumačeno kao stav sredstva Internacionalnog Centara Olof Palme i Švedske vlade