



JEDNAKOST

Kabinet ministarke bez portfelja zadužene
za koordinaciju aktivnosti u oblasti rodne
ravnopravnosti, sprečavanja nasilja nad
ženama i ekonomskog i političkog
osnaživanja žena


EQUALITY

Office of the Minister without Portfolio for
Coordinating Activities in Gender Equality,
Preventing Violence Against Women,
and Economic and Political
Empowerment of Women

ПРАКТИКУМ

- ВРШЊАЧКА/ШКОЛСКА МЕДИЈАЦИЈА -

Пројекат: "Знањем до промене"

Реализује: УГ  "КОКОРО"-Бор

МЕДИЈАЦИЈА / ПОСРЕДОВАЊЕ

Медијација је начин решавања конфликта и превазилажење неспоразума у коме се неутрална, трећа страна или стране појављују у улози медијатора, тј. посредника између сукобљених страна. Медијација олакшава процес комуникације између страна које преговарају и омогућава им постизање споразума.

Медијација није велико откриће нашег времена. Медијација или посредовање постоји онолико колико постоје и сами конфликти тј. онолико колико постоје записи о човечанству и конфликтима између људи, и већина нас познаје неке од медијационих вештина, које смо прихватили и развили у нашим свакодневним односима са људима. Медијација означава одређене технике посредовања које су развијене у последњих 40-так година. Међутим, оно што је ново јесте распон ситуација у којима се медијација примењује, као и јасно дефинисани услови и начини њене примене.

Циљ медијације је да се конфликту приђе на конструктиван начин и дође до заједничког решења у коме све стране у сукобу добијају. Уместо позиције у којој једна страна добија а друга губи, или чак обе стране губе - где имамо деструктивне поступке током самог сукоба, овде покушавамо да постигнемо споразум који је прихватљив и задовољавајући за све стране, потребе и интересе који леже у основи конфликта.

Медијација је веома слична преговарању. И у једној и у другој ситуацији покушавамо да дођемо до исхода у којем обе стране добијају, једина је разлика у активности страна у сукобу и у непостојању, односно постојању, треће, неутралне стране – медијатора.

Успешно преговарање и посредовање подразумева, поред жеље да се проблему приђе конструктивно применом аналитичких и комуникацијских вештина, одређеним корацима који се морају поштовати током процеса.

Медијатор који је позван да учествује у процесу конструктивног решавања сукоба не сме да има интерес или корист у сукобу којим се бави. Он има контролу током процеса медијације али нема контролу над понуђеним и одабраним решењима. Њега бирају стране које су у сукобу.

Који су основни принципи медијације?

- Добровољност – нико не може да те натера да учествујеш у медијацији, то је само твоја одлука.
- Равноправност – сви учесници у процесу су једнаки, како између себе тако и у односу на медијатора. Не постоји више или мање вредан.
- Поверљивост – све што се изговори током медијације не сме да се дели са другим људима. Информације не смеју да се саопштавају професорима, другим ученицима, пријатељима.
- Конструктивизам – стране које учествују у медијацији дају конструктивна решења и прилазе проблему на креативан начин.

Медијатори су увек ту да помогну, а на странама је да донесу одлуку!

АЗБУКА МЕДИЈАЦИЈЕ

- **Медијација помаже решавању конфликта;**
зато што она креативно приступа разрешавању конфликта. Зато што медијатори охрабрују особе у сукобу да дискутују о свим значајним питањима. Помаже нам да сагледавамо ствари из другог угла и имамо прилику да научимо много о самој комуникацији, о себи, атмосфери у школи...
- **Медијација нас учи основним животним вештинама;**
зато што сви ми имамо жељу да креирамо пријатну атмосферу, да се дружимо се с искреним и поузданим људима, неопходно је да савладамо различите вештине: комуникације, креативног решавања проблема, преговарања, уважавања којим вештинама нас медијација учи.
- **Медијацијом вежбамо постојеће вештине кроз свакодневну праксу;**
све вештине захтевају вежбу да би се савладале, а медијација нам омогућава да развијемо своје вештине решавања конфликта у ономе што нам је најзначајније: у свакодневним сукобима. Ово чини да вештине постану моћне и значајне јер их проживљавамо. Бити медијатор у стварним конфликтима у школи помаже, такође, и да стечене вештине користимо и ван ње.
- **Медијација нас мотивише на сарадњу;**
медијација нас мотивише да причамо о проблемима, уместо да се око њих свађамо. Зато што током медијације развијемо међусобно разумевање, зато што су садржаји медијација потпуно поверљиви, зато што је медијација неупоредиво боља опција од свађа и неразумевања.
- **Вршњачка медијација нас оснажује;**
медијација нас учи различитим вештинама, а потом нас охрабрује да сами решавамо сопствене сукобе.
- **Медијација подстиче самопоштовање;**
самопоштовање је неопходно за успех ученика, а медијација поспешује самопоштовање на много начина. Кроз медијације стичемо искуство и способност да уочимо префињене разлике у начинима комуникације, учимо како да учествујемо у процесу који нам омогућује да преузмемо контролу над својим животима.
- **Медијација укључује СВЕ ученике и СВЕ наставнике, равноправно;**
медијација не прави разлику између ученика са одличним и лошијим оценама, као ни разлику између професора и ученика. Тако, кроз медијацију сви дајемо пун допринос развоју школске средине.
- **Медијација делује превентивно;**
медијација се не користи само у случајевима када сукоб ескалира. Она се користи на бројне начине да би се такви случајеви превенирали.
- **Медијација поправља атмосферу у школи;**
медијација има позитиван ефекат на “климу” у школи. Програм промовише идеју припадности школској заједници и контроле над школским животом. Смањује напетост која настаје из нерешених и ескалирајућих сукоба. Побољшава комуникацију између ученика и између ученика и наставника, службеника школе и родитеља. Одржава стара пријатељства и започиње нова.
- **Медијација нам помаже да се развијемо;**
током медијације учимо како да задовољимо наше потребе али и како да задовољимо потребе друге стране. Тако се, кроз комуникацију, развијемо и боље разумемо себе и друге.

Када желимо да се суочимо са конфликтом

Конфликт је динамички, интерактиван процес који подразумева сукоб опречних ставова, импулса, интереса и тежњи.

Конфликт настаје оног тренутка када се стране суоче са својим различитим потребама, жељама, захтевима и очекивањима везаним за заједничке ствари.

Када видимо разлике и проблеме имамо и свађу.

А мало и о другим, а истим стварима ...

У сваком конфликту можемо да се понашамо као:

Ајкула – јер морамо да победимо по сваку цену. Победа је све, ура!

Камелеон – тражимо решења, али са идејом да сви треба мало да попустимо. Мало ја, мало ти ...!

Плишани меда – попуштамо другој страни. Само си ми ти битна/ан!

Корњача – када конфликт не желимо ни да видимо. Конфликт, јао страшно, ма свађа не постоји!

Делфин – нападамо проблем и проналазимо решење које ће нас све задовољити. Ово су моје потребе, а које су твоје?

Исход конфликта може да буде:

- једна страна добија, а друга губи – само једна страна постиже оно што жели кроз физичку и вербалну доминацију. *Друга страна се често повлачи;*
- обе стране губе – обе стране најчешће губе у конфликту јер га *избегавају;*
- обе стране мало губе, а мало добијају – стране праве *компромис* и одричу се дела “колача” да би добиле нешто заузврат;
- обе стране добијају – сконцентрисани смо на потребе свих страна а не на жеље. Размишљамо како да задовољимо *потребе не* одричући их се при томе;

А како се понашамо у конфликту:

- Надметање – користимо такмичарски стил и жељни смо победе по сваку цену.
- Прилагођавање – занемарујемо своје жеље и потребе, а однос са другом особом нам је најбитнији.
- Избегавање – потпуно игноришемо постојање конфликта.
- Компромис – сви у сукобу морају да се одрекну нечега да би добили нешто друго.
- Сарадња – сви смо сарадници и уважавамо наше циљеве и односе. Поштујемо и своје и туђе гледиште. Слушамо се.

Како да водите медијацију и о чему треба да водите рачуна:

1. Увод - започињање процеса медијације

Ова фаза подразумева припрему медијатора пре почетка састанка, као и увођење учесника у сам процес. У овој фази треба да упознате учеснике са основама медијације, са основним правилима која морају да се поштују, да развијете почетну атмосферу – атмосферу прихватања и поверења,

да одговорите на нека почетна питања која би учесници могли да имају у вези са самим процесом и др.

2. Излагање проблема - Причање приче и разговор о проблему

- Слушање – истраживање и дефинисање проблема

Ово је важан корак пошто од дефиниције проблема и његовог адекватног схватања зависи колико и да ли ћемо га успешно решити.

У овој фази стране које су у сукобу треба да:

- јасно дефинишу ситуацију, без интерпретације,
- изразе своје потребе,
- направе разлику између потреба и жеља (начина задовољења потреба), које се у ситуацијама сукоба често мешају.

Овај корак се завршава када су потребе обеју страна јасно дефинисане.

3. Рад на процесу и осмишљавање решења

- Схватање суштине проблема

Након излагања проблема, или чак током излагања битно је да омогућите странама да се помере из позиције у којој се налазе и да препознају потребе које се налазе у основи проблема, било да су нереализоване или потребе које нам неко други угрожава. Процес препознавања потреба је стога карактеристичан не само за ову фазу, већ понекад и за прву, када се упознајемо са самим проблемом. Понекада је овај процес веома једноставан и особа прилично лако, некада и сама препознаје о којој потреби је реч, а понекада је ово прилично сложен процес и цео састанак можемо да проведемо у покушају дефинисања истих.

- Смишљавање могућих решења

После јасно дефинисаних потреба, медијатор подстиче обе стране у сукобу да смисле различита решења која би могла да задовоље и једну и другу страну. У овом кораку се може користити техника браинсторминга (мозгалице) у којој се сукобљене стране подстичу да дају што више различитих решења, не процењујући потенцијалну вредност и успешност појединих решења.

Питајте прву особу шта је у тој ситуацији могло да буде другачије урађено _____, шта си у тој ситуацији могао/ла да урадиш другачије?

Питајте је : Шта можеш да урадиш сада у вези с тим?

Питајте другу особу шта је у тој ситуацији могло да буде другачије урађено: _____, шта си у тој ситуацији могао/ла да урадиш другачије?

Питајте је: Шта можеш да урадиш сада у вези са тим?

4. Фаза Процењивање решења - Избор решења

У овом кораку процењујемо могућа решења, нека одмах елиминисамо, око неких се договарамо имајући у виду колико су адекватна за решење проблема.

Приликом процене предложених решења треба водити рачуна о следећим питањима:

- да ли вам решење изгледа реално и јасно дефинисано?
- шта су предности а шта мане предложеног решења?
- могуће последице предложеног решења за једну и за другу страну као и на друге људе у окружењу?
- да ли је ово заиста прихватљиво решење за обе стране, тј. да ли се обе стране налазе у победничкој позицији?
- да ли се ово решење може спровести и да ли евентуално једна од страна може имати потешкоћа приликом реализације договореног?
- шта ако...? Водите рачуна о тешкоћама које могу евентуално да утичу на реализацију предложеног решења;
- дефинишите факторе који могу да олакшају или отежају реализацију предложеног решења.

Како искористити ове факторе, тј. како их избећи?

Овако можете да излистате свако предложено решење.

Ово је веома важан корак у процесу медијације јер стране покушавају да развију контруктивну енергију и по први пут се улажу озбиљни напори у проналажење заједничког решења.

У овој фази је важно да се дефинише заједнички циљ за шта можете користити неке помоћне технике. Предложена решења можете да запишете на флипчарт а да потом нагласите заједничке елементе и евентуално да охрабрите учеснике у овом процесу.

Када се обе стране сагласе с тим шта им је заједнички циљ, пређите на излистивање могућих решења проблема, пружајући прилику обема странама наизменично да дају своје предлоге.

5. Фаза договора - Доношење коначне одлуке -

Уколико су претходни кораци правилно спроведени, овај корак није тежак. Често се најбоље решење само наметне. Уколико се сви сложе, овај корак се завршава.

Уколико се појави неколико прихватљивих решења, потребно је поново размотрити свако од њих. Трудите се да постигнете потпуну сагласност, важно је да то буде решење око којег се и једна и друга страна слажу да је најприхватљивије и да ће задовољити њихову потребу.

- **Парафразирајте решења** која сте чули од обе стране, да бисте се још једном уверили да постоји сагласност око значења понуђеног решења.

Можете да питате :

Шта мислите о овим решењима?...

Које вам се од ових решења свиђа, а које не?

Има ли неких идеја које вам се посебно допадају?

Има ли оних које не прихватате?

- Одређивање начина спровођења решења

Често се дешава да се донете одлуке не спроводе. То се дешава онда када се прецизно не утврди начин на који ће се одлука спроводити.

Да би се постигло поштовање договора и спровођење решења неопходно је направити оперативни план и дефинисати ко, када, како и шта ради, шта су чије обавезе и одговорности.

Потребно је питати учеснике у сукобу:

На који начин ћете да започнете реализацију договора?

Ко ће бити за то одговоран? До када?...

- Процена успешности решења

Основна идеја је да се процени ефикасност постигнутог договора и да сви учесници у медијацији, укључујући и медијаторе, кажу своје мишљење.

Водите рачуна да ни у ком случају не пожурујете стране да се сложе са неким од понуђених решења. Оставите им времена да добро размисле о свему и да након тога буду потпуно сигурни у одлуку коју су донели. Уколико нису сигурни у предложено решење и имају неке сумње у вези њега, оставите им све време које им је потребно. Можда ће након тог времена доћи до неког новог решења које првобитно није ни било предложено.

Веома је битно да сумирамо и још једном нагласимо да понудено решење мора да задовољи неке од критеријума и то :

- решење мора да буде јасно и специфично. Понекад предложене ствари можемо да интерпретирамо различито. На пример, оно што је нама скоро – дан, два, некемо може да буде период од три месеца, или особа А ће показати пажњу ..., нама може да значи осмехнути се и љубазно јавити када се сретнемо, а другој особи то може да значи позвати на кафу једном недељно ...
- решење би требало да се тиче одређених рокова, које треба јасно прецизирати;
- решење треба да задовољи обе стране и оне би требало да се осећају као победници у овом поступку. Може да се деси да једна страна чини компромис, тј. уступке другој страни мислећи при томе да ће она бити на добитку у неком потенцијално новом конфликту;
- решење треба да буде разумљиво и јасно свим странама у сукобу укључујући и самог медијатора. Медијатор треба да инсистира на томе да је свим странама јасно ко и шта треба да уради. На пример, вербално агресивно може за једну страну да значи нешто сасвим супротно од онога како ове рећи разуме друга страна;
- решење треба да буде реално изводљиво, односно да стране које су у сукобу имају контролу над понуденим решењима тј. понашањима.

- Неуспела решења

Током процеса може да се деси да ниједно предложено решење не буде прихватљиво и да стране не могу да се сложе око изласка из самог сукоба. Тада размислите о алтернативном решењу које би заменило посредовање и проверите са странама које алтернативне предлоге они сами имају. Заједнички размислите о овим предлозима и изаберите најподношљивије и најреалније за стране у сукобу.

6. Завршавање процеса медијације - Одређивање начина спровођења решења

У овој фази треба да се договор који је постигнут током медијације стави на папир, и након тога обе стране треба да га потпишу. Такође, у овој фази се све стране укључујући и самог медијатора договарају о фази евалуације, тј. о начину на који ће се процењивати постигнуто решење, односно његово спровођење и успешност.

- Одређивање начина спровођења –

Акцент у овој фази и јесте на договору процеса евалуације а касније на његовом спровођењу. Водите рачуна о томе да дефинисање решења, а затим његово записивање на папир нису потпуно исти процеси. Приликом дефинисања решења многе ствари се "подразумевају" тако да на пример, не водимо рачуна о дефинисању саме реченице, редоследу ко и када ради и сл.

Због овога када договор стављате на папир, тј. када имате писани споразум водите рачуна о следећем:

- јасно наглашени детаљи – ко ради (име и презиме), шта ради, када ради, на ком месту, ко ће евалуирати процес (име и презиме) и сл.
- користите језик позитивне акције, тј. изразите сопствене захтеве, очекивања у односу на себе и друге у афирмативној форми, не шта не желим да се уради и шта не желим ја да урадим, већ шта желим да друга страна уради и шта желим да ја урадим поводом тога;
- користите јасне и једноставне реченице које обе стране могу да разумеју. О овоме посебно треба водити рачуна у ситуацијама у којима имамо сукобе на националној основи где стране не говоре истим језиком, или уколико имамо разлику о образовном нивоу, узрасту и сл.
- водите рачуна о свим другим условима који омогућавају, тј. спречавају реализацију договореног и њих, такође, ставите на папир;
- шта ће се дешавати у будућности уколико поново упаднемо у исти проблем, тј. сукоб? Како ћемо реаговати, разговарати, шта ће бити чија одговорност и сл.

Будите спремни да ћете понекад наићи на отпор код страна да постигну и потпишу писмени договор након медијације. У школском окружењу ово, заиста, може деловати помало формално и круто, а поготово због нашег традиционалног окружења у којем се најчешће само уговори стављају на папир. Ипак, без обзира на то било би добро да тражите да се запише постигнуто решење.

Разлози због којих инсистирамо на писменом а не само усменом договору који је постигнут током медијације су вишеструки :

- на јасан начин завршавамо са самом медијацијом,
- даје јасан и поткрепљујући знак да су стране постигле нешто заједно, што припада и једној и другој страни,
- странама је јасно ко шта треба да уради у вези са решењем око кога су постигли сагласност,
- уколико неко заборави поједине елементе из договора може увек да се врати на њих и да се подсети,
- смањује се могућност грешке и погрешног разумевања договореног,
- особа која је од ауторитета, а која је послала стране на медијацију има писмени доказ да је договор постигнут.

Када запишете договор који је постигнут, фотокопирајте га, а затим дајте обема странама да га потпишу.

Факти процеса медијације

- Ми смо колеге и поштоваћемо једни друге.
- **Нападаћемо проблем а не особу.**
- У процесу су сви равноправни и нико не доминира.
- Медијатор олакшава процес. Он не тражи решење уместо нас.
- Поштујемо време – долазимо на време, поштујемо трајање пауза.
- У реду је да смо различити. Свако види проблем на свој начин. Поштујемо начин на који друга страна види ситуацију.
- Различита перцепција не значи и мање поштовања.
- Важно је да кажемо оно што желимо поштујући другу особу. Такође, слушамо другу особу са пажњом и трудимо се да разумемо шта говори.

- Трудимо се да направимо корак напред. Дајемо позитивну повратну информацију и конструктивне коментаре.
- Искрени смо, отворени и флексибилни. Не манипулишемо другима, ни процесом и причамо отворено.
- Не прекидамо друге док причају.
- Тражимо решење које ће задовољити потребе свих страна у сукобу. Оно је реално и изводљиво.
- Медијацију видимо као могућност сопственог развоја. Чак и ако не нађемо решење, нешто смо добили.

ПРОЦЕС МЕДИЈАЦИЈЕ

– 6 корака у пракси –

УВОД: Припрема и представљање

Представите се

Здраво, ја сам _____ а ово је _____. Ми смо школски медијатори.

Питајте особе које су у конфликту да ли би желели да им помогнете да реше проблем.

Да ли бисте желели да вам помогнемо да проблем решите?

Да ли вам је потребна помоћ у решавању проблема?

Пронађите мирно место за медијацију. Тражите сагласност око правила:

Пре него што почнемо, волели бисмо да имамо вашу сагласност око следећих правила: (наводите правило по правило и питате их да ли су сагласни).

Обе стране се труде да реше проблем,

Обе стране се слажу да неће прекидати док друга страна не заврши причу,

Обе стране се слажу да неће етикетирати, или омаловажавати другу страну,

Обе стране се слажу да ће све што буде речено у току медијације остати између њих...

Да ли се слажете са овим правилима? Да ли бисте желели да додате нешто?

I КОРАК: Јасно дефинисање проблема

Слушање – истраживање и дефинисање проблема

1.Замолите обе стране да опишу догађај

а. Прво замолите једну особу да почне тако што ће да опише шта се догодило _____ испричај нам шта се догодило.

б. Парафразирајте то што је особа рекла користећи технике активног слушања и/или питајте како се осећа у вези са оним што се догодило.

__(име)_____, да ли се у вези са тим осећаш.....?

или

__(име)_____, како се осећаш у вези с тим?

в. Питајте другу особу да опише шта се догодило – поновите корак а.

г. Парафразирајте то што је друга особа рекла – поновите корак б.

2. Користите технику активног слушања да утврдите узроке незадовољства:

а. проверите с обема странама која потреба/жеља је била ускраћена (или је још увек):

__(име)_____, да ли у вези с тим имаш потребу да? или

__(име)_____, да ли ти је у вези с тим било потребно да.....?

б. Парафразирајте то што је особа рекла вербализујући њену потребу/жељу, ако није сама била довољно прецизна или јасна.

Чини ми се да ти је (било) потребно да _____?

Чини ми се да желиш (си желео/ла) _____?

ц. Поновите корак 2/а

д. Парафразирајте – поновите корак 2/б

3. Овај поступак се понавља све док не постане могуће сумирати оно што је суштина проблема, што обе стране могу да прихвате као суштину проблема:

Да ли се сви слажемо да је проблем у томе што _____?

II КОРАК: Смишљање/проналажење могућих решења

1. Када се обе стране сагласе с тим шта им је заједнички циљ, пређите на излиставање могућих решења проблема, пружајући прилику обема странама наизменично да дају своје предлоге.

Можете почети на следећи начин :

а. Питајте прву особу шта је у тој ситуацији могло да буде другачије урађено:

_____, шта си у тој ситуацији могла да урадиш другачије?

Питајте је: *“Шта можеш да урадиш сада у вези с тим?”*

б. Питајте другу особу шта је у тој ситуацији могло да буде другачије урађено

_____, *шта си у тој ситуацији могла да урадиш другачије?*

Питајте је: *“Шта можеш да урадиш сада у вези с тим?”*

III КОРАК: Процењивање решења - Избор решења

Парафразирајте решења која сте чули од обе стране, да би се још једном уверили да постоји интерсубјективна сагласност око значења понуђеног решења.

Сва решења се записују и свако се узима у обзир, о сваком се дискутује.

“Шта мислите о овим решењима?...Које вам се од ових решења свиђа, а које не?...Има ли неких идеја које вам се посебно допадају? Има ли оних које не прихватате?”

Прецртајте свако решење које је било ко из било ког разлога одбацио, можете да наведете и своје мишљење о наведеним решењима. Подстичите обе стране у сукобу да заступају своје предлоге, да објашњавају њихову вредност за решење сукоба.

IV КОРАК: Доношење одлуке

1. Помажемо обема странама да изаберу решења око којих се обе стране слажу :

Које решење вам се највише свиђа?

2. Можете да их проверите тако што замолите стране у сукобу да замисле како би изгледало свако од решења које је изабрано.

“Ако изаберемо ово решење, шта мислите да би се догодило?...Да ли би тиме сви били задовољни?...Да ли бисмо тиме решили проблем?... Да ли овај предлог има неких недостатака?...”

3. Дефинише се оно око кога постоји слагање обе стране и то се провери постављањем питања, питамо једну па другу страну.

»Да ли се слажете да је то решење које вам одговара?«

4. Стране у медијацији честитају једна другој на успешном проналажењу решења.

»Дакле имамо решење, честитамо! Договорили смо се шта је то што ће допринети да се сукоб реши и да се сви осећамо добро.«

5. Попуни се уговор који потпишу сви учесници процеса медијације.

V КОРАК: Одређивање начина спровођења решења

Да би се постигло поштовање договора и спровођење решења неопходно је направити оперативни план и дефинисати ко, када, како и шта ради, шта су чије обавезе и одговорности.

Потребно је питати учеснике у сукобу:

“На који начин ћете да започнете реализацију договора? Ко ће бити за то одговоран? До када?...”

VI КОРАК: Процена успешности решења

Када се заврши са договорима, пожељно је проверити како се осећају и шта мисле учесници у процесу медијације о »обављеном послу«.

То се може постићи постављањем питања:

»Да ли је одлука задовољавајућа, да ли је довела до неког напретка, да ли је проблем нестао, да ли смо задовољни исходом? Како се осећамо? Где смо били и докле смо стигли?«

II

МОДЕЛ РАДИОНИЦЕ

Радионица је облик групног рада.

То је вођена и добро осмишљена активност у којој је учесник радионице средиште свих активности. Главна одлика радионице је кружна комуникација. Седи се у кругу, ради јаснијег и отворенијег разговора и сви учесници се могу боље видети и чути.

Радионице које ћете радити су едукативне, фаворизују увид, вредносне ставове и подстичу на равноправност, сарадњу, једнакост, поштовање и толеранцију. У функцији су стицања знања, размене мишљења, искустава, ставова, критичког мишљења и слободе изражавања засноване на поузданим подацима; Повећању, свесности о сопственим потребама али и потребама друге особе.

Основна обележја радионице су:

- Водитељ радионице није у центру збивања већ учесници радионице
- Водитељ не процењује, непресуђује, неосуђује, не критикује, он је ту да би креирао амбијент за размену мишљења и искуства
- Водитељ поставља питања отвореног типа

- Водитељ не даје готова знања, он подстиче на размишљање, сумњу, проверу
- Водитељ покрене дискусије, каналише разговор
- Водитељ пажљиво посматра учеснике, даје реч, фокусира на проблем
- *Равноправно и активно учествују сви учесници, нема посматрача*
- Успостављају се правила групног рада која доноси група
- Акцент је на самом процесу, а не на продукту, тј. исходу
- Свачије мишљење је битно и вредно

Колико год једна радионица изгледала спонтано то је у ствари један добро, осмишљен, структуриран и комплексан процес.

Водитељ интензивно припрема сваку нову радионицу, а након завршетка радионице прави евалуацију свог рада (шта је остварено, шта је пропуштено да се каже, на шта треба више обратити пажњу, која су се то нова питања појавила, шта је урађено добро, а шта лоше итд). Помаже едукатору стицање увида у своје водитељске врлине и мане и тако усавршавати своје знање и вештину.

Како изгледа једна радионица?

Једна радионица углавном траје два школска часа, а може се организовати и 60 мин. за које време се може пуно тога постићи.

У почетка рада са групом вршњака, значајно је Мотивисати младе да учествују у дискусији.

УВОДНИ ДЕО РАДИОНИЦЕ (5 мин)

1. Представите се, само име, из које организације долазите (1 мин)

Здраво! Ја сам Јасна, ово је Марко, ми смо из организације КОКОРО која се бави подршком младих. Сада у оквиру пројекта "ЗНАЊЕМ ДО ПРОМЕНЕ" који финансира Кабинет министарке без портфеља Владе Републике Србије.

(ЗА ВАШУ ИНФОРМАЦИЈУ: Пројекат се бави превенцијом вршњачког и партнерског насиља, тренасформацијом сукоба/конфликата у вршњачким групама конструктивним дијалогом и превенцији насиља у емотивним / интимним партнерским односима међу младима који спроводи УГ „КОКОРО“ у Бору.

2. Изнесите разлог због кога сте ту (1 мин).

„Ми смо данас дошли да разговарамо о тренасформацији сукоба / конфликта конструктивним дијалогом у вршњачким групама. Разговараћемо: о предностима примене мирног решавања сукоба, толеранцији, активном слушању, комуникацији, конфлику, могућностима и корацима медијације у доприноси промени у креирању нових друштвених ставова и идеја; Да много тога зависи од нас младих који смо носиоци промена у друштву; Ширењу знања, ставова, вредности и понашања. Зато је важно да будете отворени, активни и да изнесете своје ставове и размишљања на теме. Због чега ћемо на почетку договорити нека правила понашања у групи којих ћемо се сви придржавати“:

3. Утврдите основна правила за несметан рад у групи (1,5 мин).

„Да ли се слажете да се договоримо око неких правила рада да бисмо могли лакше да радимо, да се боље чујемо и разумемо, која ћемо сви поштовати и на која се можемо позивати? (Имати припремљена исписана правила) нпр: свако има право да изнесе своје мишљење, слушамо једни

друге без прекидања, нема вређања, критиковања, свако мишљење је важно и драгоцено чак и ако нам се лично не допада, искључити телефон, не седети на својим потребама итд. и додати по потреби нова, утврдити и истаћи) или...

Вежба: Успостављање атмосфере „Сигурно место“

Задајте задатак да свако од присутних на папирџу (стикеру) напише шта му је важно да се поштује приликом заједничког рада у групи, шта нам је потребно да би се осећали безбедно, како би били опуштени и отворени. Све предлоге прочитајте (групишите оне сличне) и на основу њих направите заједничка правила рада или додајте нова и постојећа припремљена.

Игрица за размрдавање, размештање, опуштање (*Нека замене места...*) 1/5 мин.

ЦЕНТРАЛНИ ДЕО РАДИОНИЦЕ (30 - 50 мин).

ЗАШТО је то ова тема важна за младе?

Иако су млади изразито погођени проблемом насиља, млади људи поседују и капацитете да активно преиспитују друштвене вредности и стварају систем веровања, знања са вештинама и моделима понашања на основу личних искустава у непосредном окружењу.

Због тога млади људи, имају велики потенцијал да разумеју и активно промовишу вредности ненасиља у друштву. Да се трансформишу сукоби/конфликти конструктивним дијалогом и остави ла, проблем иза. Страна стекна увид у последице свога дела, коригује понашање, повећа одговорност, извини и спречи рецидивантно понашање; Ресоцијализује и интегрише у проси оцијалну групу вршњака...

ЗАВРШНИ ДЕО РАДИОНИЦЕ (5 мин)

Евалуација: Игрица за опуштање (ДА - НЕ, Корпа са воћем и сл) и одлазак у добром расположењу.

Завршни део обухвата сумирање, питања и процену задовољства учесника. Сумирање је веома важно јер се тако још једном понови све оно што је најбитније и стекне утисак о томе колико је група разумела и прихватила нове информације.

Након завршене радионице потребно је урадити евалуацију, навести ствари којима смо задовољни и због чега, указати на евентуалне пропусте и из свега извући искуство драгоцено за следећи пут. Такође, потребно је у пару урадити самоевалуацију јер тако избегавамо да поновимо исту грешку али и уочавамо своје квалитете и јаче стране.

Улога волонтера је специфична по много чему.

Волонтер је неко ко настоји да направи атмосферу подршке и поверења у групи са којом ради. Креира двосмерну комуникацију и процес учења у групи, зато је потребно да буде асертиван - да може слободно да се изрази и разуме друге тако да не повреди њихова права. Он подстиче атмосферу поверења у којој учесници размењују информације и уважавају једни друге упркос разликама и различитим вредносним системима.

Карактеристике ефикасног волонтера:

- Не осуђује
- Искрен је
- Остварује поверење
- Флексибилан је
- Стабилан је и фер према свима
- Осетљив је
- Посматра и обраћа пажњу на дешавања у групи
- Ефективно комуницира
- Подржава
- Учествује

"Овај пројекат подржан је од стране Кабинета министарке без портфеља задужене за координацију активности у области родне равноправности, спречавања насиља над женама и економског и политичког оснаживања жена. Мишљење које је изнето у овој публикацији/чланку/студији/раду је мишљење аутора и не представља нужно и мишљење Кабинета."