

Saradnja u timu

Ovaj upitnik može biti koristan da vam pomogne da prepoznate i po mogućnosti izmenite dinamiku saradnje u vašem timu. Svako pitanje sastoji se od suprotstavljenih stavova. Svaki/a član/ica tima odgovara zaokruživanjem jednog broja na šestostepenoj skali za svako pitanje.

1. Moje ideje i sugestije nikad ne dobijaju odgovarajuću pažnju.	1	2	3	4	5	6	Moje ideje i sugestije uvek dobijaju adekvatnu pažnju.
2. Imam osećaj da je vođa tima nezainteresovan/a za moje ideje.	1	2	3	4	5	6	Osećam da je vođa tima veoma zainteresovan/a za moje ideje.
3. U ovom timu nema dovoljno prave saradnje i razumnih dogovora.	1	2	3	4	5	6	Tim dobro saraduje i pravi razumne dogovore.
4. Članovi tima nisu uključeni u donošenje odluka koje se njih tiču.	1	2	3	4	5	6	Članovi tima su uključeni u donošenje odluka koje se njih tiču.
5. Osećam se neugodno kada u timu ne mogu otvoreno da govorim o greškama koje sam napravio/la.	1	2	3	4	5	6	Toliko se dobro osećam u ovom timu da mogu da govorim o greškama koje sam napravio/la.
6. Naš tim nije u stanju da se otvoreno bavi konfliktima i da uči iz njih.	1	2	3	4	5	6	Naš tim je u stanju da se otvoreno bavi konfliktima i da uči iz njih.
7. Ne dobijam dovoljno zaduženja i mogućnosti da se razvijam.	1	2	3	4	5	6	Dobijam dovoljno zaduženja i mogućnosti da se razvijam.
8. Diskusije tokom naših timskih sastanaka se uvek završe bez zadovoljavajućeg ishoda.	1	2	3	4	5	6	Diskusije tokom naših timskih sastanaka uvek se završe zadovoljavajućim ishodom.
9. Nikada ne razgovaramo o tome kako se osećamo u vezi sa saradnjom u timu.	1	2	3	4	5	6	Često razgovaramo o tome kako se osećamo u vezi sa saradnjom u timu.
10. Nikada ne evaluiramo timski rad.	1	2	3	4	5	6	Redovno evaluiramo timski rad.
11. Nivo kvaliteta našeg rada je nizak.	1	2	3	4	5	6	Nivo kvaliteta našeg rada je visok.
12. Članovi tima nikada ne razmenjuju materijal iz koga se pripremaju za rad.	1	2	3	4	5	6	Članovi tima često razmenjuju materijal iz koga se pripremaju za rad.
13. Ova organizacija nameće suviše pravila i ograničenja.	1	2	3	4	5	6	Ova organizacija ima odgovarajuća pravila i ograničenja.
14. Vođstvo organizacije/tima suviše kontroliše moj rad.	1	2	3	4	5	6	Kontrola organizacije/tima je adekvatna i omogućava mi da se orijentšem.



Prilog br. 2

Primeri strukture izveštaja

Kratak izveštaj o ishodima

Ciljna grupa:

Kome je izveštaj namenjen:

Cilj:

ukratko izvestiti o rezultatima i ishodima, ukazati na buduće izazove i dati konkretne preporuke vezane za temu treninga.

Predlog za teze:

- Opšti i posebni ciljevi
- Šta je postignuto i specifični ishodi.
- Izazovi za budućnost i moguće poteškoće vezane za temu treninga.
- Preporuke upućene tačno određenim osobama.

Mogući dodaci:

Program treninga za učesnike.

Spisak učesnika.

Resurs-izveštaj o treningu

Ciljna grupa:

Kome je izveštaj namenjen:

Cilj:

obezbediti materijal o temi treninga, koji se dalje može koristiti kao resurs.

Predlog za teze:

- Informacije o razlozima održavanja treninga baš na tu temu.
- Sredstva i relevantni materijali koji su pripremljeni za trening ili su iz njega proistekli.
- Korišćene metode.
- Zapažanja o grupnoj dinamici.
- Detalji o tome gde se može naći više informacija o datoj temi (organizacije/ Internet/ ostali izvori).
- Doprinos gostujućih stručnjaka (predavanja/ program sesije itd.).

Mogući dodaci:

Program treninga.

Spisak učesnika.

Evaluativni izveštaj o temi treninga

Ciljna grupa:

Kome je izveštaj namenjen:

Cilj:

slično kao u slučaju izveštaja o ishodima, ova forma će informisati o postignutim rezultatima, ali će sadržati i elemente njihove evaluacije.

Predlog za teze:

- Opšti i posebni ciljevi.
- Šta je postignuto i specifični ishodi
- Evaluacija treninga, koja može poslužiti za organizaciju budućih događaja na sličnu temu ili biti tretirana kao deo kulture i istorije organizacije.

Mogući dodaci:

Program treninga.

Spisak učesnika.

Obrazac za kreiranje sesije

Pratite vaš protok energije!

Popunjavanje ovog obrasca vam može biti od koristi kada osmišljavate sesiju. Koji su vam ciljevi? Koje metode želite da koristite? Koliko vremena i šta od materijala vam je potrebno? Kako procenjujete: koja količina energije će učesnicima biti potrebna da se aktivno uključe u svaku od aktivnosti?

Sesija:

Vreme:

Aktivnost	Ciljevi	Metod	Potrebno vreme	Potreban materijal	Pretpostavljeni energetski nivo aktivnosti (od 1 (vrlo nizak) do 5 (vrlo visok))
					1 2 3 4 5
1					
2					
...					



Prilog br. 4

Evaluacija

Forme evaluacije za nivo 1

JEDNOMINUTNA POVRATNA INFORMACIJA

Ovo je brza provera »temperature«. Takođe se može koristiti posle nekih jakih emocionalnih trenuta. Grupa može osetiti olakšanje ukoliko se zapišu neki utisci koji su lebdeli u vazduhu.

Jednominutna povratna informacija

Za sada, smatram da je ovaj trening (radionica ili dr.).....(zaokružiti odgovor)

Nezanimljiv	1	2	3	4	5	Zanimljiv
Previše spor	1	2	3	4	5	Previše brz
Previše težak	1	2	3	4	5	Previše lak
Beznačajan	1	2	3	4	5	Značajan (za mene)
Neorganizovan	1	2	3	4	5	Organizovan
Napet	1	2	3	4	5	Opušten

Molimo te da napišeš i kratak komentar kako bi se ovaj trening mogao unaprediti:

»USPONI I PADVI« JEDNE SESIJE

Ova forma je vrlo pogodna za dobijanje povratne informacije na kraju radionice, sesije, dana, prvog dela dana itd.

Povratna informacija na kraju sesije

Danas me najviše pokrenulo.....(molimo te, budi precizan/na)

Danas me najmanje zanimalo.....(molimo te, budi precizan/na)

Komentari i predlozi za unapređenje sesije (radionice).....

DNEVNA EVALUACIJA – »USPONI I PADVI« JEDNOG DANA

Ovo je vrlo dobar način da ohrabrimo učesnike da napišu svoja svakodnevna osećanja i povratne informacije. Može biti u formi dnevnika, ako trening traje duže od 7 dana i trebalo bi da ima funkciju dnevne povratne informacije učesnika sebi samima (ne predaje se trenerima).

Povratna informacija na kraju dana

Moja osećanja danas:

Šta sam naučio/la:

Značaj ovog dana treninga za moj rad (organizaciju):

DNEVNA EVALUACIJA – EVALUACIONE GRUPE

Ove grupe se često koriste na treninzima dužim od 7 dana.

Ciljevi T-grupa:

- Da obezbede prostor za razmišljanje o treningu. To je trenutak u kome se vraćamo korak unazad, dajemo povratnu informaciju trenerima i analiziramo trening.
- Da obezbede mesto od poverenja, gde ljudi mogu da razmene svoja osećanja o treningu i emocionalnim iskustvima u toku istog.

Ovakve T-grupe broje 5 –6 članova. Oni se sastaju na kraju svakog radnog dana, 30 – 45 minuta, sa članom trenerskog tima koji im je dodeljen. Članovi tima svojim grupama predstavljaju ciljeve ovih grupa.

Primer prvog sastanka:

1. Jedan od trenera poziva učesnike da uzmu neku od svojih stvari, koja ih dobro predstavlja i koju bi želeli da podele sa ostalima. U T-grupi, oni će pokazati šta su doneli i objasniti na koji ih način to opisuje.
2. Učesnici crtaju lice (nasmijano, ljutito, umorno itd.) koje najbolje odslikava kako se oni osećaju u pogledu proteklog dana; zatim se priča o danu.

»SKROJENA« I KVANTITATIVNA EVALUACIJA

Naredni primer je skrojen za program namenjen razvoju voditelja radionica i treninga. Kvantitativna evaluacija omogućava treneru da uporedi reakcije učesnika na jednom treningu, kao i poređenja između različitih treninga i radionica. Pitanje »zašto?« posle svakog odgovora omogućava razjašnjavanje procena.

Trening za voditelje radionica – kvantitativna evaluacija

Procenite sledeća pitanja na skali od 1 do 5 (1 – najniže, 5 – najviše) i kratko obrazložite zbog čega ste zaokružili određeni broj.

1. Kako biste procenili ovu radionicu u terminima njene vrednosti za vas lično?

Zašto? _____ 1 2 3 4 5

2. Kako biste ocenili ovu radionicu prema značaju za vašu ciljnu grupu (mladi sa kojima radite)?

Zašto? _____ 1 2 3 4 5

3. Dobio/la sam korisnu povratnu informaciju o radionici koju sam izveo/la.

Zašto? _____ 1 2 3 4 5

4. Moje samopouzdanje kao voditelja radionice ili trenera je poraslo.

Zašto? _____ 1 2 3 4 5

5. Dobio sam vredne uvide, modele i predloge za Planiranje radionica.

Zašto? _____ 1 2 3 4 5

Osmišljavanje radionica.

Zašto? _____ 1 2 3 4 5

Organizovanje radionica.

Zašto? _____ 1 2 3 4 5

Evaluiranje radionica.

Zašto? _____ 1 2 3 4 5

Ostali komentari:



»SKROJENA« I KVALITATIVNA EVALUACIJA

Primer koji sledi je takođe skrojen za program obuke namenjen razvoju voditelja radionica i treninga. Koriste se pridevi u superlativu (npr. najviše, najmanje, najgore), kako bi se testirale granice povratne informacije učesnika i traži se pomoć za unapređenje programa treninga. Pored toga, traga se i za predlozima učesnika o tome u kom se pravcu njihov razvoj kao trenera i voditelja radionica može nastaviti.

Trening za voditelje radionica – kvalitativna evaluacija.

1. Šta ti se na ovoj radionici najviše dopalo?
2. Šta ti se na ovoj radionici najmanje dopalo?
3. Na koja tri načina ovaj trening može biti unapređen?
4. Šta je to, u načinu na koji ti vodiš radionice, što bi najviše voleo/la da usavršiš?
5. Koje tri stvari ćeš uraditi da nastaviš razvoj svojih veština kao voditelja/ice radionica ili trenera/ice?

KRITIČNI DOGAĐAJ

Ovaj pristup je namenjen prikupljanju posebnih događaja u toku radionice, pri kojima su učesnici osetili najjače reakcije kod sebe (npr. bespomoćnost, zbunjenost). On ohrabruje podjednako i opis i evaluaciju. Tako, ovaj pristup predstavlja odličnu alatku za procenu izvedbe voditelja i za razumevanje učesničkih osećanja, uključenosti i učenja.

Evaluacija kritičnog događaja

U kom momentu u toku radionice si osetio/la najveću angažovanost i entuzijizam u pogledu toga što se dešava?

U kom momentu u toku radionice si osetio/la najveće nerazumevanje i nezainteresovanost u pogledu toga što se dešava?

Koju aktivnost (bilo ko da ju je izveo) u toku radionice smatraš najafirmativnijom i od najveće pomoći?

Koju aktivnost (bilo ko da ju je izveo) u toku radionice smatraš u najvećoj meri zagonetnom i zbunjujućom?

Šta te je, vezano za radionicu, iznenadilo (npr. tvoje reakcije, šta je neko uradio ili rekao)?



Izabrana literatura iz oblasti konflikata i transformacije konflikata

- *Iskorenjivanje nasilja, izgradnja nenasilja* (Uprooting Violence, Building Nonviolence). Pat Patfort (Pat Patfoort). Prema ovom autoru, nasilje se ne manifestuje samo fizički, već predstavlja širi pojam koji obuhvata i različite vrste socijalnih odnosa u koje smo naviknuti da se upuštamo. Veliki broj različitih socijalnih odnosa može se okarakterisati, kako je to u ovoj knjizi nazvano, kao sistem Većine / Manjine – neuravnotežena i često kompetitivna interakcija motivisana težnjom da se zadrže različite dinamike moći. Autor se bavi i širim pitanjem socijalne edukacije i izgradnjom odnosa zasnovanih na jednakosti, i nudi strategije za intervenciju u čijoj osnovi je razotkrivanje osnova konflikata. Cobblestone Press (1995).
- *Pregovaranje u socijalnom sukobu* (Negotiation in Social Conflict). Din G. Pruit i Piter Karnevel (Dean G. Pruitt and Peter Carnevale). Studija nudi prikaz socio-psiholoških istraživanja iz oblasti pregovaranja i medijacije u različitim kontekstima i može poslužiti kao detaljan i opšti pregled za one koji žele dublje da se upuste u ovu oblast. Open University Press (1997).
- *Sedanje u vatru* (Sitting in the Fire). Arnold Mindel (Arnold Mindell). Po rečima autora, proces facilitiranja grupnog procesa može se opisati na način kako je to učinjeno u ovom naslovu; dovođenje sebe u situaciju konflikta i promišljanje o zahtevima koji se tada stavljaju pred ulogu facilitatora kao i o konfliktu koji se razotkriva. Lao Tse Press (1995).
- *Novi kuvar sukoba* (The New Conflict Cookbook). Tomas Krum (Thomas Crum) et al. Autori primenjuju principe japanske veštine aikido u cilju razotkrivanja besa, agresije i naših reakcija u konfliktu. Pisano je u obliku vodiča za roditelje / nastavnike koji rade sa mladim ljudima, ali se može lako prilagoditi. Aiki Works (2000).
- *Igre za glumce i ne-glumce* (Games for Actors and Non-Actors). Augušto Boal (Augusto Boal). Igranje uloga (eng. role play) je popularna i korisna metoda u analizi konflikata. Brazilski reditelj Augušto Boal je razvio čitav koncept “narodskog” pozorišta u kome se bitne teme mogu postaviti na sceni, “demaskirati” i transformisati. Mogućnosti za facilitaciju se kreću od improvizovanja analize situacije do pažljivog postavljanja na scenu konfliktne situacije koju potom grupa svojim intervencijama transformiše. Routledge (1992). Za detaljnije reference i opis ovih metoda u kontekstu rada sa mladima pogledajte članak “Theatre of the Oppressed and Youth”, Pitera Merija i Gavana Titlija u časopisu *Coyote* broj 1.