

SARADNJJOM DO REŠENJA

Priručnik za realizaciju PEER modela rešavanja
problema putem saradnje



Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu | 2024





Skeniraj QR kod za preuzimanje PDF verzije priručnika.

SARADNJOM DO REŠENJA

Priručnik za realizaciju
PEER modela rešavanja
problema putem saradnje

*Smiljana Jošić i
Aleksandar Baucal
(urednici)*

*Saradnjom do rešenja
Priručnik za realizaciju PEER modela rešavanja
problema putem saradnje*

Autorski tim:

Aleksandar Baucal
Dragica Pavlović Babić
Ana Altaras Dimitrijević
Ksenija Krstić
Zorana Jolić Marjanović
Ivana Stepanović Ilić
Marina Videnović
Smiljana Jošić
Tijana Nikitović
Kristina Mojović Zdravković
Milana Rajić
Jovan Ivanović
Prvo izdanje, Beograd 2024.

Urednici:

Smiljana Jošić i Aleksandar Baucal

Izdavač

Univerzitet u Beogradu – Filozofski fakultet,
Čika Ljubina 18–20, Beograd 11000, Srbija
www.f.bg.ac.rs

Za izdavača

dr Danijel Sinani,
dekan Filozofskog fakulteta u Beogradu

Recenzenti:

dr Danijela Petrović,
Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu
dr Nevena Buđevac,
Fakultet za obrazovanje učitelja i vaspitača, Univerzitet u Beogradu
dr Vladeta Milin,
Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu

Lektura i korektura

Sanja Blagojević-Bošković

Dizajn

Jovan Radovanović

Priprema za štampu

Dosije studio, Beograd

Štampa

JP Službeni glasnik, Beograd

Tiraž

300

ISBN 978-86-6427-291-9

Objavlivanje publikacije sprovedeno je uz finansijsku podršku Fonda za nauku Republike Srbije,
broj projekta: 7744729, *Saradnjom do rešenja: PEER model osnaživanja mladih za konstruktivni dijalog i timski rad.*

Za sadržinu ove publikacije isključivo je odgovoran autorski tim i ta sadržina
ne izražava stavove Fonda za nauku Republike Srbije.



COPYRIGHT © 2024 UNIVERZITET U BEOGRADU, FILOZOFSKI FAKLTET

Publikacija može da se koristi u skladu sa licencom
Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0
International CC BY-NC-ND.

Sadržaj

7		PREDGOVOR
9		PEER MODEL REŠAVANJA PROBLEMA PUTEM SARADNJE
13		LIČNOST U REŠAVANJU PROBLEMA PUTEM SARADNJE
23		DOPRINOS EMOCIONALNE INTELIGENCIJE (VRŠNJAČKOJ) SARADNJI
37		RAZMENA IDEJA PUTEM DIJALOGA
49		INTERNET KAO RESURS U REŠAVANJU PROBLEMA PUTEM SARADNJE
61		PRILOZI

Predgovor

Ovaj priručnik predstavlja rezultat predanog rada i istraživanja u okviru projekta *Saradnjom do rešenja: PEER model osnaživanja mladih za konstruktivni dijalog i timski rad*. Istraživači sa Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu i Instituta za pedagoška istraživanja iz Beograda, uz finansijsku podršku Fonda za nauku Republike Srbije, došli su na ideju da kreiraju program koji bi pomogao adolescentima da bolje sarađuju prilikom rešavanja složenih problema i zadataka.

Oslanjajući se na znanja iz sociokulturne psihologije, psihologije individualnih razlika, razvojne psihologije i obrazovnih nauka formulisali smo jedinstven PEER model zajedničkog rešavanja problema. Kroz mnoge sate istraživanja, razvoja materijala i interakcije sa mladima, zajedno smo oblikovali PEER model kao i ovaj priručnik. Ovaj model polazi od toga da je za kvalitetnu i produktivnu saradnju potrebno voditi računa o sledećim aspektima saradnje: 1) osobine ličnosti (**P**ersonality), 2) emocionalna inteligencija (**E**motional intelligence), 3) razmena ideja putem dijaloga (**E**xchange) i 4) dostupni resursi (**R**esources). Svakom slovu PEER modela u ovom priručniku posvetili smo jedno poglavlje. U poglavljima je kratko objašnjen svaki element modela, a zatim su prikazane aktivnosti koje podržavaju razvoj saradnje kod mladih. Kroz sinergiju ovih elemenata, mladi ne samo da formulišu bolja rešenja, već i unapređuju lične kompetencije neophodne za uspešnu saradnju.

Naša želja je da ova publikacija bude inspiracija i resurs za sve koji su posvećeni razvoju mladih i unapređenju veština zajedničkog rešavanja problema. Priručnik je pre svega namenjen profesionalcima koji rade sa mladima i koriste grupni rad kao metod u realizaciji aktivnosti za učesnike, bilo da je u pitanju školski ili vanškolski kontekst. Psiholozi, pedagozi, stručni saradnici, nastavnici, vaspitači¹ i ostali koji se bave razvojem mladih pronaći će u ovom priručniku korisne smernice i alate usmerene na podržavanje mladih u razvoju njihovih veština zajedničkog rešavanja problema.

Prva dva poglavlja priručnika posvećena su aktivnostima koje podstiču prepoznavanje i uvažavanje osobina ličnosti (Personality) kao i vežbama koje govore o doprinosu emocionalne inteligencije zajedničkom radu. Aktivnosti opisane u ovim poglavljima oslanjaju se na psihološka znanja i zbog toga su namenjene prvenstveno psiholozima. Međutim, ne isključujemo mogućnost da ih mogu realizovati i drugi edukatori, posebno nastavnici, uz konsultacije sa psiholozima. Druga dva poglavlja, razmena ideja putem dijaloga (Exchange) i dostupni resursi (Resources), namenjena su široj grupi edukatora, odnosno mogu ih realizovati svi profesionalci koji koriste grupni rad u edukaciji mladih.

Želimo da izrazimo zahvalnost sledećim partnerskim školama iz Beograda, bez čije podrške i posvećenosti ostvarenje naših ciljeva ne bi bilo moguće: Gimnaziji „Patrijarh Pavle“, Gimnaziji „Sveti Sava“, Zemunskoj gimnaziji, Zubotehničkoj školi, Mašinskoj školi „Radoje Dakić“, Petoj beogradskoj gimnaziji, Saobraćajno-tehnič-

1 Svi pojmovi koji se u ovom priručniku koriste u muškom rodu obuhvataju iste pojmove u ženskom rodu.

koj školi, Sedmoj beogradskoj gimnaziji, Srednjoj turističkoj školi, Ugostiteljsko-turističkoj školi, Farmaceutsko-fizioterapeutskoj školi i Šestoj beogradskoj gimnaziji. Podrška i doprinos koje smo dobili od ovih škola, njihovih učenika, nastavnika, stručnih saradnika i direktora su nemerljivi; zajedno sa njima stvorili smo resurse za koje verujemo da će doprineti obrazovanju i razvoju mladih ljudi.

Takođe, želimo da se zahvalimo svim recenzentima koji su doprineli kvalitetu ovog priručnika. Sugestije i komentari koje smo dobili od dr Danijele Petrović, dr Nevene Buđevac i dr Vladete Milina značajno su doprineli uobličavanju sadržaja priručnika.

Nadamo se da će ovaj priručnik biti od koristi svima koji žele da doprinesu razvoju veština koje su preduslov uspešnog uključivanja mladih u saradnju usmereanu na rešavanje složenih problema. Takođe, podstičemo sve praktičare da aktivno učestvuju u kreiranju novih materijala kako bismo u budućnosti što više podržali zajednicu profesionalaca koji rade sa mladima. Ukoliko ste modifikovali i prilagodili neku od opisanih aktivnosti iz ovog priručnika kontekstu u kom vi radite, pozivamo vas da podelite svoje verzije. Svoje nove ideje možete poslati na imejl-adresu peersolvers@f.bg.ac.rs i tako napraviti korak ka unapređivanju metoda rada sa mladima koje su u funkciji razvoja veština neophodnih u saradnji.

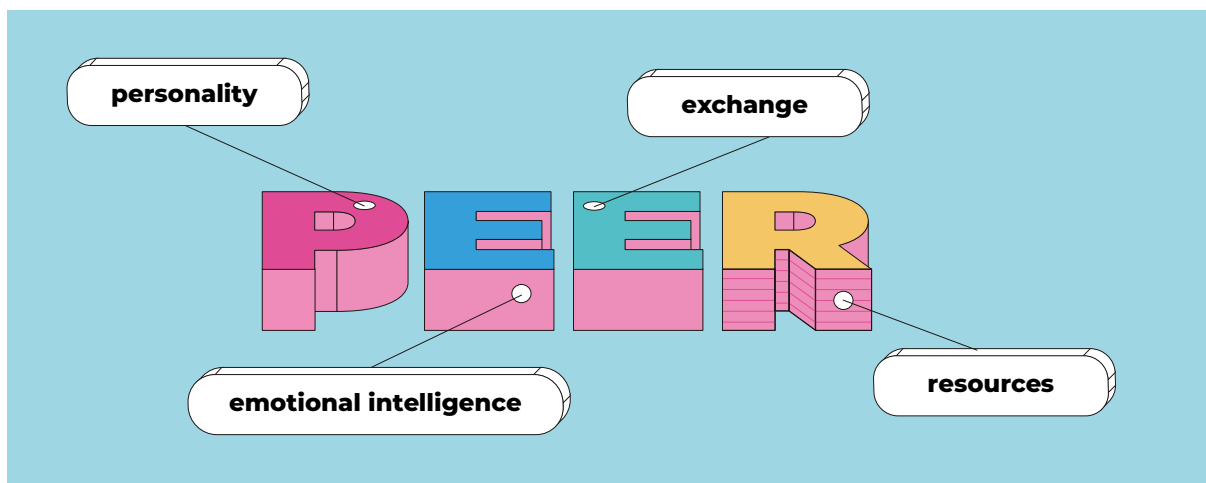
Autori priručnika

PEER model rešavanja problema putem saradnje

Teško je zamisliti da kompleksne (društvene) probleme savremenog društva rešavaju pojedinci. Svakodnevni životni ritam podrazumeva saradnju u različitim segmentima naših života. Zahtevi za zajedničkim rešavanjem problema su takvi da smo ponekad u prilici da saradujemo i sa ljudima s kojima ne delimo isto mišljenje, interese, vrednosti itd. Brojna istraživanja su pokazala da saradnja može doneti kreativnija, efikasnija i sveobuhvatnija rešenja i da je za neke probleme ovo jedini put ka njihovom rešavanju. Pored toga, tokom rešavanja problema koje počinje na saradnji sa drugima, osoba razvija socijalne i kognitivne veštine. Zbog toga ne iznenađuje podatak da su neke od vodećih organizacija, kao što su Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD) i Evropska komisija, prepoznale zajedničko rešavanje problema kao jednu od ključnih kompetencija za život i da razvoj veština potrebnih za uspešnu saradnju vide kao važan cilj savremenog obrazovanja.

Termin rešavanje problema putem saradnje (eng. collaborative problem solving) u ovom priručniku označava proces u kojem grupa ljudi zajedno radi na pronalaženju rešenja, prepoznajući da doprinosi pojedinca nisu dovoljni za uspeh. Interakcija članova grupe u ovom procesu je kompleksna jer obuhvata dve dimenzije: socijalnu, koja se fokusira na odnose u grupi i kognitivnu, koja se odnosi na sam proces rešavanja problema. Ovaj termin treba jasno razlikovati od kooperacije gde postoji dogovorena podela rada u grupi, pri čemu svaki član preuzima odgovornost za određeni deo zadatka u skladu sa svojim znanjima i veštinama. S druge strane, kod nestruktuirane saradnje, rešenje se dizajnira i o njemu se dogovara tokom zajedničke aktivnosti, a podela uloga unutar grupe vrlo je fleksibilna. Ova vrsta interakcije podrazumeva zajedničko promišljanje o problemu, poznato i kao „interthinking“, što podrazumeva intenzivnu razmenu ideja i zajedničku odgovornost tokom celog procesa rešavanja problema. Istraživanja nam sugerišu da uspešna ili produktivna saradnja ne nastaje spontano, već zahteva podršku i sistematsku edukaciju. I zaista, već neko vreme mnogi obrazovni sistemi prepoznaju kao važno nastojanje da se tokom školovanja kod učenika razviju veštine grupnog rada i zajedničkog rešavanja problema. Međutim, iako se o ovoj temi puno pisalo i premda postoji veliki korpus empirijskih podataka o vršnjačkoj saradnji, praktičari se i dalje suočavaju sa brojnim izazovima pri poučavanju mladih da saraduju na produktivan način.

Imajući u vidu izuzetan značaj uključivanja mladih u rešavanje problema putem saradnje, autori ovog priručnika osmislili su PEER model kao sveobuhvatan



okvir za sistematski razvoj sposobnosti neophodnih za produktivnu saradnju kod adolescenata. PEER model se zasniva na rezultatima temeljne analize obimne literature kao i na rezultatima empirijskih istraživanja. Zahvaljujući sistematičnom pregledu obimne postojeće literature i istraživanjima iskustava srednjoškolaca sa saradnjom u školi i načinima na koji saraduju sa vršnjacima, uspeali smo da identifikujemo uslove pod kojim neka saradnja može biti produktivna, kao i načine na koje nastavnici mogu podržati zajedničko rešavanje problema kod učenika u školi. U narednim pasusima ćemo ukratko opisati četiri ključna elementa modela, koji oblikuju njegov akronim PEER. Detaljnije informacije o svakom faktoru prikazane su u okviru pojedinačnih poglavlja ovog priručnika.

P = Ličnost (eng. Personality). U interakciji s drugima učestvuje celokupna ličnost pojedinca, sa svim specifičnostima koje tog pojedinca razlikuju od drugih ljudi. Istraživanja iz oblasti organizacione psihologije pokazuju da su individualne razlike u bazičnim dimenzijama ličnosti – koje nazivamo Velikih pet – značajne za tok i ishode timskog rada. No, umesto da sugerise da su određene osobine poželjne, a druge samo prepreka u grupnom radu, ovaj element našeg modela ističe značaj edukacije o individualnim razlikama u ličnosti i uvažavanja ovih razlika u situaciji saradnje. U suštini, zastupa se ideja da različitost u profilima ličnosti članova grupe može biti prednost, a ne nedostatak kada zajednički treba rešiti neki problem.

E = Emocionalna inteligencija. Grupna interakcija i rešavanje problema mogu biti značajno unapređeni zahvaljujući sposobnostima i veštinama koje obuhvata konstrukt emocionalne inteligencije – to jest, tačnim opažanjem, ispravnim razumevanjem i prikladnim regulisanjem emocija. Naučnu podlogu za uključivanje ovog elementa u naš model rešavanja problema putem saradnje pružaju sve brojnija istraživanja iz obrazovnog i organizacionog konteksta u kojima se empirijski potvrđuje da emocionalna inteligencija ima važnu ulogu u timskom radu.

E = Razmena ideja putem dijaloga (eng. Exchange). Za većinu problema i u različitim kontekstima, osnovno sredstvo zajedničkog rešavanja problema jeste razmena misli i ideja među učesnicima. Iako se ljudi mogu razlikovati s obzirom na profile ličnosti ili veštine iz domena emocionalne inteligencije, u grupi oni moraju prevazići te individualne razlike i uspostaviti zajednički jezik u smislu pravila i vrednosti koje obično vode produktivan dijalog. Drugo „E“ u PEER modelu stoga označava neophodnost upoznavanja mladih sa pravilima i vrednostima razmene ideja, kako bi se omogućila saradnja i sprečilo

prelaženje u ubeđivanje ili konflikt ili završavanje pasivnošću i povlačenjem iz učešća.

R = Resursi. *Na kraju, naš model predlaže da produktivna saradnja zavisi i od dostupnosti određenih resursa, konkretno od upotrebe digitalnih tehnologija tokom procesa rešavanja zadatka. Danas je teško zamisliti rešavanje nekog svakodnevnog složenijeg problema bez upotrebe digitalnih tehnologija (makar u početnim fazama njegovog rešavanja). Smatramo da njihova dostupnost mladima, uključenim u zajedničko rešavanje problema, može doneti korist i u obezbeđivanju jednakog učešća svih učesnika, budući da članovi grupe mogu doprinositi i nečim što je izvan njihove trenutne ekspertize i baze znanja (tražeći relevantne informacije na internetu).*

Svakom faktoru PEER modela u ovom priručniku posvetili smo posebno poglavlje, a u uvodnom delu svakog od njih detaljnije su objašnjena saznanja na koja smo se oslonili prilikom isticanja važnosti datog faktora za razvoj saradničkih kompetencija. Takođe, u svakom poglavlju prikazane su aktivnosti koje se mogu realizovati kako bi mladi poboljšali svoje kompetencije saradnje.

personality

LIČNOST U REŠAVANJU PROBLEMA PUTEM SARADNJE



Profesionalne kvalifikacije voditelja potrebne za realizaciju aktivnosti iz ovog poglavlja:

Aktivnosti koje su opisane u ovom poglavlju mogu realizovati psiholozi, kao i nastavnici uz podršku psihologa, posredstvom rada u malim grupama.

Ključni pojmovi

Određenje ličnosti i njenih dimenzija. Ličnost se definiše kao skup relativno stabilnih obrazaca mišljenja, osećanja i ponašanja po kojima se ljudi međusobno razlikuju. Prema jednom od vodećih modela, ličnost se može opisati preko „Velikih pet“ dimenzija, a to su: neuroticizam (odnosno emocionalna stabilnost), ekstraverzija, otvorenost za iskustvo, saradljivost i savesnost. Svaka od ovih dimenzija može biti predstavljena kao kontinuum sa dva ekstrema (vrlo niska i vrlo visoka izražajnost crte), a većina ljudi pozicionira se na ovim dimenzijama između polova koji ih definišu.

Neuroticizam se odnosi na individualne razlike u prisustvu negativnih emocija. Visok neuroticizam podrazumeva izraženu strepljivost, nesigurnost i sklonost ka čestim promenama raspoloženja, dok nizak neuroticizam tj. visoka emocionalna stabilnost ukazuje na otpornost, smirenost i sabranost, čak i u napetim i izazovnim situacijama.

Ekstraverzija obuhvata društvenost, pričljivost, dominantnost, visoku energiju i prisustvo pozitivnog afekta. Visok skor na ovoj dimenziji imaju osobe koje su tople, druželjubive i vesele, dok nizak skor predstavlja odraz uzdržanosti, povučenosti i sklonosti tmurnom raspoloženju.

Otvorenost za iskustvo (ili samo otvorenost) obuhvata radoznalost, kreativnost, žudnju za novinom, nekonformističko ponašanje i tolerantnost za različitosti. O visokoj otvorenosti govorimo kad je osoba maštovita, radoznala i sklona istraživanju, dok bi niska otvorenost odlikovala pojedince koji imaju rigidne stavove, vode se tradicionalnim vrednostima i ispoljavaju izrazitu praktičnost u ponašanju i odlučivanju.

Saradljivost zahvata osobine koje do izražaja dolaze u interpersonalnim odnosima, kao što su saosećajnost, poštovanje i prihvatanje drugih. Visoka saradljivost je prisutna kod osoba koje su saosećajne, kooperativne i pune poverenja, dok nisku poziciju na ovoj dimenziji zauzimaju oni koji su nezainteresovani za osećanja drugih, cinični i svadljivi.

Savesnost označava individualne razlike u stepenu organizovanosti, marljivosti i odgovornosti. Visoko savesne osobe su sistematične, vredne i pouzdane, dok se nisko prisustvo ove osobine ispoljava kroz dezorganizovanost, manjak discipline i preteranu bezbrižnost.

Istraživanja dosledno pokazuju da dimenzije ličnosti dolaze do izražaja u gotovo svim aspektima života, uključujući odnose sa drugim ljudima, školu, posao i zdravlje. Tako su ekstraverzija i saradljivost tesno povezane sa (pro)socijalnim ponašanjem koje poboljšava kvalitet međuljudskih odnosa; otvorenost dolazi do izražaja u obavljanju intelektualnih i kreativnih zadataka, dok je savesnost značajna u predviđanju uspeha u školi i na poslu. Konačno, emocionalna stabilnost je povezana sa psihičkom dobrobiti i mentalnim zdravljem pojedinca.

Uloga ličnosti u rešavanju problema putem saradnje

Prema nalazima prethodnih istraživanja, osobine ličnosti su povezane sa ponašanjem i ulogom pojedinca u timu, a pored toga imaju značajan efekat na postignuće, zadovoljstvo i kvalitet interpersonalnih odnosa koje neko ostvaruje tokom saradnje u rešavanju zadatka.

Tako, na primer, visoka saradljivost doprinosi ispoljavanju prosocijalnog ponašanja tokom rada u grupi i uspostavljanju skladne interakcije sa drugima, zbog čega visoko saradljivi članovi tima spontano preuzimaju vodeću ulogu u kreiranju dobrih odnosa. Visoko saradljive osobe su timski igrači, dele svoje znanje sa drugima i retko zanemaruju svoje obaveze u grupnom radu. Konačno, saradljivi pojedinci se lakše prilagođavaju i više uživaju u radu sa drugima.

Visoka savesnost je povezana sa usmerenošću na zadatak, boljom procenom postavljenih zahteva i lakšim uočavanjem postojećih ograničenja, pa visoko savesni članovi spontano preuzimaju ulogu nadgledanja i praćenja procesa rešavanja problema u grupi. Pored toga, visoko savesni pojedinci spremno dele svoje znanje s ostalim članovima tima, zbog čega predstavljaju vredan resurs i izvor pomoći u rešavanju zadatka. Mada zadovoljstvo radom u grupi kod savesnih osoba zavisi od posvećenosti ostalih članova tima – smeta im kad neko izbegava svoje obaveze – relativno se lako adaptiraju i daju svoj maksimum u saradnji.

Visoko ekstravertne osobe se u grupnom radu osećaju kao „riba u vodi“, bez uzdržavanja iznose svoje ideje, preuzimaju kontrolu i demonstriraju svoj uticaj na druge, formirajući pritom gustu mrežu odnosa sa različitim članovima tima. Zahvaljujući svemu tome, one se često nameću kao vođe. S druge strane, visoka introvertnost čini rad u grupi manje prijatnim i pod određenim okolnostima može predstavljati prepreku u ispoljavanju potencijala i doprinosa introvertnih članova. Ovo može biti naročito izraženo u grupi gde postoji velika disproporcija u broju visoko i nisko ekstravertnih osoba.

Za razliku od prethodne tri dimenzije ličnosti, otvorenost i emocionalna stabilnost u istraživanjima nisu bile sistematski povezane sa nekim specifičnim ponašanjima ili ulogom pojedinca u grupi, ali su imale veze sa tokom i ishodom grupnog rada kada su posmatrane kao odlika cele grupe, kao što će biti prikazano u delu koji sledi.

Značajan broj istraživanja bavio se uticajem osobina ličnosti na tok i ishode saradnje sa stanovišta sastava grupe tj. uzimajući u obzir koliko je neka osobina prisutna na nivou grupe u celini, a ne kod njenih pojedinačnih članova.

Ova istraživanja pokazuju da grupe sačinjene od visoko savesnih članova imaju značajno bolju početnu poziciju, više samopouzdanja i uspeha u rešavanju problema putem saradnje, i to naročito kada grupa treba da reši veoma složen zadatak koji zahteva dugotrajnu posvećenost, istrajnost i sistematičnost. S druge strane, jedan deo nalaza sugerise da inovativnost i kreativnost mogu biti blokirane u grupama koje čine visoko savesni članovi, jer visoka sistematičnost može da podriiva proces generisanja novih i drugačijih rešenja. Sasvim suprotno, nivo otvorenosti u

timu može biti značajan za postizanje uspeha u kreativnim zadacima, vodeći lakom i spontanom generisanju novih ideja. Ipak, visoko otvorene grupe usled „kreativnog zanosa“ mogu podbaciti u fazi izoštravanja i razrade odabranog rešenja, jer im je potreban „savesni“ fokus na ostvarivanje krajnjeg cilja, to jest rešavanje problema.

Na atmosferu u timu može značajno da utiče nivo usklađenosti u osobinama ličnosti članova tima. Tako je u grupama kod kojih postoji velika razlika u savesnosti, saradljivosti i emocionalnoj stabilnosti članova često narušena pozitivna grupna atmosfera, što se ispoljava kroz veći broj konflikata, te smanjen osećaj solidarnosti i harmonije u timu. Suprotno tome, sličnost članova grupe u pogledu ovih osobina vodi visokoj predanosti grupnom radu, čak i kada iskrsnu konflikti. Pored toga, timove čiji su članovi saradljivi, emocionalno stabilni i otvoreni krase spremnost za razmenu i prihvatanje različitih mišljenja, te veća kohezivnost.

Gorenavedeni nalazi sugerišu da je jedan od preduslova uspešnog učestvovanja u rešavanju problema putem saradnje poznavanje načina na koji razlike u ličnosti mogu delovati u radu sa drugima. Zato je važno da uspešnije procenjujemo sopstvenu ličnost i razumemo u kojim aspektima saradnje i na koji način možemo kao pojedinci da budemo od najveće koristi za sebe i za grupu, ali i kada naše osobine mogu predstavljati izazov za timski rad. Isto tako, važno je da ponašanje, stavove i osećanja osoba sa kojima saradujemo sagledamo i sa stanovišta različitih dimenzija ličnosti i da njihove osobine na adekvatan način prepoznamo i uvažimo tokom saradnje.

Na kraju, iako se osobine ličnosti smatraju relativno stabilnim odlikama, one nisu nepromenljive. Štaviše, one se kristalizuju tek tokom ranog odraslog doba, zbog čega sve do tada i ranije tokom adolescencije postoji prostor da se sistematski – kroz različite intervencije – podstiču aspekti ličnosti koji su možda manje razvijeni, a čije prisustvo ima mnogobrojne pozitivne efekte za pojedinca i društvo u celini.

U nastavku će biti prikazane aktivnosti koje psiholog samostalno ili u saradnji sa drugim nastavnicima može da primeni tokom redovne nastave (pre svega na časovima psihologije, građanskog vaspitanja i na času odeljenjskog starešine) s ciljem da osnaži mlade u prepoznavanju i uvažavanju odlika sopstvene i ličnosti svojih vršnjaka tokom saradnje. Treba napomenuti da se ove aktivnosti izvode sukcesivno, redom kojim su ovde prikazane, te da u tom pogledu među njima postoji povezanost.

Ciljevi prikazanih aktivnosti:

1. upoznavanje sa pojmom i dimenzijama ličnosti;
2. osnaživanje prepoznavanja razlika i sličnosti u osobinama ličnosti;
3. pospešivanje razumevanja uloge pojedinačnih osobina ličnosti u saradnji;
4. uvežbavanje uočavanja povezanosti pojedinačnih osobina u profilu ličnosti;
5. podsticanje primene znanja o osobinama i uticaju ličnosti na saradnju.

Zbirka aktivnosti koje podstiču uvažavanje ličnosti u rešavanju problema putem saradnje

Aktivnost 1: Ličnost u ljudima (cilj 1)

Materijal potreban za rad:

- Laptop/računar i projektor ili flipčart i flomasteri ili školska tabla i flomasteri/krede za tablu
- Papiri i olovke za učesnike (ako se očekuje da ih učesnici nemaju)
- Prilog P1 kao podsetnik za voditelja aktivnosti

Trajanje aktivnosti: 15–20 minuta

Tok aktivnosti i uputstvo za realizaciju:

Cilj ove aktivnosti je da upozna učesnike sa pojmom i dimenzijama ličnosti. Aktivnost počinje time što voditelj učesnicima daje zadatak da zamisle dve bliske osobe (brata/sestru, prijatelja, roditelje itd.) u nekoj svakodnevnoj situaciji koja uključuje i druge ljude, a potom zabeleže na papiru osobine koje te osobe najčešće ispoljavaju. Ako je potrebno, voditelj može objasniti ovaj zahtev i reći učesnicima da navedu kako se osećaju i ponašaju te osobe u datoj situaciji. Kada učesnici završe sa zapisivanjem odgovora, voditelj ih poziva da u plenumu iznose osobine koje su naveli u svojim odgovorima. Nakon što nekoliko učesnika iznese svoje odgovore, voditelj poziva ostale da dodaju osobine koje prethodno nisu navedene. Voditelj bi odgovore učesnika trebalo da beleži na tabli ili flipčartu, ili upisuje na slajd u PPT prezentaciji, trudeći se da osobine tokom beleženja razvrsta u pet kolona tako da skup navedenih osobina u jednoj koloni odgovara sadržaju jedne od Velikih pet dimenzija ličnosti. Tabelu sa odgovorima učesnika treba iskoristiti da se učesnicima ukaže na to da se osobine ličnosti grupišu u nekoliko širih skupina i da se uvedu nazivi Velikih pet dimenzija ličnosti. Dok objašnjava prirodu ovih dimenzija, voditelj svaku kolonu može dopuniti još nekim osobinama.

Moguće prilagođavanje ili dopuna aktivnosti:

Voditelji mogu prilagoditi aktivnost tako što će od učesnika tražiti da zamisle jednu osobu i navedu njene osobine u interakciji sa drugim ljudima. Na taj način se vreme za rad može malo skratiti, ali treba imati u vidu da razmišljanje o dve

osobe pomaže učesnicima da na osnovu sličnosti/različitosti tih dveju imaginarnih osoba dođu do raznovrsnije liste osobina.

Aktivnost 2: Izađi mi na crtu (cilj 2)

Materijal potreban za rad:

- Bela lepljiva papirna traka za krećenje
- Lepljivi papirići za poruke u pet različitih boja (tzv. „sticky notes“)
- Podsetnik o dimenzijama ličnosti (*Prilog P2*)

Trajanje aktivnosti: 10–15 minuta

Tok aktivnosti i uputstvo za realizaciju:

Cilj ove vežbe je da na slikovit način prikaže prisustvo individualnih razlika u dimenzijama ličnosti. Pre početka aktivnosti, voditelj treba na tabli/zidu da zalepi pet dužih komada lepljive trake, po jednu za svaku od Velikih pet dimenzija ličnosti. Na svakoj traci se markerom naznači centralna tačka ili prosek (30) i krajevi (0 i 60), kao na slici 1 (ne preporučuje se upisivanje markerom ili kredom na tabli, jer će se linije tokom aktivnosti izbrisati).



Slika 1. Skala za samoprocenu izraženosti osobine ličnosti

Na početku aktivnosti voditelj svakom učesniku daje pet lepljivih papirića različite boje. Potom učesnicima podeli podsetnik o osobinama ličnosti i kaže da na papiriću određene boje (npr. žute) napišu koliko su po sopstvenoj oceni emocionalno stabilni, koristeći skalu od 0 do 60. Ista aktivnost se ponavlja za preostale četiri dimenzije, pri čemu se ocena svaki put zapisuje na papiriću druge boje. Nakon što izvrše samoprocenu, učesnici prilaze zidu/tabli i lepe papiriće na odgovarajuće mesto na iscrtanim skalama. Kada učesnici završe, voditelj sa njima razgovara o tome šta mogu da zaključe na osnovu izgleda skala na kojima su zalepljeni njihovi papirići. U ovom delu se voditelj trudi da usmerava diskusiju tako da učesnici uoče da njihovi odgovori ukazuju na neke sličnosti i razlike među njima kojih možda nisu bili svesni, te da njihovi odgovori jasno ilustruju postojanje individualnih razlika u osobinama ličnosti. Kroz razgovor se komentariše i način na koji se njihovi odgovori raspoređuju na skali, uz poseban osvrt na značenje koncentrisanja odgovora (što ukazuje na veće sličnosti) ili veću razuđenost odgovora (što ukazuje na veće različitosti), kao i značenje koncentrisanja odgovora na sredini ili krajevima skale. Konačno, voditelj koristi priliku da istakne da bilo koja pozicija na skali nije nužno ni dobra ni loša, ali da je važno da umemo da prepoznamo svoje osobine i da se trudimo da različite osobine uočavamo i kod drugih ljudi kako bi interakcija sa njima bila uspešnija.

Moguće prilagođavanje ili dopuna aktivnosti:

Ukoliko ima više vremena na raspolaganju, voditelj može s učesnicima da prodiskutuje pitanje izgleda raspodele odgovora u zavisnosti od uzrasta, tj. činjenicu da u pojedinim uzrastima odgovori mogu biti pomereni u odnosu na centralnu

tačku ka nekom od krajeva skale. Tako, na primer, u adolescenciji odgovori na dimenziji Ekstraverzija mogu biti pomereni više ka desnom kraju skale, a na dimenziji Savesnost ka levom delu skale, što će verovatno ilustrovati i odgovori učesnika. Nakon adolescencije, pak, odgovori na dimenzijama Saradljivost i Savesnost sve više se pomeraju desno od proseka.

Aktivnost 3: Kakva ti je crta, takav ti je vajb! (cilj 3)

Materijal potreban za rad:

- Prilog P3 za voditelja
- Kartice za učesnike s opisima ponašanja i ulogama koje su povezane sa ekstremnim pozicijama na Velikih pet dimenzija ličnosti (*Prilog P4*)

Trajanje aktivnosti: 30–35 minuta

Tok aktivnosti i uputstvo za realizaciju:

Aktivnost treba da omogući učesnicima da bolje razumeju kako osobine ličnosti mogu da se ispolje u saradnji. Za potrebe ove aktivnosti učesnici se dele u pet grupa, a voditelj svakoj grupi dodeljuje ekstremne pozicije na dve dimenzije ličnosti u sledećim kombinacijama: grupa 1) visoka ekstraverzija i niska savesnost, grupa 2) visoka emocionalna stabilnost i niska saradljivost, grupa 3) visoka savesnost i niska ekstraverzija, grupa 4) visoka otvorenost i niska emocionalna stabilnost, grupa 5) visoka saradljivost i niska otvorenost. Svaka grupa dobija jedinstven set kartica sa opisima ponašanja ili nazivima uloga koje ukazuju na dobiti i izazove koje visoko odnosno nisko prisustvo dodeljenih dimenzija ličnosti postavlja u saradnji. Zadatak učesnika je da dodeljene pozicije na zadatim dimenzijama ličnosti upare s opisima ponašanja i ulogama sa kartica. Za ovaj zadatak učesnici dobijaju 15–20 minuta. Nakon toga se u plenumu razmenjuju grupna rešenja tako što dve grupe koje su dobile različite pozicije na istoj dimenziji ličnosti kontrastiraju svoja rešenja. Voditelj vodi računa o tome da tokom razmene i prateće diskusije učesnici razumeju da obe pozicije na jednoj dimenziji ličnosti mogu predstavljati neku vrstu dobiti, ali isto tako nositi određene izazove za saradnju, kao i da to treba imati u vidu kada radimo sa drugima.

Moguće prilagođavanje ili dopuna aktivnosti:

Ukoliko na raspolaganju ima manje vremena od predviđenog, voditelj može smanjiti broj kartica za svaku grupu. Takođe, ukoliko mu se čini da će učesnicima biti lakše da kontrastiraju ekstremne pozicije na istoj dimenziji ličnosti, može preinačiti zadatak i svakoj grupi dodeliti jednu dimenziju (npr. istoj grupi dati visoku i nisku ekstraverziju i odgovarajući set kartica za razvrstavanje).

Aktivnost 4: Koji si ti lik?! (cilj 4)

Materijal potreban za rad:

- Prilog P5 za voditelja
- Kartice za učesnike sa narativnim opisima likova (*Prilog P6*)
- Kartice za učesnike sa grafičkim prikazom profila ličnosti likova (*Prilog P7*)

Trajanje aktivnosti: 30–40 minuta

Tok aktivnosti i uputstvo za realizaciju:

Kroz ovu aktivnost učesnici vežbaju da pojedinačne dimenzije ličnosti prepoznaju u okviru jedinstvenog profila nećijih osobina. Voditelj učesnike deli u pet grupa. Svaka grupa dobija karticu sa narativnim opisom jedne fiktivne osobe („lik“) i pet kartica sa grafičkim prikazom profila ličnosti. Instrukcija za učesnike je da nađu karticu sa grafičkim prikazom koji najbolje odgovara narativnom opisu lika koji im je dodeljen. Nakon što svaka grupa uspešno upari svoj narativni opis s odgovarajućim grafičkim prikazom, učesnici dobijaju zadatak da razmisle i unutar grupe odgovore na sledeća pitanja: 1) Kako će se ovaj lik ponašati kada treba sa nekim da sarađuje ili radi u grupi? 2) Koji zadaci i uloge u grupnom radu bi takvoj osobi najviše odgovarali? Pošto grupe završe sa radom, voditelj poziva svaku grupu da predstavi svoj lik i da kaže do kojih je odgovora došla tokom diskusije. Ostale grupe treba da dobiju priliku da iznesu svoje uvide nakon što svaka grupa završi. U drugom delu rada voditelj treba da pomogne učesnicima da uoče kako efekat neke crte u saradnji zavisi i od ostalih crta iste osobe, tj. od ukupnog sklopa njene ličnosti (na primer, ekstraverzija osobe koja je ujedno nisko saradljiva i nesavesna u saradnji se ne ispoljava na isti način i nema isti kvalitet kao ekstraverzija koja je uparena sa visokom saradljivošću i savesnošću, kao što to ilustruju likovi Marije i Dejana iz ove aktivnosti). Kako bi pomogao učesnicima da dođu do ovih uvida, voditelj može u razgovoru da se oslanja na tabelu 1 u kojoj „+“ označava visoko prisustvo, „-“ nisko prisustvo, a „n“ prosečno prisustvo neke osobine.

Tabela 1. Uporedni prikaz prisustva Velikih pet dimenzija ličnosti kod likova iz aktivnosti

	Emocionalna stabilnost	Ekstraverzija	Otvorenost	Saradljivost	Savesnost
Marija	-	+	n	-	-
Dejan	n	+	n	+	+
Nađa	-	n	-	n	+
Mihajlo	n	+	+	-	-
Vesna	+	-	+	n	+

U poslednjem delu aktivnosti voditelj uz pomoć učesnika formuliše neke praktične savete za uključivanje osoba sa različitim profilima ličnosti u grupni rad.

Moguće prilagođavanje ili dopuna aktivnosti

Ukoliko postoji prilika da se ova aktivnost odvija u više navrata sa istom grupom, a vreme za rad u jednom susretu treba skratiti, aktivnost se može modifikovati tako da sve grupe dobijaju narativni opis istog lika i svih pet grafičkih prikaza profila ličnosti. U tom slučaju, izostavlja se deo u kome grupe predstavljaju lik, jer su svi radili na istom liku, ali svaka grupa dobija priliku da iznese svoje odgovore na postavljena pitanja. Na ovaj način grupe imaju mogućnost da procene koliko su njihovi odgovori na ista pitanja usaglašeni i da uoče ključna mesta razmimoilaženja ako se ona pojave. Voditelj treba da kroz konstruktivnu razmenu vodi grupe ka usaglašavanju preporuka za uključivanje tog lika u saradnju. Voditelj može modifikovati ovu aktivnost i kreiranjem sopstvenih profila po uzoru na ove, priložene u priručniku.

Aktivnost 5: Sličan se sličnom raduje ili Lepota je u različitosti? (cilj 5)

Materijal potreban za rad:

- Opis problemske situacije za učesnike (*Prilog P8*)
- Zadaci za grupe (*Prilog P9*)

Trajanje aktivnosti: 40 minuta

Tok aktivnosti i uputstvo za realizaciju:

Svrha ove aktivnosti je da učesnicima omogući da znanje o dimenzijama ličnosti i načinu na koji one deluju u saradnji primene u konkretnoj situaciji. Voditelj započinje aktivnost podelom učesnika u pet grupa. Sve grupe dobijaju opis iste problemske situacije koja je bliska iskustvu iz svakodnevnog života, čije rešavanje zahteva saradnju većeg broja aktera. U primeru koji je ovde prikazan saradnja je predstavljena kroz sastanak skupštine stanara koji zajednički pokušavaju da nađu najbolje rešenje za popravku pokvarenog lifta (videti prilog P8). Nakon toga svaka grupa slučajnim putem izvlači drugačiji zadatak u vezi sa opisanom problemskom situacijom. Vodeći se parametrima koji su zadati u zadatku – a oni se odnose na osobine ličnosti aktera – svaka grupa piše kratak scenario u kome dočarava kako se razvija opisana problemska situacija. Učesnici mogu pred ostalim grupama da odigraju svoj scenario ili da ga samo pročitaju. Nakon što prva grupa odigra ili pročita svoj scenario, voditelj započinje diskusiju koja je vođena sledećim pitanjima:

- *Koje osobine ličnosti ste uočili kod aktera problemske situacije koji su prikazani?*
- *Kakvi su bili odnosi među ovim akterima tokom rada na problemu?*
- *Da li je rešavanje problema u ovakvoj grupi išlo glatko ili ne, šta je najviše doprinelo tome da to bude tako?*
- *Koliko su akteri ove situacije bili uspešni u rešavanju problema i šta je najviše uticalo na ishod?*
- *Kako je svako ili neko od učesnika mogao da se ponaša da bi rezultat bio uspešniji?*

Razgovor vođen ovim pitanjima ponavlja se nakon izlaganja svake grupe. Skrećemo pažnju da je kod ove aktivnosti, kojoj učesnici mogu pripisati zabavni karakter, potrebno da voditelj vodi računa o tome da se tokom diskusije i rada na zadacima održi neophodan fokus kako bi se realizovao postavljeni cilj aktivnosti. Na kraju, voditelj može da sumira zaključke do kojih se došlo kroz razgovor, kako bi pokazao da sastav grupe u pogledu određenih osobina ličnosti može značajno da utiče na tok i ishode grupnog rada.

Moguća prilagođavanja aktivnosti:

U zavisnosti od prethodnog poznavanja grupe i preferiranih načina rada učesnika, voditelj može prilagoditi zahtev koji se postavlja u ovoj aktivnosti. Učesnici umesto scenarija mogu takođe napraviti spisak prednosti i izazova za rad grupe koja je sastavljena od aktera sa zadatim osobinama ličnosti. Pored toga, voditelj može smisliti sasvim drugačiji scenario i pojedinačne zadatke za grupe.

emotional intelligence

DOPRINOS EMOCIONALNE INTELIGENCIJE (VRŠNJAČKOJ) SARADNJI



Profesionalne kvalifikacije voditelja potrebne za realizaciju aktivnosti iz ovog poglavlja:

Aktivnosti opisane u ovom poglavlju mogu realizovati psiholozi ili nastavnici uz prethodne konsultacije sa stručnim saradnikom-psihologom odnosno nastavnikom psihologije.

Ključne postavke/pojmovi

Šta je emocionalna inteligencija?

Pojam emocionalna inteligencija odnosi se na skup sposobnosti zaduženih za saznavnu obradu informacija koje se tiču emocija. Ta obrada seže od „čitanja“ znakova koji ukazuju na to šta neko oseća (npr. registrovanja povišenog tona kao znaka iritiranosti), preko razumevanja simbola koji predstavljaju različita emocionalna stanja (npr. shvatanja reči koje izražavaju emocije), do poznavanja i uviđanja pravila koja uređuju naše emocionalno funkcionisanje (npr. znanja da se tuga javlja kao posledica nekog ličnog gubitka). Prema Džonu Mejeru i Piteru Saloveju, autorima koji su devedesetih godina prošlog veka uveli ovaj pojam u psihologiju, emocionalna inteligencija obuhvata četiri oblasti ili „grane“; svaka grana okuplja nekoliko specifičnijih kognitivnih veština, kao što je opisano u nastavku i prikazano u Tabeli 2.

Prva grana naziva se *opažanje emocija* i prevashodno se tiče sposobnosti da se tačno uoče sopstvena i prepoznaju tuđa emocionalna stanja, ali i da se „uhvate“ emocije izražene muzičkim ili likovnim sredstvima. Pored toga, ova grana obuhvata i komplementarne sposobnosti adekvatnog izražavanja emocija. Najosnovniju veštinu unutar prve grane čini kapacitet da se određena fizička i mentalna stanja (npr. prijatna pobuđenost, pozitivne misli) protumače kao odgovarajuće osećanje (npr. radost), odnosno da se emocije dešifruju iz izraza lica, tona i govora tela druge osobe. U razvojno naprednije veštine opažanja i izražavanja emocija spadalo bi razlikovanje autentičnih ili iskrenih od isforsiranih ili neiskrenih izraza osećanja.

Druga grana obično se pojavljuje pod nazivom *korišćenje emocija*, a u suštini podrazumeva uspostavljanje veza između emocionalnih doživljaja s jedne strane, i oseća, predstava, misli i ponašanja s druge. Tako se, na primer, bes asocira s osećima „vruće“ i „crveno“, a strah sa smrzavanjem; pozitivno raspoloženje vezuje se za bujanje ideja, a blago negativno za preciznu logičku analizu. Te korespondencije čine osnovu za delovanje sposobnosti koje se obično navode kao komponente ove grane, a to su sposobnosti voljnog generisanja ili korišćenja spontano nastalih emocija kako bi se pospešilo kognitivno funkcionisanje – bolje usmerila pažnja,

omogućilo življe pamćenje i prisećanje i, najzad, postiglo šire sagledavanje, pa i efikasnije i kreativnije rešavanje problema.

Treća grana je *razumevanje emocija*, što obuhvata fond znanja o emocijama i srodnim fenomenima (npr. saznanje da prepreke na putu ka ispunjenju cilja vode frustraciji, da frustriranost vremenom može prerasti u bes), kao i sposobnost da se to znanje primeni kako bi se razumela sopstvena i tuđa emocionalna iskustva (npr. da bi se uvidelo kako je došlo dotle da je neko besan). U fond znanja o emocijama uključen je pritom i emocionalni rečnik, tj. sistem pojmova putem kog emocionalna iskustva mogu simbolički da se predstave i kategorizuju; štaviše, elementarna veština u okviru ove grane jeste upravo sposobnost imenovanja emocija. Sve u svemu, trećom granom obuhvaćeno je poznavanje nomenklature, strukture i dinamike emocionalnih fenomena, te sposobnost da se na osnovu toga analiziraju emocionalni aspekti neke situacije i izvedu odgovarajući zaključci i predikcije. Shodno tome, ovo je i sržna, „najintelektualnija“ grana emocionalne inteligencije.

Poslednja, četvrta grana zove se *upravljanje emocijama* i određuje se kao sposobnost regulisanja sopstvenih i svrsishodnog uticanja na tuđe emocije. I ova grana obuhvata znanje i sposobnost primene znanja, s tim što je ovde reč specifično o poznavanju i primeni odgovarajućih strategija regulacije emocija. Osnovu grane čini kapacitet da se iskusi širok raspon osećanja, kao preduslov za razmatranje njihove informativnosti, prikladnosti i svrsishodnosti u datoj situaciji. Na višim nivoima stoji sposobnost da se proceni delotvornost mogućih strategija emocionalne regulacije, te da se izborom efektivne strategije ublaže neprijatne i pojačaju prijatne emocije, a da se pritom ne zanemari sazajna vrednost samih emocija (npr. da se ublaži iracionalni strah ako se razumelo odakle on potiče). Ova grana uključuje, dakle, i zahtevnu sposobnost da se određena emocionalna reakcija modulira ili modifikuje, s ciljem da se unapredi lični razvoj.

Tabela 2. Četiri grane emocionalne inteligencije prema Mejeru i Saloveju

Grana	Sposobnosti koje obuhvata
Opazanje	<ul style="list-style-type: none"> • Uočavanje emocija u sopstvenim fizičkim stanjima, doživljajima i mišljenju • Prepoznavanje tuđih emocija na osnovu izraza glasa i lica, iskaza i ponašanja • Opažanje emocionalnih sadržaja u okolišu, vizuelnim umetnostima i muzici • Tačno izražavanje emocija kada se to želi • Znanje o tome kako se emocije pokazuju u zavisnosti od situacije i kulture • Razlikovanje tačnih od netačnih emocionalnih izraza • Uočavanje lažnih i neiskrenih emocionalnih izraza
Korišćenje	<ul style="list-style-type: none"> • Generisanje emocija da bi se potpomoglo rasuđivanje i pamćenje • Generisanje emocija kao sredstva da se razume doživljaj/iskustvo druge osobe • Određivanje prioriteta mišljenja i fokusa pažnje u skladu s aktuelnim osećanjima • Korišćenje promene raspoloženja kako bi se neka stvar sagledala iz više uglova • Biranje problema tako da aktuelno emocionalno stanje doprinosi njegovom rešavanju

Grana	Sposobnosti koje obuhvata
Razumevanje	<ul style="list-style-type: none"> • Imenovanje emocija i uviđanje odnosa među njima • Utvrđivanje prekursora/uzroka, značenja i posledica određenih emocija • Procenjivanje situacija sa stanovišta toga koje emocije mogu da izazovu • Razlikovanje raspoloženja i emocija • Razumevanje složenih i pomešanih osećanja • Prepoznavanje mogućih emocionalnih tranzicija, npr. od besa do zadovoljstva • Razumevanje kako se neko može osećati u budućnosti ili pod određenim okolnostima (afektivno predviđanje) • Uviđanje kulturnih razlika u proceni emocija
Upravljanje	<ul style="list-style-type: none"> • Otvaranje sebe ka različitim osećanjima i informacijama koje ona prenose • Bavljenje emocijama ako su od pomoći; distanciranje od njih ako to nisu • Nadgledanje emocionalnih reakcija kako bi se odredilo koliko su razumne • Procenjivanje mogućih načina da se održi, ublaži ili pojača neki emocionalni odgovor • Efektivno upravljanje sopstvenim emocijama kako bi se postigao željeni ishod • Efektivno upravljanje tuđim emocijama kako bi se postigao željeni ishod

Uloga emocionalne inteligencije u obrazovanju i rešavanju problema putem saradnje

Tokom poslednjih tridesetak godina u psihologiji je uloženo dosta napora da se naučno (pre)ispita značaj emocionalne inteligencije u različitim kontekstima, uključujući obrazovni. Između ostalog, pouzdano je utvrđeno da su veće sposobnosti razumevanja emocija (3. grana) i upravljanja emocijama (4. grana) povezane s boljim školskim uspehom, naročito u društveno-humanističkim predmetima (jezici i književnost, istorija...). Takođe, istraživanja dosledno pokazuju da emocionalno inteligentnije osobe ostvaruju bolje međuljudske odnose i da su u različitim socijalnim situacijama opažene povoljnije od strane svojih vršnjaka (npr. kao iskrenije i prijatnije) nego osobe niže emocionalne inteligencije.

Osim što ima bitnu ulogu u individualnom postignuću i psihosocijalnom prilagođavanju, emocionalna inteligencija može višestruko da doprinese timskom radu i rešavanju problema putem saradnje. Prvo, što je veća emocionalna inteligencija pojedinačnih članova tima, to je veća verovatnoća da će oni uspostaviti i održati dobre odnose i prijatnu atmosferu tokom grupnog rada. U skladu s tim, niz studija nalazi da u emocionalno inteligentnijim timovima vlada veće uzajamno poverenje, veća grupna kohezija, a na koncu i veće zadovoljstvo učešćem u timskom radu. Drugo, emocionalna inteligencija indirektno može da pospeši postignuće, jer što su bolji međuljudski odnosi u timu i što je manje rasprava i konflikata, bolji će biti i učinak u zajedničkom rešavanju problema. Upravo tako, timovi sa većom emocionalnom inteligencijom pokazuju se u istraživanjima kao produktivniji, efikasniji i kreativniji. Treće, emocionalna inteligencija može da pojača pozitivan ili ublaži negativan efekat nekih drugih varijabli na timski rad. Kako sugerišu raspoloživi nalazi, u timovima čiji se članovi značajno razlikuju po nivou savesnosti ili pozitivnog afekta (vidi poglavlje *Ličnost*), veća emocionalna inteligencija pomaže da se ove razlike „izglade“ i ne stanu na put saradnji. Na kraju, pored niza pozitivnih dejstava, treba

imati u vidu i neke zamke visoke emocionalne inteligencije: naime, ako članovi tima imaju istančane sposobnosti opažanja emocija (1. grana), a pritom obraćaju više pažnje na negativna nego na pozitivna osećanja, postoji opasnost da to poremeti odnose i kvalitet rada u timu.

Sve ovo upućuje na zaključak da je vrlo važno (iz)brusiti veštine iz sfere emocionalne inteligencije i naučiti kada i kako one mogu da budu korisne. U nastavku je prikazano nekoliko aktivnosti koje su osmišljene upravo s ciljem da se u redovnoj nastavi (npr. psihologije ili građanskog vaspitanja) podstakne razvoj dotičnih veština.

Ciljevi prikazanih aktivnosti:

1. podsticanje veština opažanja emocija;
2. podsticanje veština korišćenja emocija;
3. konsolidovanje i bogaćenje emocionalnog rečnika;
4. podsticanje veština razumevanja emocija;
5. podsticanje veština upravljanja emocijama.

Zbirka aktivnosti koje podstiču veštine iz domena emocionalne inteligencije

Aktivnost 1: Sto lica – jedna emocija i obrnuto (cilj 1)

Materijal potreban za rad

- Nekoliko primeraka lista sa nasumično raspoređenim, višestrukim izrazima osnovnih emocija na jednom muškom i jednom ženskom licu (igrica „I spy“; *Prilog E11*)
- Neverbalno izražavanje emocija (Prilog E12)
- Fotografije koje ilustruju pojavu jedinstvenog emocionalnog izraza u većoj grupi ljudi (Prilog E13)
- Računar i projektor (opciono)

Trajanje: 30 (10+10+10) minuta

Tok aktivnosti i uputstvo za realizaciju:

Ovaj par aktivnosti treba da usmeri pažnju učesnika na neke univerzalne znake putem kojih izražavamo i prepoznamo emocije, te na specifične načine ispoljavanja emocija kod osoba koje su im bliske. Povrh toga, učesnicima se ukazuje na značaj pravilnog prepoznavanja emocija u slučajevima interakcije i saradnje, naročito sa vršnjacima.

Prvi deo aktivnosti predstavlja vežbu brzine prepoznavanja emocija. Učesnici se podele u grupe od po tri do pet učesnika, te svaka grupa dobije po jedan primerak materijala „I spy“ (prilog E11). Učesnicima se daje instrukcija da što brže prebroje i upišu koliko na listu ima lica koja izražavaju svaku od osnovnih emocija. Kako bi aktivnost bila zanimljivija, ona se može predočiti kao takmičenje, tako da grupe treba da jave čim završe sa rešavanjem zadatka. Pored toga što je dinamičnog karaktera, ova aktivnost treba da služi za pokretanje diskusije između voditelja i učesnika o tome na koje signale se oslanjamo kada zaključujemo o emocijama druge osobe (osloniti se na prilog E12).

U drugom delu voditelj prikazuje nekoliko fotografija (prilog E13), a nakon svake fotografije učesnike treba pitati šta vide, kako opisuju ponašanje osoba sa slike, da li mogu da pogode šta te osobe osećaju i na osnovu čega to zaključuju. Kada učesnici iznesu svoje odgovore, voditelj treba da sistematizuje izvore informacija na osnovu kojih se emocije prepoznaju (npr. izraz lica, položaj tela), uključujući i one izvore koji nisu vidljivi na fotografijama (npr. ton kojim se govori, fiziološke reakcije). Zatim se diskusija usmerava na teškoće u prepoznavanju emocija, postavljanjem

sledećeg ili slično formulisanog pitanja: „U kojim situacijama je teško zaključiti kako se neko oseća i zašto je to tako?“ Na ovaj način voditelj uvodi učesnike u naredni deo aktivnosti.

U trećem delu s učesnicima se vodi razgovor o tome kako prepoznaju osećanja u svakodnevnim interakcijama s bliskim osobama, pogotovo sa drugovima i drugaricama s kojima imaju neke zajedničke aktivnosti. Voditelj pritom poziva učesnike da se prisete nekih specifičnih obrazaca ponašanja i „signala“ na osnovu kojih mogu da prepoznaju emocije bliskih osoba čak i kada one ne žele otvoreno da ih pokažu. Na ovo treba da se nadoveže diskusija o izražavanju sopstvenih emocija – koliko jasno/uvijeno pokazuju sopstvene emocije tako da je drugima lako/teško da ih „pročitaju“; u kojim situacijama ne mogu da pokažu, a kada ne uspevaju da sakriju šta osećaju; ko najbolje „čita“ njihova osećanja i zašto.

Po završetku razgovora voditelj sumira iskustva o kojima su učesnici govorili i izvodi zaključke. Pritom je važno da istakne da emocije nisu „nevidljive“, da postoje izvesne pravilnosti u ispoljavanju emocija i da, ako obratimo pažnju na njih, možemo blagovremeno prepoznati sopstvena i tuđa osećanja, što nam dalje omogućava da ih bolje uvažimo ili uspešnije regulišemo u situacijama timskog rada (videti opis aktivnosti uz cilj 4, koji se tiče regulacije emocija).

Moguće prilagođavanje i proširivanje aktivnosti

Voditelj može da napravi svoje verzije igrice „I spy“ sa fotografijama ili ilustracijama iz otvorenih baza, poput baza FACES ([link](#)). Takođe, može da odabere druge fotografije ili ilustracije grupnog izražavanja emocija. Ukoliko smatra da je to potrebno (npr. zbog vremenskog ograničenja), voditelj može da prilagodi opisanu aktivnost tako što će preskočiti neki deo. Takođe je moguće preinačiti redosled kojim se izvode pojedini delovi aktivnosti.

Aktivnost 2: Raspoloženi za različita raspoloženja (cilj 2)

Materijal potreban za rad

- „Koordinatni sistem raspoloženja/emocija“ u nekoliko verzija (Prilog E14)
- Računar i projektor (opciono)

Trajanje: 15 minuta

Tok aktivnosti i uputstvo za realizaciju:

Ova vežba treba da pomogne učesnicima da uvide da su emocije neizostavne u svemu što radimo, ali i da to što radimo zavisi od našeg emotivnog stanja. Voditelj započinje aktivnost osveščivanjem emocionalnog stanja učesnika, pozivajući ih da navedu kako se trenutno osećaju. Kako bi pomogao učesnicima da opišu svoje emocionalno stanje, voditelj im sugeriše da odrede svoju poziciju u koordinantnom sistemu čija je x-osa „nivo energije“, a y-osa „nivo prijatnosti“ (prilog E14). Voditelj ukazuje na to da ukrštanjem ovih dimenzija dobijamo četiri polja (kvadranta), kojima dodeljujemo sledeće boje: žuto (visoka prijatnost, visoka energičnost), zeleno (visoka prijatnost, niska energičnost), crveno (niska prijatnost, visoka energičnost) i plavo (niska prijatnost, niska energičnost). Voditelj pritom treba da ima u vidu da će učesnici možda biti spremniji da se „smeste“ u određeno polje i dodele svom trenutnom emocionalnom stanju neku boju nego da ga tačno imenuju (vidi opis aktivnosti „Emocionalne nijanse“). Ukoliko su učesnici ipak spremni da imenuju

svoje aktuelno raspoloženje i emocije, voditelj povezuje to što su naveli s odgovarajućim poljima u koordinatnom sistemu.

U nastavku učesnike treba uključiti u diskusiju o tome u koje se aktivnosti treba upuštati, a od kojih uzdržavati kada se „nalazimo“ u određenom kvadrantu (crvenom, plavom, žutom, zelenom) unutar koordinatnog sistema emocija. Nakon diskusije, voditelj prikazuje nekoliko primera (grupnih) aktivnosti (npr. debatovanje, brejnstorming, pažljiva analiza predloga, postizanje dogovora) koje se slažu s različitim kategorijama raspoloženja (npr. debatovanje – crveno; brejnstorming – žuto; pažljiva analiza opcija – plavo; postizanje dogovora – zeleno; vidi prilog E14). Učesnicima se ovim približava ideja da raspoloženja utiču na to koliko ćemo dobro nešto uraditi, te da nam u zavisnosti od emocionalnog stanja neke aktivnosti mogu ići lakše, a neke pasti teže. Stoga treba da nastojimo da – koliko god je to moguće – uskladimo sopstvene aktivnosti sa trenutnim raspoloženjem. Konačno, učesnicima treba približiti da nije potrebno da uvek budemo veseli i energični, već da su za grupni rad i saradnju važne sve četiri kategorije raspoloženja.

Moguće prilagođavanje i proširivanje aktivnosti

Spisak aktivnosti koje su navedene na dijagramu u Prilogu E14 nije iscrpan. Voditelj ima slobodu da izmeni navedene aktivnosti u skladu sa karakteristikama grupe ili namenom obuke.

Aktivnost 3: Emocionalne nijanse (cilj 3)

Materijal potreban za rad:

- Kartice s nazivima osnovnih emocija: radost, tuga, strah, bes, gađenje (ukupno pet kartica sa po jednom osnovnom emocijom; *prilog E15*)
- Kartice s iskazima u kojima su masnim slovima istaknute reči i fraze koje opisuju različite „nijanse“ osnovnih emocija (ukupno 44 kartice – po osam za strah, ljutnju i gađenje i po deset za radost i tugu; *prilog E15*)
- Ilustracije iz Ekmanovog „Atlasa emocija“ (prilog E16)

Trajanje

Sržni deo aktivnosti/vežbe može se izvesti za desetak minuta, ali se vežba može produžiti razgovorom o značenjima i upotrebi različitih reči koje opisuju emocionalna stanja (vidi odeljak Prilagođavanje aktivnosti).

Tok aktivnosti i uputstvo za realizaciju:

U najavi vežbe voditelj ukazuje na značaj sposobnosti da se precizno imenuju osećanja i da se ispravno razumeju reči kojima neko nastoji da opiše svoje emocije. Voditelj pritom može da istakne da je tačno imenovanje emocija prvi korak u ovladavanju sopstvenim osećanjima, te način da se bolje razumemo i zbližimo s drugim ljudima, ali i da primeti da o emocijama često govorimo generički, koristeći samo grube i uopštene termine (npr. „dobro sam“, „nije loše“, „nešto sam smorena“). U tom kontekstu, vežba koja sledi predstavlja se učesnicima kao korisno sredstvo da malo „osveže“ svoj emocionalni rečnik.

Za samu vežbu učesnici treba da se podele u pet grupa. Svaka grupa dobija isti materijal: najpre, pet kartica s nazivima osnovnih emocija (te kartice učesnici treba da imaju pred sobom), a potom i svežanj sa 44 kartice na kojima su ispisane rečenice koje opisuju različita emocionalna stanja. Bitno je da kartice u svežnju budu izmešane, jer učesnici imaju zadatak da ih što brže razvrstaju u pet osnovnih kategorija, tj. da svaki iskaz kategorišu kao nijansu radosti, tuge, straha, besa ili gađenja. Pošto sve grupe završe ovaj zadatak, u plenumu se proverava tačnost rešenja, i to tako što po jedan predstavnik svake grupe naglas čita rečenice koje su podvedene pod istu osnovnu emociju; budući da ima pet grupa, svaka grupa izlaže rešenje za jednu osnovnu emociju, a ostale grupe proveravaju da li se to poklapa s njihovom kategorizacijom. Voditelj po potrebi koriguje i objašnjava zašto neki iskaz (tj. emocionalna nijansa) pre pripada nekoj drugoj osnovnoj emociji i precizira značenje reči oko kojih učesnici nisu bili sigurni.

Na samom kraju voditelj prikazuje učesnicima celovito rešenje (npr. u vidu slajda), kao i grafikone iz Ekmanovog „Atlasa emocija“ (prilog EI6), čime dodatno ilustruje varijacije emocija unutar iste osnovne kategorije i odgovarajuće bogatstvo emocionalnog rečnika. Grupa koja je bila najbrža, a ujedno tačna u razvrstavanju „emocionalnih nijansi“, može da dobije malu nagradu (npr. plus za aktivnost na času).

Moguće prilagođavanje i proširivanje aktivnosti

Opisana vežba može vrlo jednostavno da se prilagodi za upotrebu u nastavi stranih jezika tako što bi sav materijal (kartice s rečima i rečenicama) bio preveden na odgovarajući jezik i što bi se na njemu odvijala i komunikacija tokom vežbe. Time bi učenici učvršćivali ne samo svoj emocionalni rečnik, već i širili vokabular stranog jezika.

Povrh toga, moguće je proširiti i produbiti opisanu vežbu tako što bi se učenicima dao zadatak da navedu dodatne reči i fraze koje opisuju emocije iz određenog spektra (npr. da se dosete još koje reči/fraze koja u osnovi opisuje strah). Učenici se takođe mogu pozvati da razvrstaju te reči i fraze s obzirom na to da li one pripadaju književnom ili kolokvijalnom jeziku (žargonu) odnosno da li se koriste u formalnom ili neformalnom kontekstu, pa i s obzirom na to koje reči/fraze koriste bez zadržke, a koje gotovo nikad ne uzimaju u usta.

Osim toga, moguće je povesti diskusiju o preciznom značenju i finim razlikama među rečima i frazama koje opisuju različite emocionalne nijanse (npr. šta je razlika između veselosti i spokoja; potištenosti i očaja). U tu svrhu može se koristiti i goreopisani „Koordinatni sistem raspoloženja“, jer je vrlo verovatno da se neke emocionalne nijanse razlikuju upravo po stepenu (ne)prijatnosti i/ili nivou pobuđenosti. Štaviše, moguće je voditi ovu vežbu tako da odeljenjska zajednica (vremenom) izradi sopstveni „koordinatni sistem emocija“, tj. da zajednički odredi poziciju različitih emocionalnih nijansi u predloženom koordinatnom sistemu.

Alternativno ili dodatno, voditelj po završetku glavnog dela vežbe može da nastavi s učesnicima razgovor o tome na koji način precizno imenovanje emocija doprinosi boljoj samospoznaji i samoregulaciji, ali i komunikaciji i saradnji s drugima (npr. pravovremeno imenovanje nekog negativnog osećanja može pomoći da ono ne eskalira). Učesnici bi pritom bili pozvani da navedu primere iz sopstvenog iskustva i time dodatno osvešćeni o važnosti (upotrebe) adekvatnog emocionalnog rečnika.

Aktivnost 4: Emocionalne slagalice – sastavljanje (cilj 4)

Materijal potreban za rad

- Ilustracija pravilnosti u razumevanju emocija (Prilog EI7)
- Tabela sa sadržajem koji odgovara različitim delovima slagalice (Prilog EI8)
- Šablon za emocionalnu slagalicu (Prilog EI9)
- Računar i projektor (opciono)

„Emocionalna slagalica“ predstavlja grafički prikaz pojave i dejstva emocija u saradnji.

U prvom delu slagalice opisana je situacija saradnje u kojoj dolazi do nekog problema – neravnomernosti podele rada, neusklađenih očekivanja i interesa članova tima ili neprimerene komunikacije, ili je akcenat na zajedništvu i druženju, odnosno pozitivnoj atmosferi u radu.

Drugi, „sržni“ deo slagalice, odnosi se na emocionalne doživljaje kao odgovore na situaciju iz prvog dela. Oni mogu biti pozitivni ili negativni i mogu pripadati protagonistima, iz čije perspektive je prikazana početna situacija, ali i „drugoj strani“, koja može imati sasvim drugačiji pogled na situaciju.

U poslednjem, trećem delu, ponuđen je ishod situacije, koji takođe može biti pozitivan ili negativan u zavisnosti od „obojenosti“ emocija koje do njega dovode.



Slika 2: Primer popunjene emocionalne slagalice

Trajanje: 30 minuta

Tok aktivnosti i uputstvo za realizaciju:

Ova aktivnost usmerena je na razumevanje pojave emocija u saradnji, kao i načina na koje emocije mogu uticati na pozitivne ili negativne ishode saradnje. Aktivnost se sastoji iz četiri dela:

1. povezivanje situacija saradnje i emocionalnih doživljaja kao odgovora na tu situaciju;
2. zauzimanje perspektive „antagoniste“, odnosno razumevanje emocionalnih doživljaja različitih aktera;
3. predviđanje ishoda saradnje na osnovu emocionalnih doživljaja članova tima;
4. zaključak i sumiranje glavnih pouka.

Na početku aktivnosti voditelj treba da podeli učesnike u nekoliko manjih grupa i svakoj grupi dodeli tri situacije, odnosno tri prva dela slagalice. Nakon što su

se učesnici upoznali sa situacijama, sledi zadatak „sparivanja“ situacija sa odgovarajućim emocionalnim doživljajima. Voditelj čita/prikazuje središnje delove slagalice, jedan po jedan, a učesnici kroz timski rad pokušavaju da odgovore na pitanje „čije su to emocije“, odnosno da li se osobama čije se emocionalne reakcije opisuju dogodila neka od situacija koje se nalaze kod njih. Kada tim prepozna adekvatnu situaciju, voditelj im predaje središnji deo odgovarajuće slagalice.

U narednom koraku učesnici vežbaju zauzimanje perspektive tako što u okviru grupe razgovaraju o tome kako se po njihovom mišljenju oseća „antagonista“, odnosno osoba koju članovi tima okrivljuju za situaciju u kojoj su se našli, te odgovor zapisuju na poledini središnjeg dela slagalice. Kada završe, učesnici i voditelj zajedno diskutuju o datim odgovorima. Cilj aktivnosti je da učesnici razumeju da u svakoj situaciji postoje dve strane, tj. da akteri mogu doživeti istu situaciju na različite načine.

U poslednjem koraku grupnog rada uvode se „raspleti“ – pozitivni ili negativni ishodi situacije. Zadatak učesnika je da zaključe šta se najverovatnije desilo sa timovima na koje se odnose prva dva dela slagalice. Voditelj čita ili prikazuje učesnicima različite ishode, a njihov zadatak je da u okviru tima pronađu odgovarajuće završetke svojih slagalica. Nakon što su sve slagalice sastavljene, voditelj poziva učesnike da na primeru jedne situacije zamisle alternativnu (pozitivnu) emocionalnu reakciju i ishode koji proizlaze iz nje, demonstrirajući tako učesnicima da negativne emocije najverovatnije dovode do negativnih ishoda, dok pozitivne emocije rezultiraju pozitivnim ishodima saradnje.

Na samom kraju vežbe voditelj sumira glavne pouke do kojih su zajednički došli, a to bi bilo sledeće: a) da postoje individualne razlike i različite perspektive – različite osobe u istoj situaciji ne reaguju sasvim isto i ne vide tu situaciju na isti način; b) da emocije nisu „zakucane“, tj. da ne moramo uvek reagovati isto u istoj situaciji; nekad čak možemo voljno da promenimo svoju emocionalnu reakciju; c) da grupe koje neguju pozitivne i umeju da izbegnu ili ublaže negativne emocije imaju bolje odnose i bivaju uspešnije.

Moguće prilagođavanje i proširivanje aktivnosti

Situacije grupnog rada opisane kroz slagalice mogu se prilagoditi specifičnosti škola/odeljenja u kojima se sprovodi aktivnost (npr. vezati situaciju za konkretan stručni predmet u srednjim stručnim školama).

U zavisnosti od vremena koje voditelj ima na raspolaganju, prvi deo aktivnosti se može vremenski skratiti organizovanjem „tombole“. Voditelj ne mora izlistati sve emocionalne doživljaje koje treba upariti sa situacijama koje se nalaze kod učesnika, već može izabrati manji broj njih, ali vodeći računa o tome da jedan tim može da „osvoji tombolu“, odnosno upari sve situacije.

Najzad, moguće je prilagoditi sadržaj ove aktivnosti tako da se ona direktno poveže s nekom lekcijom iz psihologije ili nekog drugog predmeta.

Aktivnost 5: Emocionalne slagalice – popravljavanje (cilj 5)

Materijal potreban za rad

- Tabela sa sadržajem koji odgovara različitim delovima slagalice (Prilog E18)
- Šablon za emocionalnu slagalicu (Prilog E19)

- Tabela/slajd sa strategijama regulacije emocija (Prilog EI10)
- Laptop/kompjuter i projektor (opciono)

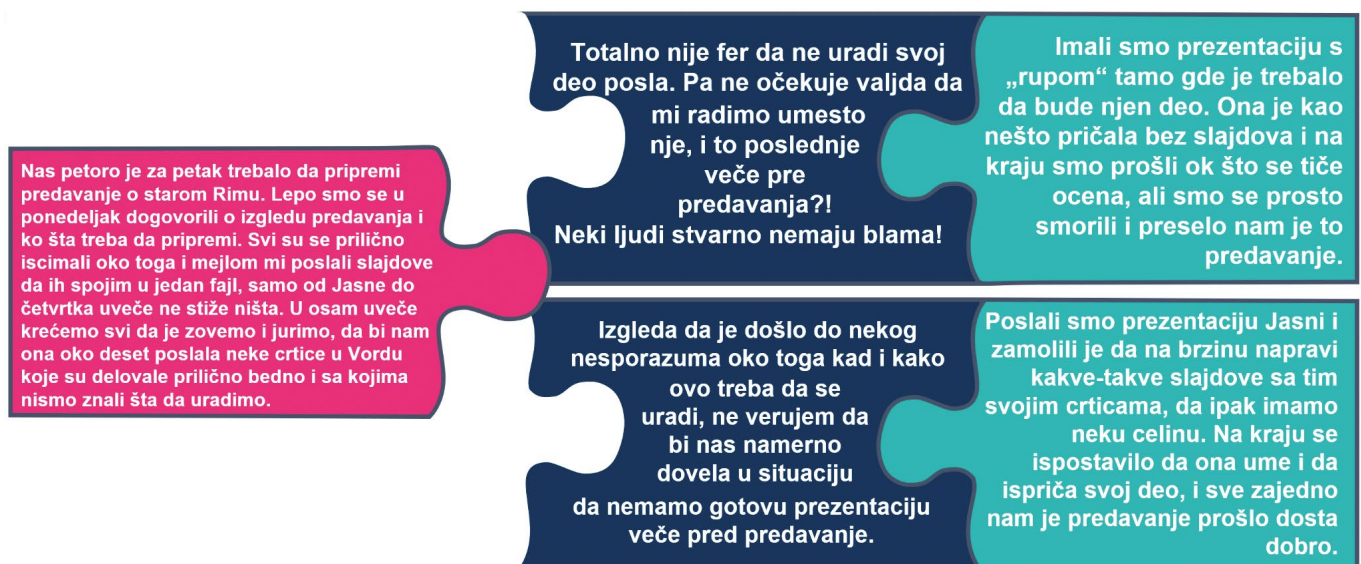
Trajanje: 20 minuta

Tok aktivnosti i uputstvo za realizaciju:

Preporuka je da se ova aktivnost nadoveže na prethodnu, ali se može sprovesti i samostalno.

Cilj aktivnosti je upoznavanje učesnika sa načinima na koje mogu modifikovati određene (negativne) emocionalne reakcije, u cilju dolaženja do pozitivnog ishoda u saradnji. Ukoliko je prethodila aktivnost sastavljanja emocionalne slagalice, voditelj može napraviti uvod podsećanjem učesnika da se u grupama koje neguju pozitivne i umeju da izbegnu/ublaže negativne emocije ostvaruju bolji odnosi i takve grupe bivaju uspešnije u zadacima koje obavljaju.

Aktivnost počinje primerom dve slagalice sa istom početnom situacijom, ali različitim emocionalnim doživljajem (pozitivnim i negativnim) i različitim ishodima. Kroz zajedničku diskusiju i podsećanje da različite emocije mogu dovesti do različitih ishoda u istoj situaciji, voditelj uvodi pojam upravljanja emocijama.



Slika 3: Primer slagalice sa istom početnom situacijom, ali različitim emocionalnim doživljajima i ishodima saradnje

U narednom koraku voditelj upoznaje učesnike sa nekim strategijama emocionalne regulacije, klasifikovanim kao dugoročno/generalno neadaptivne (npr. ignorisanje problema) i adaptivne (npr. sagledavanje tuđe perspektive).

Kako bi učesnici imali priliku da provežbaju modifikaciju, odnosno regulisanje negativnih emocija, voditelj prikazuje nekoliko izabranih situacija (prvih delova slagalice) i poziva učesnike da u okviru timova predlože odgovarajuće strategije emocionalne regulacije kako bi rešili prikazane probleme. Sledi zajednička diskusija o uspešnosti i ograničenjima predloženih strategija. Na kraju te diskusije voditelj treba da iznese ili pomogne učesnicima da formulišu zaključke, koji bi se načelno ticali sledećeg: a) bitno je da u pravom trenutku i na pravi način regulišemo emocije; b) nije dovoljno da ublažimo negativne, treba i da održimo i pojačamo pozitivne

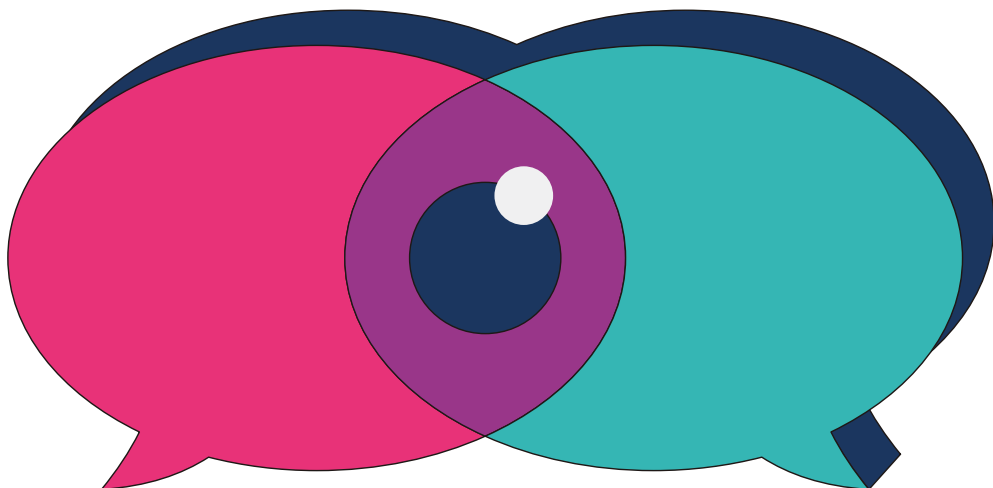
emocije; c) nisu sve strategije regulacije jednako dobre: neke pomažu trenutno, ali odmažu dugoročno; d) ne odgovara svaka strategija svakome: treba da pronađeš ono što radi kod tebe; e) gotovo nijedna strategija ne radi uvek: treba biti fleksibilan i imati više strategija „u rukavu“; f) regulacija emocija zahteva vežbu i strpljenje.

Moguće prilagođavanje i proširivanje aktivnosti:

Situacije grupnog rada opisane kroz slagalice se mogu prilagoditi specifičnostima škola/odeljenja u kojima se sprovodi aktivnost (npr. vezati situaciju za konkretan stručni predmet u srednjim stručnim školama). Voditelj ima slobodu da modifikuje sadržaj slagalica i, na osnovu prethodnog iskustva u radu sa učenicima sa kojima izvodi aktivnost, pokuša da im ga približi i učini zanimljivijim.

exchange

RAZMENA IDEJA PUTEM DIJALOGA



Profesionalne kvalifikacije voditelja potrebne za realizaciju aktivnosti iz ovog poglavlja:

Profesionalci koji rade sa mladima i koji koriste grupni rad kao metod u nastavi ili radionicama. Aktivnosti opisane u ovom poglavlju, za razliku od prethodnih poglavlja koja se odnose na ličnost i emocionalnu inteligenciju, mogu u svom radu primenjivati svi nastavnici, stručni saradnici, voditelji radionica za mlade, vršnjački edukatori itd.

Ključni pojmovi

Rešavanje problema putem saradnje. Iako je saradnja sa drugima moćan način učenja, u mnogim prilikama njen potencijal ostane neiskorišćen. Postoje različiti izvori teškoća na koje se može naići tokom grupnog rada i koje mogu da dovedu do toga da ovaj oblik učenja postane neefikasan. Naš istraživački tim je analizirao rezultate preko 150 studija u kojima je ispitivano koje osobine krase uspešne, a koje neuspešne grupe. Kada smo prikupili sve dobijene osobine, grupisali smo ih prema tome na koji aspekt saradnje se odnose, odnosno da li je **fokus na odnosima** među članovima grupe ili na **procesu rešavanja zadatka**. Sve osobine smo zatim pokušali da prevedemo na manji broj pravila čijim se poštovanjem obezbeđuje dobro funkcionisanje grupe. Pravila smo formulisali tako da zvuče što jednostavnije kako bi ih učenici lako zapamtili. U tekstu koji sledi kratko ćemo objasniti na šta se odnosi svako od pravila.

Prva grupa pravila odnosi se na **uspostavljanje saradničkih odnosa u timu**. To su pravila:

1. **Svi smo ravnopravni i poštujemo se.** Ovo pravilo služi uspostavljanju adekvatnih socioemocionalnih odnosa u timu. Tokom grupnog rada dešava se da neki članovi grupe ne budu uvaženi i da se njihov doprinos manje vrednuje. Članovi koji se osećaju zanemareno najčešće se povlače i manje doprinose grupnom radu. Ovakva grupa postiže lošije rezultate u odnosu na grupu u kojoj se članovi međusobno slušaju, uvažavaju i svakome omogućavaju da iznese svoje mišljenje.
2. **Održavamo dobru atmosferu i kada mislimo različito.** Jedan od načina da se razlikuje uspešan i neuspešan tim jeste atmosfera tokom grupnog rada. Uspešne grupe osim efikasnosti odlikuje i dobra atmosfera. Pored toga, uspešni timovi uspevaju da razlike u mišljenju posmatraju kao prednost, a ne manu grupnog rada. U takvim grupama postoji sloboda da se iznese stav i

mišljenje koje u tom trenutku nije u skladu sa mišljenjem većine bez bojazni da će neslaganje dovesti do porasta tenzije ili konflikata.

3. **Svi smo odgovorni za grupni rad.** Uspešnu grupu odlikuje i to da svi njeni članovi imaju osećaj zajedničke i podeljene odgovornosti za rezultate grupnog rada. Suprotno tome, u manje uspešnim timovima članovi se međusobno optužuju ili ne osećaju nikakvu ličnu odgovornost za to šta će grupa na kraju uraditi. Nekada se grupe podele tako da svaki član preuzima odgovornost samo za svoj deo zadatka i nije zainteresovan za rad ostatka tima. Naše istraživanje pokazalo je da je kod srednjoškolaca prisutna ova praksa koja često ima sledeći oblik: podele se ko će koji deo prezentacije, odnosno grupnog rada da uradi, svako uradi svoj deo, jedna osoba samo to spoji tako da čak ni nemaju uvid u delove koji su uradili ostali članovi grupe.
4. **Pomažemo svakome da doprinese radu grupe.** Poštovanje ovog pravila, kao i prvog, smanjuje verovatnoću da se neki član grupe oseća izolovano pa se zbog toga ne uključuje u grupni rad. Za uspešne grupe je karakteristično nastojanje da podrže i motivišu svoje članove, a posebno one koji su manje uključeni. U ovim grupama se prepoznaju jake strane svakog člana i one se dodatno podržavaju.
5. **Težimo da donesemo odluke iza kojih svi stojimo.** Kako bi grupa bila uspešna, važno je da se svi članovi usaglase oko rešenja koje grupa predloži. Kao i kod pravila broj tri, i u ovom pravilu se naglašava koliko je bitno da svaki član grupe ima osećaj da je predloženo rešenje istinski i njegovo. Da bi se ovaj osećaj formirao, važno je da se u grupi diskutuje i razmenjuju mišljenja i argumenti sve do trenutka kada se uspostavi saglasnost među svim članovima grupe. Jedna od grešaka rada u grupama (posebno manjim) jeste da se nadglasavanjem donose odluke i pre nego što su postojali ozbiljni pokušaji da se nađe rešenje kojim bi svi bili zadovoljni.

Druga grupa pravila odnosi se na sam **proces rešavanja problema u grupi**. Ova pravila su:

6. **Što više ideja razmotrimo, to smo sigurniji da smo izabrali najbolju.** Istraživanja potvrđuju da je u uspešnim grupama prisutnija slobodna razmena ideja, pa grupa kreira više različitih rešenja o kojima članovi razmenjuju mišljenja. S druge strane, u manje uspešnim grupama se mnogo manje diskutuje i članovi se ne osećaju slobodno da iznesu ideju koja je različita od već postojećih.
7. **Obrazlažemo svaku ideju, vagamo argumente i osmišljavamo rešenja.** Slično kao i prethodno pravilo, i ovim se ističe da je prednost grupnog rada baš to što se grupa sastoji od različitih pojedinaca koji imaju različita mišljenja i ideje. Uspešne grupe se razlikuju od neuspešnih po tome što je sam proces odlučivanja sistematičniji, odnosno odluke se ne donose stihijski nego im prethodi proces iznošenja i vaganja argumenata kako bi se predvidele dobre i loše strane svakog rešenja.
8. **Pametno koristimo vreme za rad na zadatku.** Jedna od očiglednih razlika između uspešnih i neuspešnih grupa jeste odnos prema vremenu. U manje uspešnim grupama članovi grupe se češće udalje od samog zadatka i okrenu nekim drugim aktivnostima ili razgovorima. Ovo ponašanje je manje prisutno u efikasnijim grupama. Takođe, uspešne grupe vode računa o tome da rad u grupi bude organizovan kao i da se za svaku od aktivnosti odvoji dovoljno vremena kako bi se ispoštovao vremenski okvir zadatka i izbegla situacija da se zbog manjka vremena odluke donose prebrzo.
9. **Pratimo kako napredujemo i šta nam je sledeći korak.** Istraživanja pokazuju da uspešne grupe, za razliku od manje uspešnih, provedu više vremena u planiranju svojih aktivnosti, kao i da stalno prate svoj napredak i u odnosu

na to organizuju dalji rad. Uspešne grupe imaju i veći stepen fleksibilnosti koji se ogleda u tome da se ne drže po svaku cenu prethodno dogovorenog plana rada, nego ga menjaju ukoliko se pokaže da je to u interesu efikasnosti grupe. Na taj način grupa je spremnija da adekvatno odgovori na izazove koji se jave u radu i prilagodi svoj rad novim okolnostima.

Pored navedenih pravila, uspešne i neuspešne grupe se razlikuju i u načinu **rukovođenja grupom**. U uspešnim grupama vođa ne koristi svoju poziciju kako bi promovisao svoje ideje i sprečio njihovu kritiku. On je **više koordinator nego vođa** i zajedno sa ostalima traga za najboljim rešenjem, nastojeći pri tome da atmosfera u grupi bude dobra, kao i da svaki član bude poštovan i dobije prostor da iznese svoje mišljenje. Pitanje vođe učenici često pokreću kada se otvori diskusija o tome šta razlikuje uspešan od neuspešnih timova. Zbog toga realizatori aktivnosti / voditelji treba da budu spremni da naprave razliku između vođe čiji se angažman zasniva na zloupotrebi moći i koordinatora kao „prvog među jednakima“.

Aktivnosti u ovom bloku su usmerene na usvajanje, prepoznavanje i primenu goreobjašnjene pravila. Aktivnosti su poređane tako da se pravila najpre uče, zatim prepoznaju, a na kraju se primenjuju na primerima grupnog rada, kao i tokom saradnje sa drugim učenicima. Zbog ovakvog logičkog sleda aktivnosti važno je da se njihov redosled ne menja.

Ciljevi prikazanih aktivnosti:

1. upoznavanje mladih sa pravilima saradnje i kako ona obezbeđuju uspešnu saradnju;
2. osnaživanje mladih da razumeju pravila uspešne saradnje;
3. podrška mladima da primene pravila dobre saradnje i da osveste aspekte grupnog funkcionisanja na koje se ona odnose.



Slika 4. Osnovna pravila produktivnog zajedničkog rada

Zbirka aktivnosti koje podstiču razmenu ideja u grupi

Aktivnost 1: Asocijacija (cilj 1)

Materijal potreban za rad:

- Laptop/kompjuter i projektor ili tabla sa iscrtanom praznom tabelom za popunjavanje polja u okviru asocijacije
- Asocijacija za pravila zajedničkog rada (Slika 5) ili animirana asocijacija u *Power Point-u*

Trajanje aktivnosti: 5–10 minuta

Tok aktivnosti i uputstvo za realizaciju:

Ova uvodna aktivnost ima za cilj stvaranje prijatne atmosfere i pripremu učesnika za jedan od ključnih pojmova u kontekstu timskog rada – pravila saradnje. Kada učesnici završe asocijaciju i dođu do ključne reči „pravila“, voditelj treba da im pruži jasno razumevanje njenog značaja u okviru zajedničkog rada. Voditelj može uspostaviti paralelu sa svakodnevnim situacijama u kojima učesnici primenjuju pravila koja su već naučili (na primer, pravila ponašanja u saobraćaju) i da istakne da uspeh timskog rada zavisi od poštovanja određenih pravila saradnje.

Prilagođavanje aktivnosti:

Voditelj može sam da odredi format prikazivanja ove aktivnosti u zavisnosti od tehničke opremljenosti prostorije u kojoj se odvija radionica. U priručniku je ponuđena popunjena tabela sa rešenjima asocijacije (slika 5), a moguće je preuzeti i njenu elektronsku verziju koja može da se inkorporira sa drugim slajdovima koje voditelj priprema.

A1 Auto	B1 Lutrija	C1 Ponašanje	D1 Njutn
A2 Raskrsnica	B2 Lastiš	C2 Maniri	D2 Sud
A3 Znaci	B3 Monopol	C3 Restoran	D3 Advokat
A4 Semafor	B4 Video	C4 Pristojnost	D4 Član
A SAOBRAĆAJ	B IGRA	C BONTON	D ZAKON
PRAVILA			

Slika 5. Prikaz asocijacije

Aktivnost 2: Glasovi uspešnih i neuspešnih timova (cilj 1)

Materijal potreban za rad:

- Dve fotografije timova (*prilog E1*)
- Kartice sa rečenicama u dve boje za svaku grupu učesnika (prilog E2)
- Rešenje za voditelje: razvrstane rečenice za uspešan i neuspešan tim (tabela 3 ili *prezentacija*)

Trajanje aktivnosti: 20 minuta

Tok aktivnosti i uputstvo za realizaciju:

Za realizaciju ove aktivnosti potrebno je učesnike organizovati u manje grupe, obično sa tri do pet učesnika u svakog grupi. Voditelj bi trebalo da pokaže fotografije dva tima, objašnjavajući da su prikazani timovi slični po poslu koji obavljaju, po broju članova, veštinama i kompetencijama, ali da jedan od njih postiže uspeh dok drugi nije tako uspešan. Nakon toga, svaka grupa dobija kartice sa svim rečenicama u narandžastoj i zelenoj boji. Na karticama su ispisane rečenice koje su tipične (odnosno koje se češće mogu čuti) za članove uspešnog ili neuspešnog tima. Zadatak timova je da prepoznaju i klasifikuju rečenice, tj. da odrede koje od njih se češće čuju u uspešnom, a koje u neuspešnom timu. Nakon što grupe završe razvrstavanje, voditelj treba da grupiše/prikaže sve rečenice koje dolaze iz uspešnih, odnosno neuspešnih timova (rešenje je prikazano u tabeli 3 ili na *prezentaciji*). Voditelj zajedno sa učesnicima diskutuje o predloženom rešenju i ohrabruje ih da iznesu i drugačije mišljenje, kao i argumente koji mu idu u prilog.

Prilagođavanje aktivnosti:

Za potrebe projekta PEERSolvers izabrane su fotografije timova koje su specifične za učenike iz različitih škola, partnera u projektu (Prilog E1). Voditelji mogu sami odabrati fotografije dva tima, specifičnije za učesnike, vodeći računa da fotografije izabranih timova vizuelno što više liče, odnosno da timovi na njima budu slični, kako bi voditelji lakše mogli kasnije da naglase da se timovi razlikuju po načinu komunikacije i da je to odredilo njihovu uspešnost.



Slika 6. Primer fotografija uspešnog i neuspešnog tima

Tabela 3. Glasovi uspešnih i neuspešnih timova

Šta se čuje u uspešnom timu?	Šta se čuje u neuspešnom timu?
<ul style="list-style-type: none"> • Kaži, slušamo te pažljivo. • Hajde da svako kaže kako mu deluje ovaj predlog. • Ja tebe obožavam, ali ne bih tako. • Što ja volim da radim sa vama! • Ovo rešenje je baš zajedničko! • Da nije svako dodao po nešto, ne bi ovako super ispalo! • Kako ti razmišljaš? Ti si dobar u ovome. • Nek svako kaže šta misli, svi smo ovde pametni. • Da li se svi slažemo sa ovim rešenjem? • Sačekajte, ova odluka nije svima okej. • Neka kaže svako kome nešto pada na pamet, pa ćemo već iskombinovati nešto. • Hajde da čujemo još neku ideju, čini mi se da možemo bolje. • Hajde da napišemo sve dobre i loše strane tog predloga. • Zašto misliš da je to tačno rešenje? • Hajde da vidimo koliko vremena imamo i za šta će nam trebati najviše. • Mi ćemo ovde ostati 100 godina sa ovim zadatkom ako ovako nastavimo. • Šta smo do sada uradili i šta nam je sledeće na redu? • Hajde da budemo fleksibilni: jesmo planirali, ali nismo predvideli sve izazove. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pusti pametnije da pričaju. • Radi kako ti se kaže. • Zbog tvog drugačijeg mišljenja još ćemo da se posvađamo. • Ako si mi drugar, složićeš se sa mnom. • Ako budemo pogrešno uradili, ti ćeš biti kriv. • Sačekaću da vi smislite rešenje, a ja ću se složiti jer meni je svejedno. • Tebi ovo ne ide, nema razloga da se uključuješ. • A ti se uvek zbuniš kad pričaš, bolje čuti. • Ako nešto pođe po zlu, da znate da se ja nisam slagao. • Nema veze što se nisu svi složili, važno je da je većina za. • Jedna ideja je dovoljna, šta ima da overtinkujemo. • Samo da ne filozofiramo, nego piši prvo što nam padne na pamet. • Dobro zvuči. Posle ćemo da smislimo kako to rešenje da branimo. • Ne znam zašto, meni je ovaj predlog prosto bolji i treba da ga usvojimo. • Ček' da vam pokažem šta sam našao na Tiktoku. • Aj' više da završavamo! • Mi imamo plan i treba da ga se držimo po svaku cenu. • Što bismo gubili vreme na planiranje šta treba da uradimo kada nam to neće pomoći?

Aktivnost 3: Pravila saradnje (cilj 1)

Materijal potreban za rad:

- Kompjuter/laptop i projektor
- Kartice sa rečenicama u dve boje (prilog E2)
- Rečenice povezane sa pravilima ([prilog E3](#) ili [prezentacija](#))

Trajanje aktivnosti: 20 minuta

Tok aktivnosti i uputstvo za realizaciju:

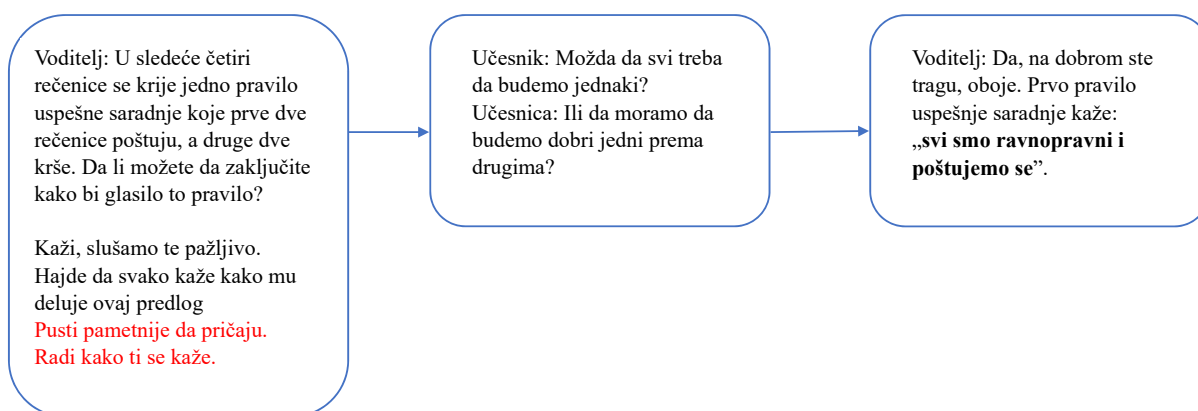
Oslanjajući se na prethodnu aktivnost (Glasovi uspešnih i neuspešnih timova) voditelj treba da izdvoji nekoliko rečenica iz kojih se može dedukovati jedno pravilo

na jednom slajdu (ili da način prikazivanja prilagodi tehničkoj opremljenosti prostorije u kojoj se održava radionica). Zatim će od učesnika tražiti da otkriju šta je zajedničko prikazanim rečenicama, odnosno da približno formulišu pravilo saradnje. Ilustracija toka aktivnosti za jedno od pravila prikazana je na slici 7. U narednom koraku bi trebalo da se prikaže i kratko prodiskutuje svako od devet pravila koja su opisana u uvodnom delu ovog poglavlja. Cilj je da učesnici razumeju značaj poštovanja pravila saradnje kao odlike uspešne grupe. Kako bi se aktivnost uspešno realizovala, veoma je važno da se voditelj upozna sa obrazloženjem svakog od pravila koje je dato u uvodnom delu.

Nakon objašnjenja svih pravila zajedničkog rada, od učesnika se traži da razmisle da li postoji razlog zašto su neke kartice narandžaste, a druge zelene, odnosno da li ima nešto po čemu su sve rečenice obojene istom bojom slične. Zatim im se objasni da neka pravila govore o odnosima članova grupe dok su druga usmerena na rešavanje problema. Ideja cele ove aktivnosti jeste da se učesnici upoznaju sa pravilima saradnje i razumeju njihovo značenje. Korišćenje svakodnevnih rečenica koje se često čuju tokom zajedničkog rada pomaže učesnicima da lakše prepoznaju situacije u kojima grupe krše neka pravila ili ih se pridržavaju. U zavisnosti od vremena voditelj ostavlja više ili manje prostora da učesnici sami dođu do pravila i njihovog grupisanja.

Prilagođavanje aktivnosti:

Voditelji radionica mogu da modifikuju rečenice ili pravila tako da više odgovaraju govornom jeziku učesnika radionice. Važno je samo da se prilikom modifikacije vodi računa da rečenica na dobar način reprezentuje pravilo na koje se odnosi, kao i da smisao pravila nije promenjen. Voditelji treba da podrže inicijativnost učesnika ukoliko oni formulišu još neko pravilo, osim devet ponuđenih, koje na smislen način opisuju rad u uspešnom timu.



Slika 7. Primer dedukcije pravila saradnje na osnovu rečenica uspešnih i neuspešnih timova

Aktivnost 4: Popravljanje dijaloga (ciljevi 2 i 3)

Materijal potreban za rad:

- Spisak sa pravilima koja su numerisana za svakog učesnika (*Slika 4*)
- Primerak dijaloga za svakog učesnika (*Prilog E4*)
- List praznog papira za svaku grupu za rad na zadatku
- Predlog rešenja za menjanje dijaloga i rešenja koja se odnose na učešće Bojana u dijalogu za voditelja (*Prilog E5*)

Trajanje aktivnosti: 30 minuta

Tok aktivnosti i uputstvo za realizaciju:

Rad se odvija u malim grupama. Idealno je da grupa ima četiri člana. Na početku voditelj kaže da svaki učesnik za sebe pročita vinjetu koja ilustruje dijalog između četiri aktera: Anje, Bojana, Une i Andreja (*Prilog E4*).

U narednom koraku voditelj daje uputstva za rad malih grupa tako što će svakoj grupi dodeliti analizu za jednog aktera (ili Anju ili Bojana ili Unu ili Andreja). Ukoliko je broj učesnika veći, analizu istog aktera mogu da dobiju i dve grupe. Anja, Una i Andrej krše pravila saradnje, a Bojan ne. Prvi zadatak grupe jeste da utvrdi da li akter za koga su zaduženi krši ili ne krši pravila saradnje. Zatim, grupa prelazi na glavni zadatak. Ako je njihova grupa dobila aktera koji krši pravila, njihov zadatak je da promene dijalog tako da ono što ta osoba govori više ne krši pravila dobre saradnje. Ukoliko imaju aktera koji ne krši pravila (to jest Bojana), njihov zadatak je da identifikuju pravila koja on poštuje, obeležavajući ih u tekstu. Grupama se podeli i lista pravila dobre saradnje (*slika 4*). Učesnicima se napominje da za rad na zadatku koriste spisak sa pravilima kako bi diskutovali o tome koja pravila su prekršena ili poštovana od strane osobe kojom se njihova grupa bavi. Grupe koje treba da menjaju dijalog, pravila koriste kako bi im bilo lakše da osmisle na koji način treba promeniti ono što kaže osoba kojom se bave, dok grupa koja je dobila Bojana spisak sa pravilima koristi kako bi identifikovala pravila koja on poštuje, podvukla rečenice u tekstu koje to ilustruju i naznačila brojem pravilo koje je u pitanju. Voditelj učesnicima saopštava da za rad na ovom zadatku imaju nešto manje od 20 minuta.

Nakon toga, preostalih deset minuta se vodi diskusija. Voditelj poziva jednu po jednu grupu da saopšte rezultate svog rada, dok ostale učesnike poziva da se uključe i prate da li su predložena rešenja dobra, odnosno da li sada učešće Anje, Une i Andreja u dijalogu doprinosi konstruktivnoj saradnji. Diskutuje se o tome na koje načine se još može menjati ono što govore Anja, Una i Andrej kako bi dijalog bio u skladu sa pravilima dobre saradnje.

Varijacije: grupa koja bude analizirala Anju imaće najviše posla, pa je moguće da voditelj odmah dodeli dvema grupama da se bave njenim učešćem u dijalogu tako što će jednoj grupi reći da se bavi npr. prvom polovinom rečenica koje ona izgovara, a drugoj ostalim delovima teksta koje ona izgovara.

Napomena: U realizaciji ove aktivnosti nije bitno ukoliko se nove rečenice ne uklapaju u jedan povezan dijalog. To nije ni svrha ove vežbe. Važno je da učesnici razgovaraju o tome na koji način se razgovara tako da to bude u skladu sa pravilima saradnje. Kada izlaže grupa koja se bavi Bojanom, oni mogu navesti elemente dijaloga u kojima on poštuje određeno pravilo. U tim slučajevima je važno da voditelj proceni da li zaista dobro argumentuju svoj odgovor i da li se on zaista može dovesti u vezu sa određenim pravilom. Takođe, kao što se može videti u Prilogu E5,

Bojan poštuje više pravila u isto vreme. Važno je samo da učesnici mogu da obrazlože zašto smatraju da je dato pravilo poštovano.

Aktivnost 5: Izlet (cilj 3)

Materijal potreban za rad:

- Tableti / mobilni telefoni / pristup internetu
- Jedan papir sa planom izleta za svaku grupu učesnika (*Prilog E6*)

Trajanje aktivnosti: 30 minuta

Tok aktivnosti i uputstvo za realizaciju:

U ograničenom vremenskom periodu učesnici u okviru malih grupa treba da naprave plan jednodnevnog izleta do najbližeg grada (na primer, za beogradske škole to može da bude izlet do Novog Sada). Plan treba da sadrži datum izleta, redosled i sadržaj aktivnosti, vreme i budžet. Podeliti im tabelu u kojoj pišu odgovore. Učesnici imaju 20 minuta na raspolaganju da urade zadatak, odnosno da popune tabelu koja može da izgleda kao u prilogu E6, ali da vode računa i o pravilima saradnje. Voditelj treba povremeno da obrati pažnju na to kako se članovi grupa ponašaju i da li primećuju da se negde neko pravilo krši.

Prilagođavanje aktivnosti školskom kontekstu:

Nastavnik je slobodan da prilagodi plan koji učenici prave predmetu koji predaje ili temi radionice koju drži, ali tako da je plan na kome rade realističan, zanimljiv i dovoljno izazovan da zahteva angažman svih članova grupe.

Aktivnost 6: Izazovi grupnog rada (ciljevi 2 i 3)

Materijal potreban za rad:

- Papir A4, olovka, flomasteri
- Predlog potencijalnih izazova grupnog rada koji su dati u tabeli 4.

Trajanje aktivnosti: 30 minuta

Tok aktivnosti i uputstvo za realizaciju:

Oslanjajući se na iskustvo grupnog rada (npr. videti aktivnost „izlet“), učesnici imaju zadatak da kao grupa prodiskutuju i napišu: 1) dva do tri najveća izazova u odnosu na pravila uspešne saradnje, koji su se pojavili tokom njihovog rada ili smatraju da bi mogli da se pojave u budućem radu; 2) način rukovođenja grupom koji bi mogao da ugrozi uspešnost i dobru saradnju grupe. Kada grupe završe (npr. nakon 10–15 min), u plenumu sa svim učesnicima treba proći izazove koje su naveli. Može se, na primer, napraviti veza između izazova koje su učesnici naveli i onih koju su izlistali u prilogu. Proći i one izazove koji su izlistani, a koje učesnici nisu naveli.

Napomena: Za aktivnost je neophodno da se nadoveže na konkretno iskustvo grupnog rada i neophodno je uvesti pravila uspešne saradnje u instrukciju zadatka

koji učesnici rade zajedno. Tema grupnog rada se može prilagoditi nastavi/radionici (npr. projektni rad, grupni domaći i sl.).

Prilagođavanje aktivnosti školskom kontekstu:

Ako se tokom aktivnosti otvore drugi izazovi u odnosu na one navedene u prilogu, voditelj im može posvetiti veću pažnju. Takođe, voditelj može uključiti dodatna pravila/izazove koje proceni kao bitne. U tabeli 4 mi smo naveli neke od mogućih izazova koji se javljaju tokom zajedničkog rešavanja problema.

Tabela 4. Mogući izazovi tokom zajedničkog rešavanja problema

Izazov 1. Nejednako angažovanje članova – „izvlačenje“ ili isključivanje od strane grupe
Ako je reč o „izvlačenju“ iz učešća, takve situacije možemo izbeći dizanjem svesti o tome da deliti odgovornost za produkt grupe znači deliti i doprinos rešenju problema na kome grupa radi (pravilo „svi smo odgovorni za grupni rad“). Ako je reč o isključivanju iz rada, treba ukazati da uspešna grupa teži da iz svakog člana izvuče maksimum (pravilo „pomažemo svakome da doprinese radu grupe“).

Izazov 2. Odluke se donose bez argumentacije ili se neki članovi grupe vezuju za svoj predlog i ne odustaju bez obzira na argumente.

Kada grupa donosi odluke ne obazirući se na argumente, važno je naglasiti da nema dobrog rešenja bez upoređivanja različitih ideja, ali ne na osnovu toga ko je koju ideju smislio, već na osnovu kvaliteta obrazloženja ideja (pravilo „obrazložimo svaku ideju, vagamo argumente i osmišljavamo rešenja“). Takođe, treba ukazati da dobra saradnja podrazumeva održavanje timskog duha i kada ima suprotstavljenih mišljenja (pravilo „održavamo dobru atmosferu i kada mislimo različito“).

Izazov 3. Prebrzo donošenje odluka

Iako je nekada zavodljivo prihvatiti prvu ideju koja se javi, treba osvestiti grupu da to često može biti rizik po uspešnost, jer malo duže razmatranje može produkovati i druge ideje, koje bez detaljnijeg razmišljanja ne bi došle do izražaja (pravilo „što više ideja razmotrimo, to smo sigurniji da smo izabrali najbolju“).

Izazov 4. Grupa ne vodi računa o vremenu.

Kako bi se izbegle situacije u kojima grupa ne stiže da završi zadatak na vreme ili završava značajno pre predviđenog vremena, grupa treba da zna da je dobro iskorišćeno vreme takođe indikator uspešnosti (pravilo „pametno koristimo vreme za rad na zadatku“). Da bismo pametno koristili vreme, veoma je važno imati plan rada i pratiti da li ga se pridržavamo ili ga možda treba prilagođavati (pravilo „pratimo kako napredujemo i šta nam je sledeći korak“).

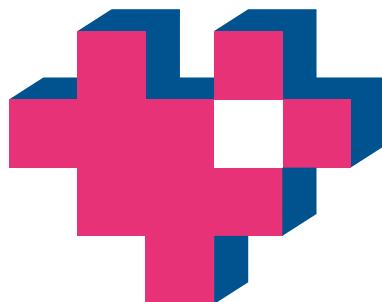
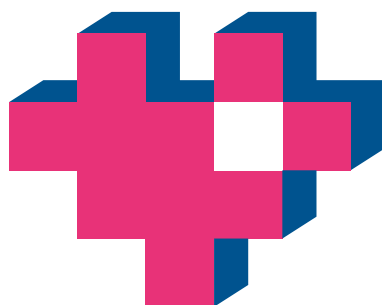
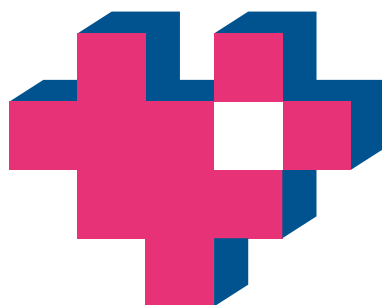
Način rukovođenja grupom: Koordinator, a ne „vođa“

„VOĐA“: Smatra da je iznad ostalih. Donosi odluke uglavnom samostalno. Atmosfera je dobra samo kada se svi slažu sa njim/njom. Sluša samo one članove grupe sa kojima je blizak ili koje vidi kao „bolje“ od drugih. Smatra da njegove/njene ideje ne treba preispitivati. Vidi rukovođenje kao nepromenljivu odliku sopstvene ličnosti.

KOORDINATOR: Vidi sebe kao ravnopravnog člana grupe. Podstiče grupu da donese odluku koja je najprihvatljivija svim članovima. Smanjuje tenziju kada postoje suprotstavljena mišljenja. Ohrabruje i sluša sve članove grupe. Na svom primeru pokazuje da ideje treba preispitati i argumentovati. Vidi rukovođenje kao dodeljenu ulogu koja se može promeniti.

resources

INTERNET KAO RESURS U REŠAVANJU PROBLEMA PUTEM SARADNJE



Profesionalne kvalifikacije voditelja potrebne za realizaciju aktivnosti iz ovog poglavlja:

Profesionalci koji rade sa mladima i koji koriste grupni rad kao metod u nastavi/radionicama. Aktivnosti opisane u ovom poglavlju mogu u svom radu primenjivati svi nastavnici, saradnici, voditelji, vršnjački edukatori, itd.

Ključni pojmovi

Resurs. Pod ovim pojmom podrazumevamo bilo šta što možemo koristiti, na šta se možemo osloniti kako bismo postigli određeni cilj ili rešili problemsku situaciju. Uspešna saradnja zavisi od dostupnosti i pravilnog odabira resursa za rešavanje problema. Resursi na koje se mladi mogu oslanjati tokom rešavanja nekog problema su vrlo raznovrsni. Mogu uključiti materijalne resurse, poput opreme, nastavnog materijala, knjiga iz biblioteke i slično. Takođe, oni mogu biti i nematerijalni, poput sopstvenog znanja i socijalnih resursa – relevantnih drugih osoba i njihovih kompetencija. Pored članova tima sa kojima zajednički rade na zadatku, važan resurs može biti nastavnik ili instruktor koji pruža podršku tokom saradnje. Učenici pokazuju veći uspeh u rešavanju složenih timskih zadataka, poput naučnih i kreativnih, u slučajevima u kojima su nastavnici podsticali interakciju između učesnika, aktivno traganje za znanjima i postavljanje pitanja.

Digitalni resursi. U ovom poglavlju pažnju ćemo usmeriti na internet kao vrstu digitalnog resursa na koju se mladi svakodnevno oslanjaju. Ukoliko želimo da naš rad sa mladima približimo realnosti u kojoj oni žive, neophodno je da uzmemo u obzir ključnu ulogu koju digitalni resursi imaju u njihovoj svakodnevici. Pored korišćenja digitalnih resursa van školskog konteksta, mladi se njima služe i tokom saradnje u školskom kontekstu radi prikupljanja informacija. Nalazi prethodnih studija ukazuju da, kada su adolescenti u pitanju, učestalo korišćenje digitalnih resursa ne znači i da je ono uspešno u situacijama učenja i rešavanja problema. Ovo ukazuje na potrebu za unapređenjem veština u korišćenju digitalnih resursa u svrhu rešavanja složenih problema.

Kritička selekcija informacija. Kako bi se iskoristio potencijal interneta kao resursa, potrebno je razvijati efikasne strategije rada sa informacijama. Internet nesumnjivo pruža pristup bogatstvu znanja iz različitih oblasti, uključujući knjige, naučne članke, video-materijale i mnoge druge izvore. Mlade treba ohrabriti da osmisle efikasne strategije internet pretrage, pomoću kojih će iz mnoštva dostu-

pnih informacija odabrati one relevantne za temu, na koje se mogu osloniti prilikom rešavanja konkretnih problema.

Evaluacija informacija. Pored primene efikasnih strategija pretrage, važan naredni korak predstavlja procena pouzdanosti informacija dobijenih putem pretrage. S obzirom na veliku zastupljenost (ne)pouzdanih informacija na internetu, za uspešno rešavanje problema u saradnji potrebno je usvojiti kriterijume na osnovu kojih se može doneti sud o pouzdanosti informacija. Neki od ovih kriterijuma uključuju identifikaciju izvora informacije, procenu relevantnosti izvora za problem koji želimo da rešimo, procenu logičke konzistentnosti informacija, utvrđivanje potencijalnih interesa autora i, konačno, ukrštanje informacija iz različitih izvora.

Četbotovi i internet pretraga. Najnoviji alati poput ČetGPT-ja predstavljaju brz i efikasan način dolaženja do informacija, ubrzavajući i olakšavajući internet pretragu. Ove alate mladi već koriste kao resurs za rešavanje različitih, pa i školskih zadataka. Zbog toga je veoma važno upoznati mlade sa prednostima, ali i ograničenjima ovih alata ukoliko se koriste kao internet pretraživači i direktni izvori informacija. ČetGPT se oslanja na velike baze podataka iz kojih povlači, a zatim i povezuje informacije i donosi zaključke, čineći pretragu efikasnijom i ekonomičnijom. S druge strane, korisnici nemaju uvid u ove baze i najčešće ne mogu da utvrde izvor informacije koju su ovi alati pružili. Iz tog razloga nije moguće identifikovati ni poreklo tih informacija niti kriterijume na osnovu kojih su odabrane kao najrelevantnije.

Uloga digitalnih resursa u rešavanju problema putem saradnje

Digitalni resursi su prepoznati kao važan aspekt saradničkog rešavanja problema iz nekoliko razloga. Prvo, nalazi prethodnih istraživanja efikasnosti vršnjačke saradnje pokazuju da su timovi učenika koji su koristili digitalne resurse prilikom zajedničkog rada bolje savladali koncepte i razumeli temu koju su istraživali, bolje integrisali znanje i uspevali da osmisle kreativne ideje i rešenja. Takođe, u nekoliko istraživanja uočeno je da su odlike uspešnih timova upravo razvijene digitalne veštine, što se odražava kroz korišćenje više različitih izvora, odnosno posećivanje većeg broja internet stranica i proučavanje različitih sadržaja na osnovu sistematične internet pretrage.

Treba prepoznati da je internet važan činilac koji doprinosi smanjenju razlika u sposobnostima i veštinama između članova tima. Korišćenje digitalnih resursa može obezbediti ravnopravno učešće u rešavanju grupnog zadatka, s obzirom da svi članovi mogu doprineti zajedničkom produktu, bez obzira na svoju trenutnu ekspertizu, koristeći internet pretragu radi nalaženja potrebnih informacija.

U prethodnim poglavljima pažnja je posvećena različitim načinima na koje se može poboljšati kvalitet saradnje učenika u rešavanju problema. Predmet ovog poglavlja pre svega se tiče načina na koje se kvalitet zajedničkog rešenja (produkt saradnje) može unaprediti efikasnim korišćenjem digitalnih resursa. Pored osnovnih ciljeva treninga, mladi treba da usvoje poruku da su oni lično, zajedno sa ostalim članovima tima, glavni resurs za rešavanje problema. Treba da prepoznaju svoju aktivnu ulogu u traganju za informacijama, odnosno da oni sami, svojim znanjem i veštinama, osmišljavaju i vode internet pretragu i na osnovu dobijenih rezultata uobličavaju zajedničko rešenje.



Ciljevi prikazanih aktivnosti:

1. pružanje podrške mladima u formiranju i odabiru strategija za efikasnu internet pretragu;
2. podsticanje kritičkog odnosa prema informacijama dostupnim na internetu, pre svega u pogledu njihove pouzdanosti;
3. proširivanje znanja koje pruža internet kao metaizvor informacija: internet pretraga i četbotovi.

Zbirka aktivnosti koje podstiču adekvatno korišćenje (digitalnih) resursa u grupnom radu

Aktivnost 1: Orkestar: Identifikovanje resursa potrebnih za postizanje grupnog cilja ili rešenje problema (cilj 1)

Materijal potreban za rad:

- Slajd ili fotografija muzičkog orkestra (primer fotografije može se preuzeti [ovde](#))

Trajanje: 5–10 minuta

Tok aktivnosti i uputstvo za realizaciju:

Ovo je vrlo kratka i efektivna aktivnost koja na svima bliskom primeru pokazuje koliko puno i koliko raznovrsnih resursa je potrebno anagažovati da bi bio moguć jedan složen, visoko strukturiran i sinhronizovan produkt zajedničkog rada, kao što je koncert simfonijskog orkestra. Radi se plenarno. Voditelj prikazuje sliku orkestra, a zatim traži od učesnika da identifikuju resurse koji se koriste kako bi se održao jedan koncert. Predlozi koji stižu od učesnika trebalo bi da budu kratki, navedeni taksativno, bez dodatnih obrazloženja, a da njihova produkcija bude brza. Dok oni identifikuju različite pojedinačne resurse, voditelj daje naznake za njihovu kategorizaciju, npr. na materijalne resurse, logistiku, specifične izvođačke kompetencije, podršku učenju itd. Aktivnost traje dok iznošenje predloga ne počne da usporava. Voditelj zaokružuje aktivnost kratkim rezimeom u kojem ukazuje na raznovrsnost resursa kojima se služimo, kao i na potrebu da se odaberu resursi koji odgovaraju prirodni situacije/zahteva i da njihova upotreba bude međusobno usklađena i koordinisana. Generalizuje ovu situaciju na sve situacije koje rezultiraju složenim produktom grupnog rada.

Prilagođavanje aktivnosti:

Voditelj može da izabere neku drugu fotografiju, kratak video-zapis ili objekat u skladu sa karakteristikama grupe (na primer, učenicima gimnazije prikazati enciklopediju, u srednjim školama tehničkog usmerenja model mikroskopa ili egipatsku piramidu...). Ukoliko proceni da već postoji neki konsenzus unutar grupe oko glavnih poruka, voditelj može da pozove i nekog od učesnika da rezimira aktivnost i izvede poente.

Aktivnost 2: Ja kao resurs: Identifikovanje postojećih znanja i procena njihove pouzdanosti i relevantnosti (cilj 1)

Materijal potreban za rad:

- Slajd ili zapis na tabli dveju ključnih reči čije se značenje definiše: evociranje i anticipacija

Trajanje: 5 minuta + 5 minuta

Tok aktivnosti i uputstvo za realizaciju:

Ovo je vrlo kratka i dinamična aktivnost koja se realizuje u dva koraka. U prvom koraku voditelj uvodi jedan značajan i nezaobilazan resurs koji učestvuje u svakoj novoj situaciji rešavanja problema i grupnog rada, a kojeg neretko nismo svesni. To su *znanja i kompetencije* koje smo već stekli i razvili, ono što se već nalazi „u našoj glavi“. Nakon uvoda, voditelj poziva učesnike da razmisle i zajedno prodiskutuju zbog čega su postojeća znanja važna: 1) razmišljanje o nekoj temi nikada ne počinjemo „od nule“, već se oslanjamo na ono što znamo i što nam pruža prvo mapiranje i razumevanje problemske situacije; 2) povezivanjem ranije stečenih znanja i iskustava sa novim dobijamo širu sliku i bolje razumevanje; 3) postojeća znanja olakšavaju i osmišljavaju potragu za novim informacijama, jer nam pomažu da identifikujemo ona znanja koja nam nedostaju; 4) „stara“ znanja pretražujemo koristeći se istim strategijama pretrage kao na internetu – identifikujemo ključne pojmove (jer je važno da znamo šta je to čime se bavimo) i procenjujemo relevantnost znanja za problemsku situaciju (određujemo cilj koji želimo da postignemo), a to su karakteristike svake smislene i efikasne strategije učenja.

U drugom koraku učesnici identifikuju dva procesa kojim počinje rešavanje problema – evociranje i anticipaciju. Aktivnost se realizuje plenarno, kao jezička mozgalica, a cilj je da se otkriju i opišu ti procesi. Reči koje se izlažu su: *Evociranje* i *Anticipacija*. Od učesnika se očekuje da zajedno otkriju i da se slože da je evociranje prisećanje, odnosno identifikovanje onoga što već znamo, a korisno je i relevantno za novi zadatak, dok je anticipacija predviđanje, odnosno identifikovanje onoga što ne znamo, a važno je za novi zadatak.

Prilagođavanje aktivnosti:

Ukoliko su učesnici produktivni i respodentni, voditelj može da ih pusti da sami dođu do određenja značenja termina evociranje i anticipacija. Ukoliko ima vremena, ovi procesi mogu da se povežu sa nekim konkretnim primerom situacije. Primer može da predloži i sam voditelj, u skladu sa interesovanjima grupe. Još bolje je ukoliko primer ponudi neko od učesnika.

U slučaju da otkrivanje značenja ne ide glatko i spontano, voditelj daje smernice i postavlja pitanja kojima ih podseća i podstiče. Na primer: Da li ste nekada čuli ovu reč? Možete li da se setite u kojoj situaciji? Možete li da se setite rečenice ili dela rečenice u kojem je reč upotrebljena? Podsticaj može da bude i direktniji, na primer: Jeste li čuli za evociranje uspomena? Šta zapravo radimo kada evociramo uspomene?

Ova aktivnost traje dok se ne dođe do cilja, odnosno do određenja pojmova, uz proveru da li su svi učesnici saglasni sa rešenjem i da li razumeju o čemu je reč. Voditelj može da traži da učesnici navedu neke primere iz svakodnevnog govora kada se koriste ove reči ili njihovi sinonimi na srpskom (npr. evocirati događaje, evocirati sećanja, predvideti rezultat, anticipirati ponašanje druge osobe).

Aktivnost 3: Kako zaštititi orlove? Identifikovanje znanja potrebnih za rešenje problemske situacije (cilj 1)

Materijal potreban za rad:

- Kratak uvodni tekst sa ilustracijom (slika 8)
- Tableti / mobilni telefoni / računari sa pristupom internetu
- „Naša znanja“: tabela za identifikciju postojećih (evociranje) i potrebnih (anticipacija) znanja (*Prilog R1*)

Trajanje: 15 minuta

Tok aktivnosti i uputstvo za realizaciju:

Osnovni smisao ove aktivnosti je da se učesnicima demonstrira značaj planiranja u situaciji rešavanja problema. To se ostvaruje kroz grupni rad na konkretnom zadatku gde se kao obavezni početni korak uvodi mapiranje raspoloživih i potrebnih resursa.

Aktivnost započinje kratkim predstavljanjem jednog realnog problema čije je rešavanje od opšteg interesa. Predloženi problem je ugroženost orlova krstaša u Srbiji, a zadatak za učesnike je predlaganje mera koje bi doprinele zaštititi i povećanju brojnosti ove vrste, koja za Srbiju ima i simbolički značaj jer se nalazi na nacionalnom grbu i zastavi.

Pre početka rada voditelj predstavlja tabelu koju svaka grupa dobija. U njoj su prikazane struktura znanja koja su potrebna za rešavanje ovog zadatka, procena relevantnosti određenog znanja i procena pouzdanosti izvora. Instrukcija je da se tabela koristi kao vodič u organizovanju aktivnosti grupe, što uključuje identifikovanje koraka, planiranje redosleda, raspodelu zaduženja.

Grupe rade desetak minuta. Ne očekuju se razvijena i dobro obrazložena rešenja već osveščivanje procesa rešavanja. Grupe predstavljaju rešenja do kojih su došle. Završno i rezimirajuće pitanje je postavljeno tako da provocira metakognitivne uvide: Šta na osnovu ove vežbe otkrivamo o našim znanjima?

U zaključku voditelj navodi da u situacijama rešavanja problema obično znamo više nego što nam se čini u prvom trenutku, da zajedno znamo više i znanja koristimo bolje nego kao pojedinci, da umemo da identifikujemo važne informacije koje nam nedostaju i kako da do njih dođemo.

Prilagođavanje aktivnosti:

Aktivnost može da se prilagođava potrebama i interesovanjima učesnika na više načina, a pre svega izborom problema na kojem će se raditi. Pri izboru problema trebalo bi imati na umu da se traži problem koji je relevantan i motivišuć za učesnike. Takođe, važno je da se ne zaboravi da je fokus ove aktivnosti na procesu rešavanja problema, tj. na planiranju načina rada grupe, a ne na samom produktu.

Bilo bi dobro da, ukoliko ima vremena i raspoloženja učesnika, završne zaključke izvedu sami učesnici.



Slika 8. Primer kratkog opisa problemske situacije

Aktivnost 4: Pouzdanost informacija (cilj 2)

Materijal potreban za rad:

- Kratak video-klip sa Instagram naloga “@drcosmicray” koji je posvećen strategijama pretraživanja na internetu ([link](#))

Trajanje: 10 minuta

Tok aktivnosti i uputstvo za realizaciju:

Ova aktivnost usmerena je na motivisanje učesnika da promišljaju sopstvene strategije koje koriste pri pretraživanju informacija na internetu. Preporučeni video-snimak koji je pripremila dr Tijana Prodanović (više o autorki možete pogledati [ovde](#)) govori o traganju za pouzdanim informacijama na internetu. Nakon što učesnici radionice odgledaju video-snimak, voditelj može da pokrene diskusiju pitajući ih da li su koristili neke od strategija pretrage koje se pominju u snimku i da podele iskustvo na tu temu. Dovoljno je da nekoliko učesnika podeli svoje iskustvo koje voditelji i grupa u celini mogu dalje da obrađuju. U zajedničkoj diskusiji učesnici bi trebalo da komentarišu da li su i koliko upoznati sa strategijama dobre pretrage na internetu i koliko mogu da se pouzdaju u tako pronađene informacije. Ukoliko je voditelj odabrao da ovu aktivnost sprovede nakon prethodno opisane (*Kako zaštititi orlove? Identifikovanje znanja potrebnih za rešenje problemske situacije*), učesnici mogu da navedu primer jedne internet stranice koju su izdvojili kao relevantnu u zadatku sa orlovima i da zatim navedu izvore informacija koje se tu nalaze.

Prilagođavanje aktivnosti:

U zavisnosti od raspoloživog vremena voditelj može ostaviti više ili manje prostora učesnicima za diskusiju. Takođe, voditelj će možda u zavisnosti od prethodnog iskustva učesnika biti u prilici da u većoj ili manjoj meri objašnjava video-snimak.

Aktivnost 5: Naučna i pseudonaučna znanja (cilj 2)

Materijal potreban za rad:

- Kratak video-klip sa Instagram naloga @drcosmicray o pseudonauci ([link](#))
- Naučni članak o važnosti borbe protiv pseudonaučne ideje poricanja izumiranja vrsta ([link](#))

Trajanje: 10–15 minuta**Tok aktivnosti i uputstvo za realizaciju:**

Kao i u prethodno opisanoj aktivnosti (pouzdanost informacija), kratak video-snimak ima ulogu da angažuje učesnike da promisle o tipovima informacija koje mogu pronaći na internetu. Diskusiju voditelj može obogatiti vraćanjem na prethodnu aktivnost sa orlovima (*Kako zaštititi orlove? Identifikovanje znanja potrebnih za rešenje problemske situacije*) tako što će sumirati sve aktivnosti koje su učesnici naveli kako bi pomogli orlovima. Međutim, važno je da voditelj ostavi mogućnost da se čuje i druga strana, odnosno da proveri da li je neko od učesnika pronašao informacije koje su u suprotnosti sa navedenim aktivnostima koje idu u prilog spasavanju orlova.

U drugom delu aktivnosti voditelj prikazuje naučni članak o važnosti borbe protiv pseudonaučne ideje poricanja izumiranja vrsta (kao pouzdanu informaciju) i tako otvara mogućnost da se diskutuje o „sukobljenim“ informacijama. U diskusiji se mogu koristiti sledeća pitanja: U čemu je razlika između izvora? Šta je to što izaziva sumnju? Kojim izvorima više verujemo? Zbog čega?

Prilagođavanje aktivnosti:

U zavisnosti od raspoloživog vremena voditelj može ostaviti više ili manje prostora učesnicima za diskusiju. Takođe, voditelj će možda u zavisnosti od prethodnog iskustva učesnika biti u prilici da u većoj ili manjoj meri objašnjava video-snimak.

Aktivnost 6: Lažne vesti (cilj 2)**Materijal potreban za rad:**

- Tableti / mobilni telefoni / računari sa pristupom internetu

Voditelj treba da izabere/pronađe aktuelnu vest čija se pouzdanost u tom momentu proverava. U trenutku realizacije treninga na projektu PEERSolvers bila je aktuelna priča o panteru iz Apatina ([link](#)) koja se kasnije pokazala kao lažna vest ([link](#)).

Trajanje: 30 minuta**Tok aktivnosti i uputstvo za realizaciju:**

Učesnici u grupi imaju zadatak da za nekih desetak minuta saznaju što više o panteru za kog se pisalo da se pojavio u okolini Apatina. U tu svrhu učesnici mogu da koriste tablete ili mobilne telefone sa pristupom internetu kako bi pronašli što više vesti o panteru, a zatim prodiskutovali o njima u okviru svoje grupe. Učesnici grupe bi trebalo da dođu do teksta koji očigledno pokazuje da je u pitanju lažna vest, a ukoliko ne dođu sami, potrebno je da im voditelj pokaže tu vest ([link](#)).

Voditelj bi trebalo da na primeru vesti o panteru iz Apatina vodi diskusiju tako da učesnici razmišljaju o validaciji informacija pronađenih na internetu i o strategijama koje im u tome mogu pomoći. Voditelj može skrenuti pažnju učesnicima da proveravanje lažnih informacija na internetu može biti izazovno, ali postoje neki koraci koje mogu koristiti kako bi smanjili verovatnoću da budu prevareni:

1. Provera **pouzdanosti izvora** informacija i **relevantnosti za temu** kojom se bavimo. Konkretno, uvek je bolje posetiti specijalizovan sajt institucije/zavoda/društva i proveriti dostupne podatke nego pretraživati portale. Ako je izvor nepoznat ili sumnjiv, treba potražiti dodatne izvore koji potvrđuju istinitost informacija.

2. Provera **datuma** objavljivanja, jer neke informacije mogu biti zastarele.
3. **Ukrštanje informacija**, odnosno provera da li druge pouzdane vesti ili izvori potvrđuju iste informacije. Ako se informacija ne pojavljuje na drugim relevantnim mestima, to može biti znak upozorenja. Takođe, izvor i kvalitet izvora informacije treba imati u vidu pri proceni pouzdanosti. Ugledni mediji, istraživački novinari i stručnjaci u određenom polju obično pružaju pouzdane informacije.
4. Lažne vesti često nemaju potpisano autorstvo imenom i prezimenom novinara i to može biti jedan od važnih znakova upozorenja u proceni verodostojnosti informacija. Takođe, ponekad se na lažnim vestima potpisuju i lažni autori, odnosno stoje imena ljudi koji u realnosti ne postoje. Zbog toga se preporučuje **pretraživanje autora informacija**, odnosno provera njegovog obrazovanja, iskustva i stručnosti u oblasti o kojoj piše. Ako se prilikom pretrage ne pronađe nijedna relevantna informacija o autoru, to takođe može biti znak upozorenja.
5. **Potencijalni interesi** mogu nekad igrati ključnu ulogu u objavljivanju lažnih vesti. Motivi koji mogu podstaći ljude ili organizacije da šire lažne informacije mogu biti politički (na primer, da bi se formirao neki stav kod javnog mnjenja), ekonomski (plasiranjem senzacionalističkih priča privlači se pažnja i veći broj pregleda i klikova), društveni (na primer, u kreiranju nekog etičkog pitanja), ideološki ili verski (na primer, pri širenju informacija koje podržavaju poziciju i interese neke ideologije).
6. **Logička konzistentnost** se odnosi na proveru da li su tvrdnje ili informacije u lažnim vestima međusobno kompatibilne i ne dovode do kontradikcija. Kada su lažne vesti logički konzistentne, to znači da se unutar samih informacija ne pojavljuju očigledne suprotnosti ili neslaganja. Na primer, ako lažna vest tvrdi da se određeni događaj desio na određenom mestu u određeno vreme, logička konzistentnost bi zahtevala da se ove informacije međusobno slažu i ne stvaraju kontradikcije. Ako, s druge strane, postoje neusaglašenosti u vremenskim ili prostornim detaljima, to bi moglo ukazivati na nedostatak logičke konzistentnosti.

Prilagođavanje aktivnosti:

Poželjno je da voditelji pripreme za ovu aktivnosti primer lažne vesti koja je tog trenutka aktuelna ili je tog trenutka „razotkrivena“. U drugom slučaju, ukoliko su i učesnici upoznati sa time da se ta vest ispostavila kao lažna, prvi deo aktivnosti (grupni rad) voditelj može zameniti kratkom demonstracijom popularizacije i razotkrivanja te vesti (npr. po uzoru na video-klip o lažnoj vesti o Tiktok školi za mlade, [link](#)).

Aktivnost 7: Veštačka inteligencija i internet pretraga (cilj 3)

Materijal potreban za rad:

- Tableti / mobilni telefoni / računari sa pristupom internetu
- Otvoren ČetGPT ili Gugl korisnički nalog za svakog učesnika (povezan na tabletu / mobilnom telefonu)

Trajanje: 30 minuta

Tok aktivnosti i uputstvo za realizaciju:

Ova aktivnost može biti realizovana individualno ili u manjim grupama.

U prvom delu aktivnosti učesnici dobijaju instrukciju da, koristeći Gugl pretraživač na tabletima / mobilnim telefonima, pronađu pet filmova koji su prepoznati kao „najbolji filmovi svih vremena“. Nakon nekoliko minuta, voditelj pokreće gru-

pnu diskusiju postavljajući pitanja da li je bilo lako napraviti takvu listu, na koje izvore informacija su se učesnici oslanjali, da li je bilo kontradiktornih nalaza i sl. Cilj ove diskusije je da naglasi postojanje različitih izvora – Jutjub klipova, recenzija filmova, članaka iz različitih novina koje se bave pop kulturom, intervjua glumaca, režisera, scenarista i dr., ali i važnosti provere relevantnosti dobijenih informacija daljom pretragom „porekla“ informacije (npr. istraživanje ko je taj jutjuber koji je napravio svoju listu, na osnovu čega je to uradio, šta je još objavljivao i sl.).

Drugi deo aktivnosti voditelj započinje pitanjem učesnicima da li su čuli za ČetGPT ili druge četbotove čiji se rad bazira na veštačkoj inteligenciji. Ukoliko su upoznati sa nekim od četbotova, voditelj posvećuje nekoliko minuta razgovoru o iskustvima učesnika, u kom kontekstu su čuli za njih, da li su ih koristili itd. Nakon razmene iskustava ili ukoliko učesnici ili deo učesnika nisu čuli za ove pojmove, voditelj daje kraću definiciju ČetGPT-ja i stavlja fokus na korišćenje ove alatke kao internet pretraživača. Važno je da voditelj naglasi da ČetGPT nije primarno napravljen da bi vršio ulogu pretraživača, ali da je zbog brzine dobijanja strukturisanog odgovora često korišćen upravo u ove svrhe. Sledi kraća demonstracija prednosti i nedostataka korišćenja ČetGPT-ja kao pretraživača:

- Voditelj daje instrukciju učesnicima da postave ČetGPT-ju isto pitanje koje su pretraživali na Guglu – kojih pet filmova se smatraju najboljim filmovima svih vremena.
- Kratka diskusija o rezultatima – da li se i u kojoj meri poklapaju sa rezultatima koje su dobili Gugl pretragom.
- Učesnici dobijaju instrukciju da pitaju ČetGPT na osnovu kojih izvora informacija je došao do liste koju je prikazao. Ukoliko je potrebno, mogu postaviti dodatna potpitanja koja se tiču baza podataka na kojima je četbot „naučio“ koje filmove treba da prikaže.
- U diskusiji koju otvara voditelj učesnici uče o važnom ograničenju ČetGPT-ja i nedostatku koji ima u funkciji internet pretraživača, a to je da, za razliku od Gugla ili drugih standardnih internet pretraživača, ne možemo pratiti izvore informacija koje nam ČetGPT daje kao odgovore na postavljena pitanja. Kao i drugi četbotovi koji se zasnivaju na veštačkoj inteligenciji, ČetGPT se oslanja na velike baze podataka u čiji sadržaj mi najčešće nemamo uvid. Pored toga, ovakvi softveri povezuju informacije i donose zaključke umesto korisnika, što ne dozvoljava proveru verodostojnosti podataka i može dovesti do većih grešaka koje korisnici ne mogu uvek primetiti.
- Na samom kraju, učesnici dobijaju instrukciju da pitaju ČetGPT da ih uputi na moguće izvore gde mogu potražiti informaciju koja ih zanima (npr. „Ako me zanima koji su najbolji filmovi, gde mogu potražiti odgovor na ovo pitanje?“). Postavljanjem ovakvih pitanja možemo dobiti korisne smernice od ČetGPT-ja, pa u internet pretragu možemo uključiti neke izvore kojih se nismo u prvi mah setili. Voditelj diskutuje sa učesnicima o korisnim aspektima upotrebe ČetGPT-ja kao „pred-pretraživača“, odnosno alatke koju konsultujemo u pravljenju strategije internet pretrage.

Prilagođavanje aktivnosti:

Primer sadržaja internet pretrage voditelj može menjati u zavisnosti od toga u okviru kojeg predmeta želi da isproba predstavljenu aktivnost.

Ukoliko postoje tehnička ograničenja i nije moguće obezbediti da svi učesnici (ili jedan učesnik u okviru manje grupe) imaju pristup ČetGPT-ju, voditelj može unapred pripremiti slajdove sa fotografijama ekrana na kojima se demonstrira razgovor sa četbotom.

PRILOZI

Ličnost u rešavanju problema putem saradnje

PRILOG P1. Velikih pet dimenzija ličnosti

Dimenzija	Opis	Fasete
Neuroticizam	Označava stepen emocionalne stabilnosti, pa se na jednom polu ove dimenzije nalaze emocionalna stabilnost, sigurnost i smirenost dok su na drugom nervoza, nesigurnost, depresija. Ljude koji su prilagođeni ili emocionalno stabilni odlikuju smirenost, stabilnost, opuštenost i osećaj bezbednosti. Na drugoj strani, osobe sa visokim stepenom neuroticizma često odlikuju nervoza, nepoverljivost i nesigurnost – jedna od posledica može biti visok perfekcionizam i kritičnost prema sopstvenim rezultatima i onome što drugi rade.	Anksioznost Hostilnost Depresivnost Socijalna nelagodnost Impulsivnost Vulnerabilnost
Ekstraverzija	Odnosi se na stepen društvenosti, otvorenosti i spremnosti za uspostavljanje odnosa sa drugim ljudima. Ekstraverte odlikuju komunikativnost, otvorenost i prijateljsko raspoloženje prema drugima. S druge strane, introverti su obično nedruštveni, zatvoreni ljudi, manje skloni stupanju u socijalne interakcije.	Toplina Druželjubivost Asertivnost Aktivitet Potraga za uzbuđenjima Pozitivne emocije
Otvorenost	Ukazuje na prijemčivost za nove sadržaje, znanja i iskustva, te sklonost da se prepusti maštanju. Ova dimenzija ličnosti s jedne strane ima osobine kao što su: kreativnost, originalnost, radoznalost, otvorenost za nova iskustva, maštovitost, nekonvencionalnost i sklonost riziku. Na drugom kraju dimenzije se nalaze: zatvorenost, konvencionalnost, konzervativizam, nemaštovitost, averzija prema riziku itd.	Fantazija Estetika Osećanja Akcija Ideje Vrednosti
Saradljivost	Govori o sklonosti osobe ka ostvarivanju sklada i dobrih odnosa s drugima. Na jednom kraju dimenzije su izuzetna kooperativnost, toplina i poverenje u druge ljude, dok su na suprotnom antagonizam, hladnoća, nepoverenje. Osobe s visokim skorom na ovoj dimenziji obično ispoljavaju brigu za druge, poverljive su, kolegijalne, pristojne. S druge strane, neprijatnost je vezana za antagonizam, nepoverenje, odsustvo empatije, nekolegijalnost i nepristojnost.	Poverenje Iskrenost Altruizam Popustljivost Skromnost Blaga narav
Savesnost	Odnosi se na stepen pažljivosti, skrupuloznosti i istrajnosti. Na jednom polu ove dimenzije su pouzdanost, poverljivost, a na drugom nepouzdanost, nepoverljivost. Osobe s visokim skorovima karakterišu izražena organizovanost, temeljan pristup obavezama, urednost i samodisciplina. S druge strane, osobe sa niskim nivoom savesnosti su obično impulsivne, bezbrižne i slabo organizovane.	Kompetitivnost Red Dužnost Postignuće Samodisciplina Promišljenost

Prilagođeno prema Đurić-Jočić, D., Džamonja-Ignjatović, T., & Knežević, G. (2004). NEO PI-R: primena i interpretacija. Beograd: Centar za primenjenu psihologiju

PRILOG P2.**Visoko i nisko prisustvo pojedinačnih osobina ličnosti**

(Materijal iz ovog priloga, u formatu pogodnom za štampanje i upotrebu tokom aktivnosti, može se preuzeti na sledećem [linku](#))

Dimenzija	Visoko prisustvo osobine	Nisko prisustvo osobine
Emocionalna stabilnost	<ul style="list-style-type: none"> – staložen i uravnoteženog raspoloženja – pouzdan – razmišlja trezveno – usmeren na dugoročne ciljeve – stabilan 	<ul style="list-style-type: none"> – strepljiv – reaguje burno u stresnim situacijama – sumoran – usmeren na kratkoročne ciljeve – lako se obeshrabri – zlovoljan
Ekstravertnost	<ul style="list-style-type: none"> – prijateljski nastrojen – uživa u grupi i socijalnim situacijama – pun energije, živahan, naročito kad je u društvu – voli da upravlja drugima i da bude glavni – pozitivan, optimističan – jedno mu brzo dosadi i traži nova uzbuđenja 	<ul style="list-style-type: none"> – tih, može delovati kao da je neprijateljski raspoložen – uzdržan u interakciji – više voli da ga drugi vode nego da preuzima ulogu vođe – uživa u tome da bude sam – nezavisan
Otvorenost	<ul style="list-style-type: none"> – radoznao – otvoren za osećanja – kreativan i umetnički nastrojen – maštovit – ima slobodoumna shvatanja – uživa u rešavanju problema – preispituje pravila i norme ponašanja 	<ul style="list-style-type: none"> – usmeren na činjenice – ne voli promene – uživa u rutinama – ima potrebu za sigurnošću i stabilnošću – manje otvoren za osećanja – sklon konzervativnim shvatanjima
Saradljivost	<ul style="list-style-type: none"> – saosećajan – dopadljiv – kooperativan i saradljiv – ima poverenja u druge i drugi mu veruju – spreman na kompromis – na prvo mesto stavlja tim, a ne pojedince 	<ul style="list-style-type: none"> – objektivan – iskren, povremeno do tačke grubosti – može da deluje zastrašujuće i surovo – može da bude arogantan i pun sebe
Savesnost	<ul style="list-style-type: none"> – usmeren na cilj i postignuće – dobro organizovan – samodisciplinovan i motivisan – uživa u planiranju rasporeda i rokova – oprezan, posebno u donošenju odluka – ima osećaj dužnosti u odnosu na zadatak ili posao koji obavlja – može delovati kao perfekcionista 	<ul style="list-style-type: none"> – loše organizovan – često nepouzdan – brzoplet, naročito u donošenju odluka – impulsivan – lako mu je odvući pažnju sa zadatka

PRILOG P3.**Razvrstani opisi ponašanja i uloge po dimenzijama ličnosti**

SARADLJIVOST		
POTENCIJALNE...	POZICIJA NA DIMENZIJI	
	VISOKO	NISKO
DOBITI	<p>neguje dobre odnose sa članovima tima dobro pliva u timskom radu lako postiže kompromis sa drugima uvažava i pokazuje razumevanje za druge članove tima čini da se drugi osećaju prihvaćeno u grupi obavlja svoj deo posla, ne izvlači se saradnik timski igrač</p>	<p>otvoreno izražava svoje mišljenje i neslaganje s grupom objektivno sagledava doprinos drugih članova grupe ne vodi se emocijama i prijateljskim obzirima kada daje sud o nečemu može više pažnje da posveti zadatku, jer se ne opterećuje odnosima u grupi nezavisna u odlučivanju, ne vodi se voljom drugih nepristrasni sudija</p>
IZAZOVI I NEDOSTACI	<p>izbegava raspravu i retko iznosi suprotno mišljenje prijateljske odnose u grupi često stavlja ispred kvaliteta rešenja sklona da bez preispitivanja prihvati svaku odluku većine zbog usmerenosti na odnose, dešava se da manje kvalitetno učestvuje u rešavanju zadatka neodlučna i podložna uticajima drugih dežurna dobrica, dušebrižnik</p>	<p>u prvi plan stavlja sopstvene interese i lične ciljeve teška za dogovor i retko pravi kompromise sumnja u motive drugih članova grupe svadljiva i netolerantna takmičarski raspoložena neosetljiva za probleme ili potrebe drugih dešava se da se izvlači od posla dežurni namćor</p>
SAVESNOST		
POTENCIJALNE...	POZICIJA NA DIMENZIJI	
	VISOKO	NISKO
DOBITI	<p>pouzdana – može da se računa na nju efikasno izvršava grupne zadatke disciplinovana, radi sistematski i poštuje rokove obraća pažnju na detalje, ne može ništa da joj promakne uporna u ostvarivanju ciljeva prepreke je motivišu pridržava se pravila rada u grupi prihvata zaduženja i pomaže drugima da obave svoj deo posla „vredni mrav“</p>	<p>fleksibilna u izvršavanju zadataka lako se prilagođava na različite režime rada prihvata da poslovima upravlja neko drugi ne goni druge da zapnu i rade više ne remeti je promena plana relativno lako funkcioniše u zadacima čiji je ishod neizvestan „opušten“ tip</p>
IZAZOVI I NEDOSTACI	<p>teško uspostavlja saradnju s onima koji ne dele njenu posvećenost zadatku može biti nefleksibilna za prihvatanje novih i drugačijih načina rada mora da ima kontrolu nad svim što se radi frustrira je kad stvari ne idu po planu ima previsoka očekivanja od drugih preuzima previše na sebe, jer nema poverenja u druge strogi perfekcionista, (dežurni) kontrolor</p>	<p>nepouzdana i nedosledna trajavo obavlja zadatke ne pridržava se rokova ili okvira za rešavanje problema krši pravila rada u grupi brzopleta, previđa važne elemente zadatka ima manjkavu radnu disciplinu neefikasna u zadacima koji zahtevaju posvećenost i red luftika kuler</p>

EKSTRAVERZIJA		
POTENCIJALNE...	POZICIJA NA DIMENZIJI	
	VISOKO	NISKO
DOBITI	<p>u grupnom radu oseća se kao riba u vodi uvek je uključena u grupnu aktivnost, nikad ne posmatra sa strane može paralelno da učestvuje u više zadataka uvek spremna za akciju i brzo rešavanje zadatka jasno i glasno izražava svoje potrebe, mišljenja, stavove „dobra je“ sa svima u grupi i ume da iskoristi njihove potencijale lider koordinator</p>	<p>prava adresa za grupne zadatke čije rešavanje podrazumeva individualni angažman ne nameće svoje mišljenje drugima analitična i sklona udubljanju u problem, što često rađa nove pristupe rešenju oprezno donosi odluke ne remeti grupni rad neobavezanim ćaskanjem osetljiva za druge ljude i odličan slušalac pažljivi posmatrač</p>
IZAZOVI I NEDOSTACI	<p>ima potrebu za stalnom promenom aktivnosti hoće puno toga da uradi, ali često radi površno može da produkuje više ideja od drugih ne vodeći računa o njihovom kvalitetu uključuje se u razgovor, čak i kad nije dovoljno stručna voli da ćaska, čime odvlači pažnju sa zadatka želi da bude vođa, čak i kad nije najbolji kandidat za tu ulogu voli da dominira u grupi i nameće svoja mišljenja „galamdžija“ centar pažnje zabavljač</p>	<p>grupni rad je često frustrira i stvara nelagodu prisustvo velikog broja ljudi joj odvlači pažnju od problema ne ume da plasira svoje dobre ideje u grupi i deluje nesigurno kad predlaže svoja rešenja ne izražava svoje stavove i mišljenja u grupi, zbog čega može delovati nedovoljno angažovano sporo se adaptira na neočekivane promene u radu grupe ili u zadatku autsajder</p>

EMOCIONALNA STABILNOST		
POTENCIJALNE...	POZICIJA NA DIMENZIJI	
	VISOKO	NISKO
DOBITI	<p>unosni smirenost i ravnotežu u grupne odnose i rad</p> <p>pozitivnim stavom povoljno deluje na zadovoljstvo članova grupe</p> <p>efikasno reguliše stres uzrokovan nepredviđenim preprekama u radu grupe</p> <p>dobro podnosi pritisak usled kratkih rokova ili otežanih uslova rada</p> <p>smireno i racionalno donosi odluke</p> <p>glas razuma</p> <p>oslonac u krizi</p>	<p>postavlja realistične i relativno brzo dostižne ciljeve za sebe i za grupu</p> <p>nije sklona rizičnim, brzopletim odlukama i rešenjima</p> <p>kritična prema sebi i svojim rezultatima, ali i prema radu drugih</p> <p>njen strah od neuspeha može da doprinese kvalitetu rešenja</p> <p>često preispituje ponuđena rešenja ili odluke</p> <p>sirena za uzbunu</p>
IZAZOVI I NEDOSTACI	<p>njena stalna pribranost i smirenost može delovati neprirodno, pa i iritantno</p> <p>uverena da će „sve biti dobro“, može prevideti greške i probleme u radu</p> <p>racionalnost u donošenju odluka je može sprečiti da traži kreativna rešenja</p> <p>može odavati pogrešan utisak da je sposobna da izdrži sve pritiske i da je nesalomiva</p> <p>drugi mogu zanemariti činjenicu da su i njoj potrebni oslonac i podrška</p> <p>čovjek „stena“</p>	<p>teško joj je da se usmeri na zadatak kad je pod pritiskom</p> <p>preterano reaguje na najmanje naznake stresa i teško izlazi iz negativnog raspoloženja</p> <p>stalno je zabrinuta oko završavanja zadatka ili kvaliteta rešenja</p> <p>donosi odluke ponesena jakim emocijama</p> <p>može nastupiti neprijateljski prema drugima</p> <p>paničar</p>
OTVORENOST		
POTENCIJALNE...	POZICIJA NA DIMENZIJI	
	VISOKO	NISKO
DOBITI	<p>rasadnik je novih i originalnih ideja i načina rešavanja problema</p> <p>radoznala je i traga za dodatnim izvorima informacija</p> <p>uživa u razlikama i razmeni ideja u grupi</p> <p>voli da razmatra složena pitanja i probleme</p> <p>rado prihvata i inicira promene i novine u radu, uprkos riziku od neuspeha</p> <p>ima raznolika iskustva</p> <p>originalni mislilac</p> <p>kreativac</p> <p>idealista (s glavom u oblacima)</p>	<p>odlična je u obavljanju proceduralnih zadataka radi po pravilima i manje rizikuje</p> <p>vođena je pragmatičnim ciljevima i usmerena na rešenje</p> <p>svoje predloge argumentuje činjenicama, može da objasni kako je došla do nekog rešenja</p> <p>drugi znaju šta mogu da očekuju od nje</p> <p>fokusira se na jednu stvar</p> <p>administrativac, beležnik</p> <p>specijalista</p> <p>realista (s obe noge na zemlji)</p>
IZAZOVI I NEDOSTACI	<p>produkuje mnoštvo ideja, ali ih ne razrađuje uvek do kraja</p> <p>stalno uvodi nove predloge i tako odugovlači s radom</p> <p>može biti nepredvidiva zbog potrebe da sagledava problem iz različitih uglova</p> <p>članovima grupe nije uvek lako da prate njen način mišljenja</p> <p>više uživa u procesu dolaženja do rešenja nego u njegovoj implementaciji</p> <p>dešava se da nije dovoljno pragmatična u izboru zadatka</p> <p>„neuhvatljiva“</p> <p>avanturista</p>	<p>teško joj paduju zadaci bez unapred definisanih rešenja</p> <p>kruto se drži postojećih rešenja, pravila i pristupa</p> <p>usmerena je na neposredno dato i teško joj je da razmatra širu perspektivu</p> <p>ne interesuju je apstraktne ideje i pitanja, već samo činjenice</p> <p>resurs je za mali i ograničen broj tema</p> <p>birokrata</p> <p>konzervativac</p> <p>čovjek navike</p> <p>cenzor</p>

PRILOG P4.

Kartice sa opisima ponašanja i ulogama po dimenzijama ličnosti

(Materijal iz ovog priloga, u formatu pogodnom za štampanje i upotrebu tokom aktivnosti, može se preuzeti na sledećem [linku](#))

SARADLJIVOST VISOKA – DOBITI I IZAZOVI

neguje dobre odnose sa članovima tima	izbegava raspravu i retko iznosi suprotno mišljenje	otvoreno izražava svoje mišljenje i neslaganje s grupom	u prvi plan stavlja sopstvene interese i lične ciljeve
dobro pliva u timskom radu	prijateljske odnose u grupi često stavlja ispred kvaliteta rešenja	objektivno sagledava doprinos drugih članova grupe	teška je za dogovor i retko pravi kompromise
lako postiže kompromis sa drugima	sklona je tome da bez preispitivanja prihvati svaku odluku većine	ne vodi se emocijama i prijateljskim obzirima kada daje sud o nečemu	sumnja u motive drugih članova grupe
uvažava i pokazuje razumevanje za druge članove tima	zbog usmerenosti na odnose, dešava se da manje kvalitetno učestvuje u rešavanju zadatka	može više pažnje da posveti zadatku, jer se ne opterećuje odnosima u grupi	svadljiva je i netolerantna
čini da se drugi osećaju prihvaćeno u grupi	neodlučna i podložna uticajima drugih	nezavisna u odlučivanju, ne vodi se voljom drugih	takmičarski raspoložena
obavlja svoj deo posla, ne izvlači se	dežurna dobrica, dušebrižnik	nepriistrasni sudija	neosetljiva za probleme ili potrebe drugih
saradnik	timski igrač	dežurni namćor	dešava se da se izvlači od posla

SARADLJIVOST NISKA – DOBITI I IZAZOVI

SAVESNOST VISOKA – DOBITI I IZAZOVI

SAVESNOST NISKA – DOBITI I IZAZOVI

pouzdana – može da se računava na nju	teško uspostavlja saradnju s onima koji ne dele njenu posvećenost zadatku	fleksibilna u izvršavanju zadataka	nepouzdana i nedosledna
efikasno izvršava grupne zadatke	može biti nefleksibilna za prihvatanje novih i drugačijih načina rada	lako se prilagođava na različite režime rada	trajavo obavlja zadatke
disciplinovana, radi sistematski i poštuje rokove	mora da ima kontrolu nad svim što se radi	prihvata da poslovima upravlja neko drugi	ne pridržava se rokova ili okvira za rešavanje problema
obraća pažnju na detalje, ne može ništa da joj promakne	frustrira je kad stvari ne idu po planu	ne goni druge da zapnu i rade više	krši pravila rada u grupi
uporna u ostvarivanju ciljeva; prepreke je motivišu	ima previsoka očekivanja od drugih	ne remeti je promena plana	brzopleta, previđa važne elemente zadatka
pridržava se pravila rada u grupi	preuzima previše na sebe, jer nema poverenja u druge	relativno lako funkcioniše u zadacima čiji je ishod neizvesan	ima manjkavu radnu disciplinu
prihvata zaduženja i pomaže drugima da obave svoj deo posla	strogi perfekcionista, (dežurni) kontrolor	„opušten“ tip	neefikasna u zadacima koji zahtevaju posvećenost i red
„vredni mrav“		kuler	luftika

EKSTRAVERZIJA VISOKA – DOBITI I IZAZOVI

EKSTRAVERZIJA NISKA – DOBITI I IZAZOVI

u grupnom radu oseća se kao riba u vodi	ima potrebu za stalnom promenom aktivnosti	dobra je za grupne zadatke čije rešavanje podrazumeva individualni angažman	grupni rad je često frustrira i stvara nelagodu
uvek je uključena u grupnu aktivnost, nikad ne posmatra sa strane	hoće puno toga da uradi, ali često radi površno	ne nameće svoje mišljenje drugima	prisustvo velikog broja ljudi joj odvlači pažnju od problema
može paralelno da učestvuje u više zadataka	može da produkuje više ideja od drugih ne vodeći računa o njihovom kvalitetu	analitična i sklona udubljanju u problem, što često rađa nove pristupe rešenju	ne ume da plasira svoje dobre ideje u grupi i deluje nesigurno kad predlaže svoja rešenja
uvek spremna za akciju i brzo rešavanje zadatka	uključuje se u razgovor, čak i kad nije dovoljno stručna	oprezno donosi odluke	ne izražava svoje stavove i mišljenja u grupi, zbog čega može delovati nedovoljno angažovano
jasno i glasno izražava svoje potrebe, mišljenja, stavove	voli da ćaska, čime odvlači pažnju sa zadatka	ne remeti grupni rad neobaveznim ćaskanjem	sporo se adaptira na neočekivane promene u radu grupe ili u zadatku
„dobra je“ sa svima u grupi i ume da iskoristi njihove potencijale	želi da bude vođa, čak i kad nije najbolji kandidat za tu ulogu	osetljiva je za druge ljude i odličan slušalac	outsajder
lider	voli da dominira u grupi i nameće svoja mišljenja	pažljivi posmatrač	
koordinator	„galamdžija“		

EMOCIONALNA STABILNOST VISOKA – DOBITI I IZAZOVI

EMOCIONALNA STABILNOST NISKA – DOBITI I IZAZOVI

unosni smirenost i ravnotežu u grupne odnose i rad	njena stalna pribranost i smirenost može delovati neprirodno, pa i iritantno	postavlja realistične i relativno brzo dostižne ciljeve za sebe i za grupu	teško joj je da se usmeri na zadatak kad je pod pritiskom
pozitivnim stavom povoljno deluje na zadovoljstvo članova grupe	uverena da će „sve biti dobro“, može prevideti greške i probleme u radu	kritična prema sebi i svojim rezultatima, ali i prema radu drugih	preterano reaguje na najmanje naznake stresa i teško izlazi iz negativnog raspoloženja
efikasno reguliše stres uzrokovan nepredviđenim preprekama u radu grupe	racionalnost u donošenju odluka je može sprečiti da traži kreativna rešenja	nije sklona rizičnim, brzopletim odlukama i rešenjima	stalno je zabrinuta oko završavanja zadatka ili kvaliteta rešenja
dobro podnosi pritisak usled kratkih rokova ili otežanih uslova rada	može odavati pogrešan utisak da je sposobna da izdrži sve pritiske i da je nesalomiva	njen strah od neuspeha može da doprinese kvalitetu rešenja	donosi odluke ponesena jakim emocijama
smireno i racionalno donosi odluke	drugi mogu zanemariti činjenicu da su i njoj potrebni oslonac i podrška	često preispituje ponuđena rešenja ili odluke	može nastupiti neprijateljski prema drugima
glas razuma	čovjek „stena“	sirena za uzbunu	paničar
oslonac u krizi			

OTVORENOST VISOKA – DOBITI I IZAZOVI

OTVORENOST NISKA – DOBITI I IZAZOVI

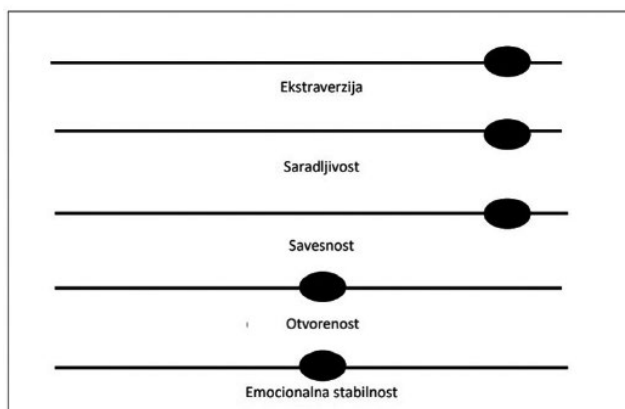
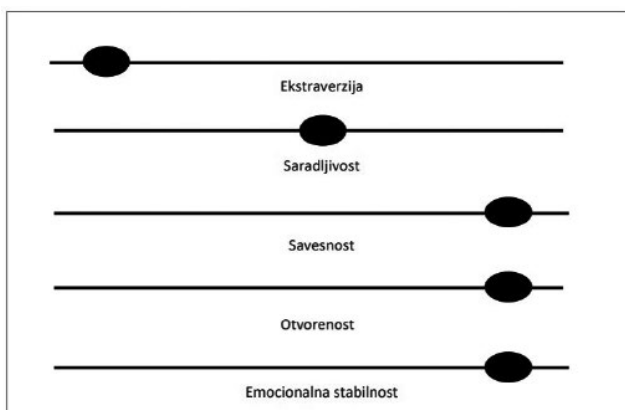
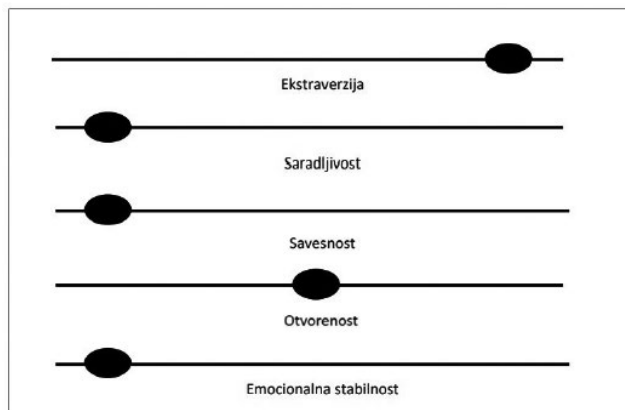
rasadnik novih i originalnih ideja i načina rešavanja problema	produkuje mnoštvo ideja, ali ih ne razrađuje uvek do kraja	odlična je u obavljanju proceduralnih zadataka	teško joj padaju zadaci bez unapred definisanih rešenja
radoznala je i traga za dodatnim izvorima informacija	stalno uvodi nove predloge i tako odugovlači s radom	radi po pravilima i manje rizikuje	kruto se drži postojećih rešenja, pravila i pristupa
uživa u razlikama i razmeni ideja u grupi	može biti nepredvidiva zbog potrebe da sagledava problem iz različitih uglova	vođena je pragmatičnim ciljevima i usmerena na rešenje	usmerena je na neposredno dato i teško joj je da razmatra širu perspektivu
voli da razmatra složena pitanja i probleme	članovima grupe nije uvek lako da prate njen način mišljenja	svoje predloge argumentuje činjenicama	ne interesuju je apstraktne ideje i pitanja, već samo činjenice
rado prihvata i inicira promene i novine u radu, uprkos riziku od neuspeha	više uživa u procesu dolaženja do rešenja nego u njegovoj implementaciji	drugi znaju šta mogu da očekuju od nje	resurs za mali i ograničeni broj tema
ima raznolika iskustva	dešava se da nije dovoljno pragmatična u izboru zadatka	fokusira se na jednu stvar	birokrata
originalni mislilac	„neuhvatljiva“	administrativac, beležnik	konzervativac
kreativac	avanturista	specijalista	čovjek navike

PRILOG P5. Opisi likova sa grafičkim prikazom njihovog profila ličnosti

Marija ima mnogo prijatelja i uglavnom je među omiljenima u društvu. U školi postiže odličan uspeh, uprkos tome što svoje obaveze obično ispunjava u poslednjem času zbog loše organizacije vremena. Često se javlja da izrazi svoje mišljenje i svi profesori znaju njeno ime. Kada zajedno sa drugim učenicima učestvuje u pripremi projekta ili prezentacije, Marija uvek vodi glavnu reč. U rešavanju zadataka je vrlo radoznala i često može da smisli nekoliko kreativnih rešenja. Drugim učenicima je ponekad izazovno da rade s Marijom, jer je doživljavaju kao nametljivu i impulsivnu osobu, koja nekada deluje kao da ne pridaje značaj tuđem mišljenju.

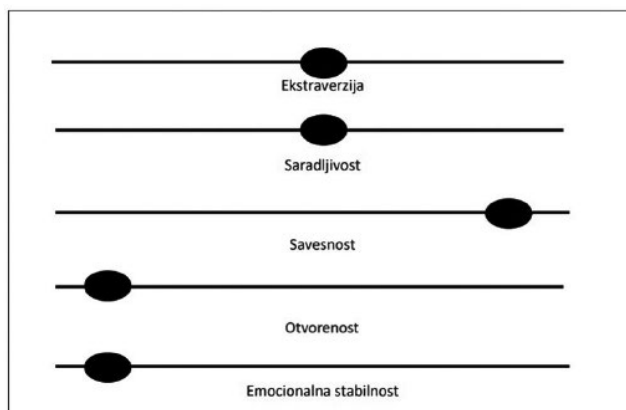
Vesna ima mnogo interesovanja. Voli dobre knjige, filmove i serije, uživa u umetnosti. Može satima da bude sama, a da joj ne bude dosadno. Ljudi u njenoj okolini je opažaju kao tihu i povučenu devojkicu, iako njena najbolja prijateljica zna da je Vesna takva samo kad su u većem društvu. Odličan je učenik, profesori smatraju da je veoma vredna i posvećena. Kada zajedno sa drugim učenicima učestvuje u pripremi projekta ili prezentacije, Vesna je član tima koji najviše vremena posveti temi kojom se bave i završi svoj deo posla i pre zadatog roka. S druge strane, kada se otvori diskusija na nivou grupe, Vesna uglavnom okleva da izrazi svoje mišljenje. Zbog toga se nekada dešava da članovi grupe ne vide koliko ona može da doprinese ili da Vesna propusti priliku da svojim znanjem više doprinese konačnom rezultatu rada grupe.

Dejan voli da se druži i ima mnogo prijatelja. Lako se uklapa u bilo koje društvo, ima drugove iz odeljenja, sa košarke, iz komšiluka. Smatra da su prijateljstva mnogo važna i veliki trud ulaže da održi dobre odnose sa svima. Odličan je učenik, jer mu dobra organizacija pomaže da uskladi školske obaveze i česta druženja sa prijateljima. Kada zajedno sa drugim učenicima učestvuje u pripremi projekta ili prezentacije, Dejan se trudi da poštuje svoje obaveze, ali i da održi dobre odnose unutar grupe. Posvećuje

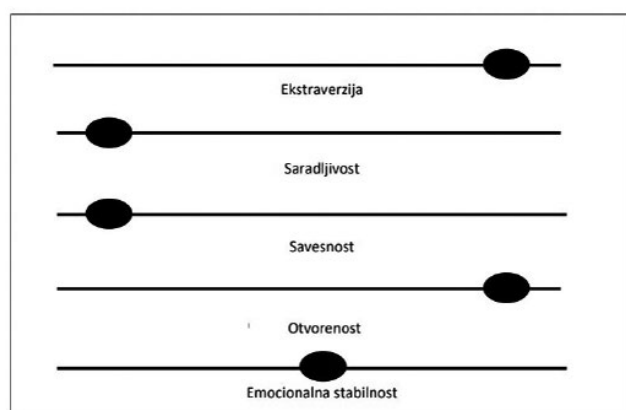


dosta pažnje tome da se drugi osećaju dobrodošlo i uvaženo u grupi. Ponekad se dešava da Dejan odustane od svog mišljenja (koje bi moglo da bude korisno za rešavanje zadatka), jer se plaši da ne ugrozi dobru atmosferu u grupi ili odnose sa prijateljima.

Nađin dan je ispunjen različitim aktivnostima. Pored škole Nađa se bavi odbojkom, svira klavir i govori dva strana jezika. Sve ove obaveze je sama izabrala, a njeni roditelji su ponosni jer je Nađa vrlo posvećena, vredna i organizovana za svoje godine. Nađa je odličan učenik i predsednik razreda. Profesori smatraju da je vrlo zrela za svoje godine i često se na nju oslanjaju kada je potrebno proslediti neke informacije odeljenju. Kada zajedno sa drugim učenicima učestvuje u pripremi projekta ili prezentacije, Nađa često preuzme ulogu vođe: deli zadatke, vodi računa o tome da grupa dođe do najboljeg mogućeg rešenja i da se sve završi na vreme. Drugim učesnicima nekada smeta to što Nađa teško prihvata kad neko misli drugačije od nje i što burno reaguje ukoliko drugi ne prate njen tempo rada (koji je teško pratiti).



Mihajlo trenira košarku i voleo bi da se jednog dana profesionalno bavi sportom. Voli da se druži i ima veliki krug prijatelja. Često zarad druženja zapostavlja školske obaveze, što se odražava i na njegov uspeh. Profesori za njega smatraju da je vrlo inteligentan i kreativan, ali često i prilično površan. Na kritiku ili mišljenje koje je suprotno njegovom reaguje ljutnjom. Kada zajedno sa drugim učenicima učestvuje u pripremi projekta ili prezentacije, Mihajlo nekada zna da predloži rešenje kog se niko nije setio. Ipak, kada se dele zadaci na nivou grupe, Mihajlo je taj za koga drugi već unapred očekuju da neće ispuniti svoj deo posla ili da će to „otaljati“. Kada neko pokuša da mu skrene pažnju da nije dovoljno angažovan oko grupnog rada, Mihajlo pokazuje sklonost da reaguje impulsivno i započne svađu. Drugi učenici vole da se druže sa njim, ali često izbegavaju da budu sa njim u grupi kad treba nešto ozbiljno da se radi.



PRILOG P6. Opisi likova

(Materijal iz ovog priloga, u formatu pogodnom za štampanje i upotrebu tokom aktivnosti, može se preuzeti na sledećem [linku](#))

Marija ima mnogo prijatelja i uglavnom je među omiljenima u društvu. U školi postiže odličan uspeh, uprkos tome što svoje obaveze obično ispunjava u poslednjem času zbog loše organizacije vremena. Često se javlja da izrazi svoje mišljenje i svi profesori znaju njeno ime. Kada zajedno sa drugim učenicima učestvuje u pripremi projekta ili prezentacije, Marija uvek vodi glavnu reč. U rešavanju zadataka je vrlo radoznala i često može da smisli nekoliko kreativnih rešenja. Drugim učenicima je ponekad izazovno da rade s Marijom, jer je doživljavaju kao nametljivu i impulsivnu osobu, koja nekada deluje kao da ne pridaje značaj tuđem mišljenju.

Vesna ima mnogo interesovanja. Voli dobre knjige, filmove i serije, uživa u umetnosti. Može satima da bude sama, a da joj ne bude dosadno. Ljudi u njenoj okolini je opažaju kao tihi i povučenu devojkicu, iako njena najbolja prijateljica zna da je Vesna takva samo kad su u većem društvu. Odličan je učenik, profesori smatraju da je veoma vredna i posvećena. Kada zajedno sa drugim učenicima učestvuje u pripremi projekta ili prezentacije, Vesna je član tima koji najviše vremena posveti temi kojom se bave i završi svoj deo posla i pre zadatog roka. S druge strane, kada se otvori diskusija na nivou grupe, Vesna uglavnom okleva da izrazi svoje mišljenje. Zbog toga se nekada dešava da članovi grupe ne vide koliko ona može da doprinese ili da Vesna propusti priliku da svojim znanjem više doprinese konačnom rezultatu rada grupe.

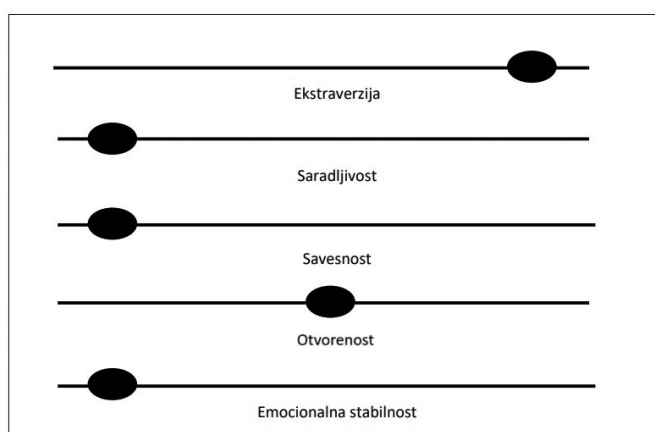
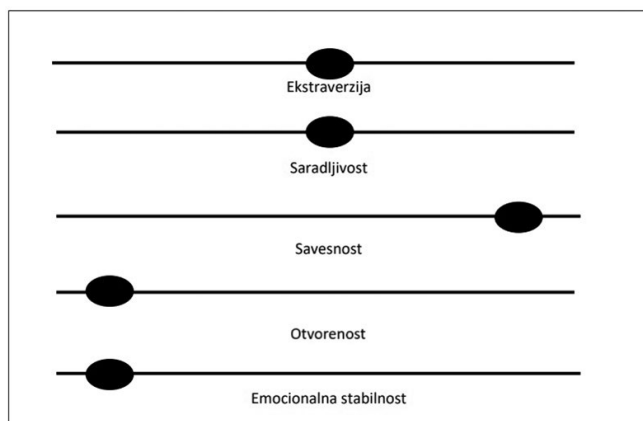
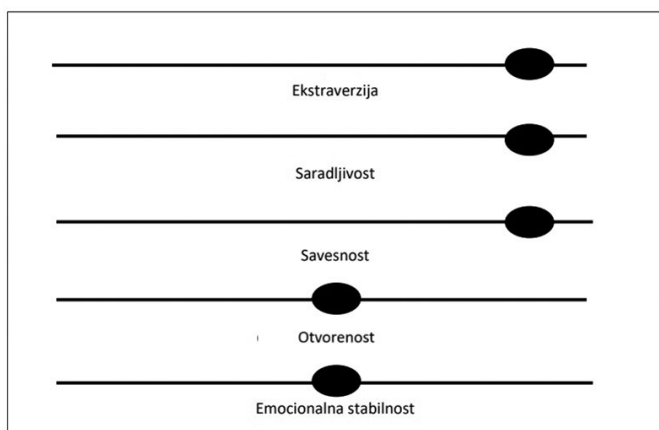
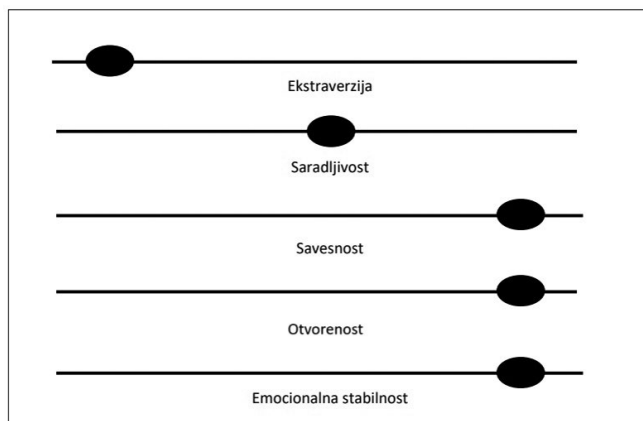
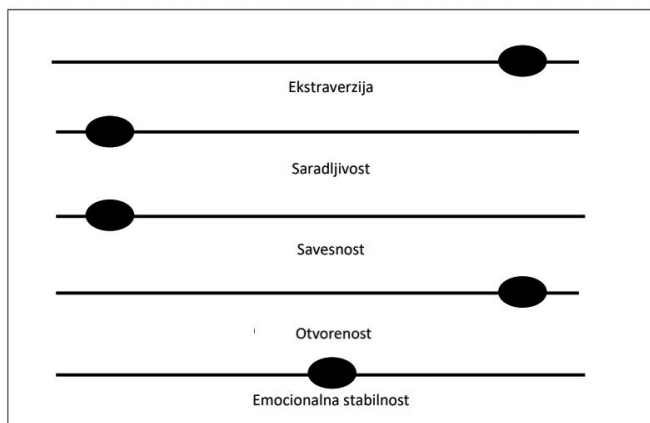
Dejan voli da se druži i ima mnogo prijatelja. Lako se uklapa u bilo koje društvo, ima drugove iz odeljenja, sa košarke, iz komšiluka. Smatra da su prijateljstva mnogo važna i veliki trud ulaže da održi dobre odnose sa svima. Odličan je učenik, jer mu dobra organizacija pomaže da uskladi školske obaveze i česta druženja sa prijateljima. Kada zajedno sa drugim učenicima učestvuje u pripremi projekta ili prezentacije, Dejan se trudi da poštuje svoje obaveze, ali i da održi dobre odnose unutar grupe. Posvećuje dosta pažnje tome da se drugi osećaju dobrodošlo i uvaženo u grupi. Ponekad se dešava da Dejan odustane od svog mišljenja (koje bi moglo da bude korisno za rešavanje zadatka), jer se plaši da ne ugrozi dobru atmosferu u grupi ili odnose sa prijateljima.

Nađin dan je ispunjen različitim aktivnostima. Pored škole Nađa se bavi odbojkom, svira klavir i govori dva strana jezika. Sve ove obaveze je sama izabrala, a njeni roditelji su ponosni jer je Nađa vrlo posvećena, vredna i organizovana za svoje godine. Nađa je odličan učenik i predsednik razreda. Profesori smatraju da je vrlo zrela za svoje godine i često se na nju oslanjaju kada je potrebno proslediti neke informacije odeljenju. Kada zajedno sa drugim učenicima učestvuje u pripremi projekta ili prezentacije, Nađa često preuzme ulogu vođe: deli zadatke, vodi računa o tome da grupa dođe do najboljeg mogućeg rešenja i da se sve završi na vreme. Drugim učenicima nekada smeta to što Nađa teško prihvata kad neko misli drugačije od nje i što burno reaguje ukoliko drugi ne prate njen tempo rada (koji je teško pratiti).

Mihajlo trenira košarku i voleo bi da se jednog dana profesionalno bavi sportom. Voli da se druži i ima veliki krug prijatelja. Često zarad druženja zapostavlja školske obaveze, što se odražava i na njegov uspeh. Profesori za njega smatraju da je vrlo inteligentan i kreativan, ali često i prilično površan. Na kritiku ili mišljenje koje je suprotno njegovom reaguje ljutnjom. Kada zajedno sa drugim učenicima učestvuje u pripremi projekta ili prezentacije, Mihajlo nekada zna da predloži rešenje kog se niko nije setio. Ipak, kada se dele zadaci na nivou grupe, Mihajlo je taj za koga drugi već unapred očekuju da neće ispuniti svoj deo posla ili da će to „otajlati“. Kada neko pokuša da mu skrene pažnju da nije dovoljno angažovan oko grupnog rada, Mihajlo pokazuje sklonost da reaguje impulsivno i započne svađu. Drugi učenici vole da se druže sa njim, ali često izbegavaju da budu sa njim u grupi kad treba nešto ozbiljno da se radi.

PRILOG P7. Grafički prikaz profila ličnosti likova

(Materijal iz ovog priloga, u formatu pogodnom za štampanje i upotrebu tokom aktivnosti, može se preuzeti na sledećem [linku](#))



PRILOG P8.

Opis problemske situacije

(Materijal iz ovog priloga, u formatu pogodnom za štampanje i upotrebu tokom aktivnosti, može se preuzeti na sledećem [linku](#))

Pokvario se lift u zgradi i komšije treba da se dogovore kog majstora da angažuju za popravku, pri čemu:

- komšija sa prvog sprata ne želi da učestvuje u popravci, jer uopšte ne koristi lift;
- komšija sa trećeg sprata za kvar krivi komšiju sa šestog sprata, koji je liftom prenosio građevinski materijal za renoviranje stana;
- komšija sa šestog sprata i komšinica sa četvrtog sprata misle da u popravci lifta finansijski treba da učestvuju svi, bez obzira na to ko je u konkretnom slučaju „odgovoran“.

PRILOG P9.

Zadaci za grupe

(Materijal iz ovog priloga, u formatu pogodnom za štampanje i upotrebu tokom aktivnosti, može se preuzeti na sledećem [linku](#))

Kako bi izgledao sastanak skupštine stanara i rešavanje ovog problema ako bi sve komšije iz ovog zadatka bile ekstraverti?

Kako bi izgledao sastanak skupštine stanara i rešavanje ovog problema ako bi sve komšije iz ovog zadatka bile visoko savesne?

Kako bi izgledao sastanak skupštine stanara i rešavanje ovog problema ako bi sve komšije iz ovog zadatka bile visoko saradljive?

Kako bi izgledao sastanak skupštine stanara i rešavanje ovog problema ako je komšija sa trećeg sprata niske emocionalne stabilnosti, komšija sa prvog sprata visoko introvertan, komšinica sa četvrtog sprata izrazito savesna i komšija sa šestog sprata ekstravertan?

Kako bi izgledao sastanak skupštine stanara i rešavanje ovog problema ako biste se vi našli u ulogama komšija iz ovog zadatka? Dogovorite se ko će biti koji komšija!

Doprinos emocionalne inteligencije (vršnjačkoj) saradnji

PRILOG E11.

Vežba brzine prepoznavanja osnovnih emocija „I spy“

(Materijal iz ovog priloga, u formatu pogodnom za štampanje i upotrebu tokom aktivnosti, može se preuzeti na sledećem [linku](#))

I SPY...



SREĆA _____
 STRAH _____
 BES _____

TUGA _____
 GAĐENJE _____

PRILOG EI2: Neverbalno izražavanje emocija (za vođitelje)

Izvor: Ekman, P. (2010). *Razotkrivene emocije*. Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva; uključujući predgovor srpskom izdanju, čiji je autor Žarko Trebješanin.

LJUTNJA

Emocionalni izraz ljutnje koji se opaža u karakterističnom držanju tela (preteće naginjanje ka izvoru frustracije, napeti mišići ruku, stisnute pesnice), glasu (podignut ili oštar ton) i mimici lica (namrštene obrve, oči širom otvorene, oštar i direktan pogled koji „mrvi“ ili „strelja“ protivnika, crvenilo lica, isturena brada, gornja usna podignuta, otkriveni oćnjaci). Kod ljutnje, usne zauzimaju dva različita položaja. Usne mogu da budu razdvojene, kao ovde, u kvadratnom ili pravouganom obliku, ili mogu biti čvrsto stisnute, jedna uz drugu.

STRAH

Uobičajeni signali na licu su maksimalno podignute obrve, širom otvorene oči, drhtanje, donja vilica obešena, usne zategnute horizontalno ka ušima, brada povučena unazad itd. U pokretu, može doći do odmicanja od izvora opasnosti. U vokalnom izrazu, izraziti strah može biti praćen vriskom. Manji signali straha mogu uključivati teško disanje, položaj glave malo unazad i ustranu, te horizontalno raširene usne uz zategnute mišiće vrata.

GAĐENJE

Gađenje se u izrazu lica može ispoljiti na tri načina. Kod prvog je jezik blago isplažen kao da osoba vadi nešto iz usta. Za drugi je karakteristično podizanje gornje usne, ali opušteno, ne napeto. U slučaju trećeg dolazi do nabiranja nosa i podizanja nozdrva. Svi ovi izrazi mogu se javiti odvojeno, ali i zajedno. Na nivou pokreta, gađenje se manifestuje okretanjem glave i izbegavanjem neprijatnog objekta.

TUGA

Vokalno se izražava plačem, jecajima, tihim glasom. U pokretu se ispoljava odsustvom gestikulacije, skamenjenim sedenjem ili veoma usporenim hodom, podignutom glavom itd. Na licu se tuga prepoznaje po tome što su unutrašnji uglovi obrva podignuti, gornji kapci su malo spuštene, na čelu se pojavljuje karakteristična potkovičasta bora, uglovi usana su povučeni nadole, oči su suzne, a pogled oboren ka zemlji.

RADOST

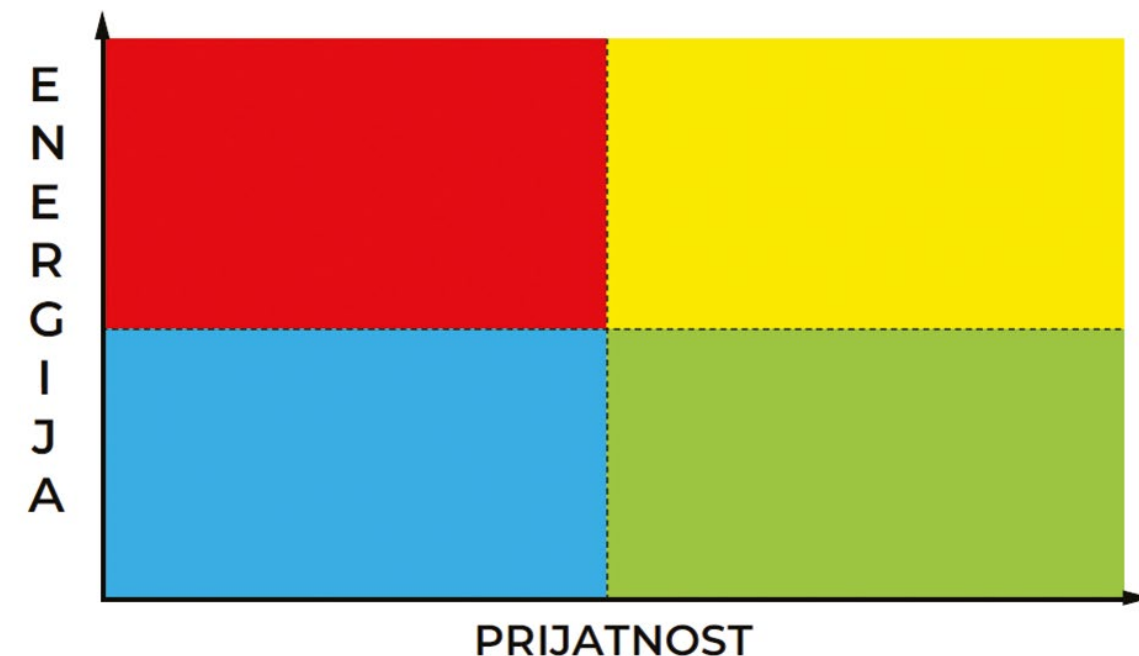
Osnovni izraz radosti na licu je osmeh (podizanje uglova usana naviše), praćen zatezanjem donjeg očnog kapka koje obrazuje boru u spoljašnjim uglovima očiju. Vokalni izraz radosti su glasovi olakšanja (uzdah) ili zabavljenosti (smeh ili kikitanje).

Prilog EI3.
Fotografije koje ilustruju grupno izražavanje emocija



Prilog EI4.

Koordinatni sistem raspoloženja (Adaptirano prema: Brackett & Kremenitzer, 2011) prilagođen grupnim aktivnostima



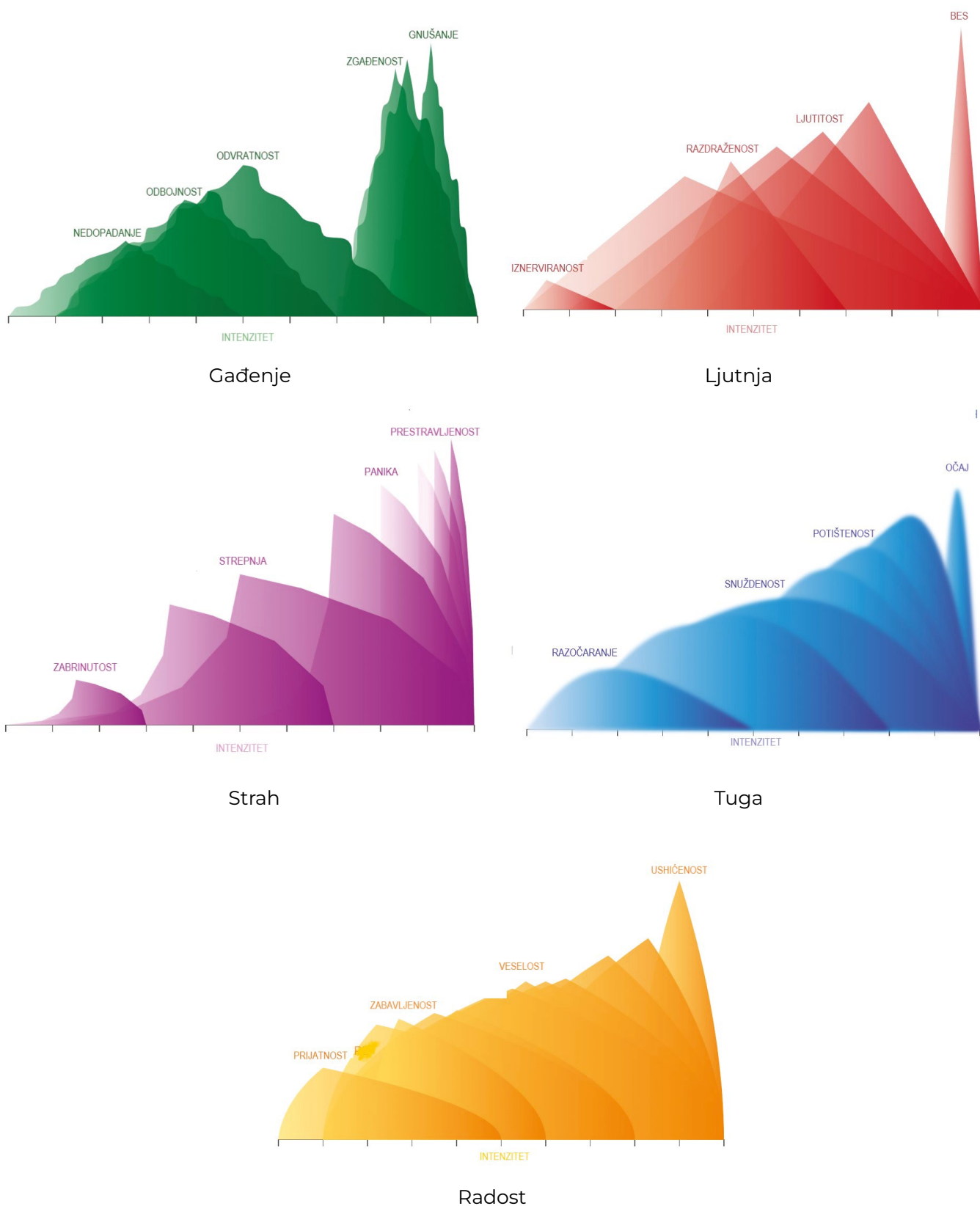
Prilog E15.

Kartice s nazivima osnovnih emocija (iseckati po isprekidanim linijama)

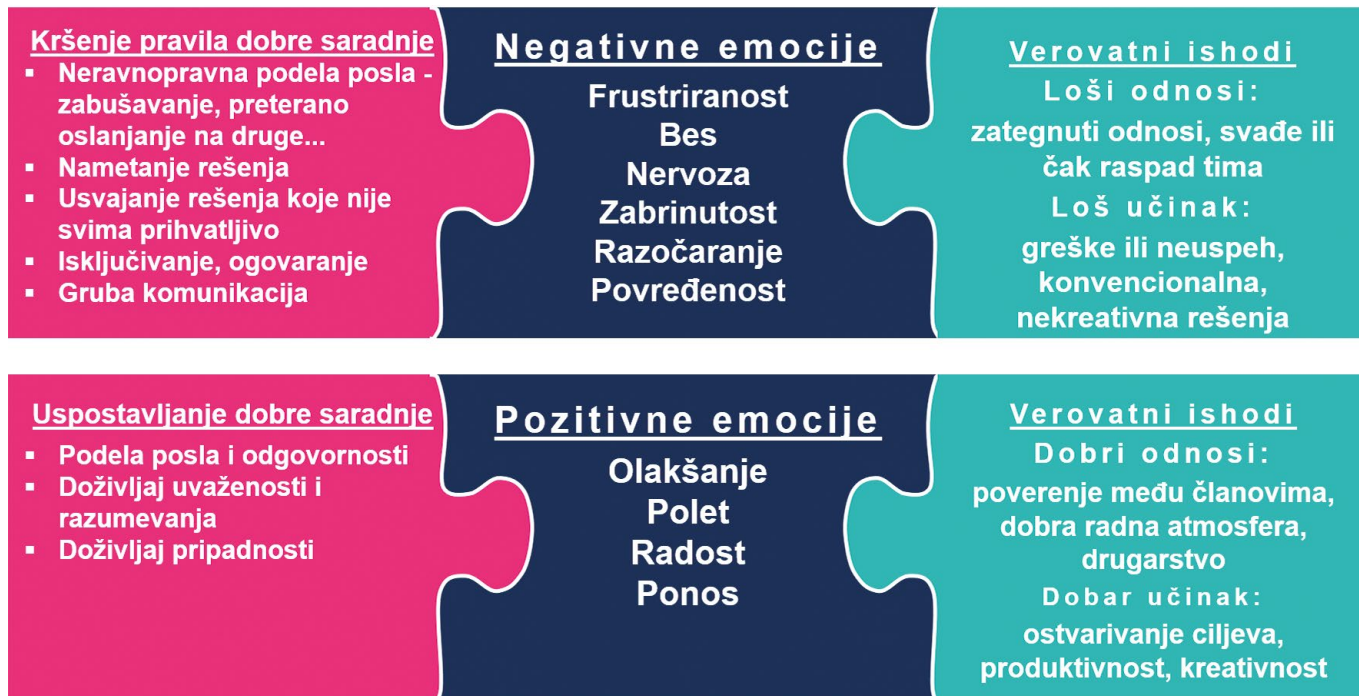
(Materijal iz ovog priloga, u formatu pogodnom za štampanje i upotrebu tokom aktivnosti, može se preuzeti na sledećem [linku](#))

STRAH	LJUTNJA
Juče je bila zabrinuta .	Baš se iznervirao zbog nečega.
Delovao je prilično usplahireno .	Razdraženo je vikao.
Osećam strepnju povodom toga.	U toj situaciji delovala je svadljivo .
Hvata me zebnja na tu pomisao.	Nadureno je sedela u ćošku.
Plašim se toga.	Od juče je nekako narogušen .
Tog časa obuzela ih je panika .	Ljutito me pogledao.
Kada je to čula, ona se sledila .	Obuzeo me je gnev na tu pomisao.
To ga je prestravilo .	Zalupio je besno vratima.
GAĐENJE	TUGA
Ne dopada mi se to što radiš.	Zaista sam se razočarala .
Moja odbojnost prema tome samo je porasla.	Bio je obeshrabren odgovorom.
To mesto mi je prilično mrsko .	Njen dolazak ga je vidno oneraspoložio .
Bilo mu je odvratno to što je video.	Delovao je ravnodušno .
Ne mogu da podnesem tu osobu.	Na kraju, snuždeno slegnu ramenima.
Bio je zgađen onim što sam mu rekao.	Bezvoljno je koračala ulicom.
Zaista sam zgrožen tvojim ponašanjem.	Jednostavno mi nije bilo ni do čega .
S gnušanjem osuđujemo ove događaje.	Bio je potišten zbog cele situacije.
RADOST	
Uvek sam vesela u njihovom društvu.	
Bilo mi je zabavno da učestvujem.	
Ponovo je bio pun poleta .	
Baš sam radostan zbog toga.	
Deluje kao da su na sedmom nebu .	
Nikada je nisam videla tako razdraganu .	
Nije ni čudo da je osetila olakšanje .	
Samo dete može biti tako bezbrižno .	
Njegovim bićem zavladao je spokoj .	
Osećao se blaženo na tom mestu.	

Prilog E16. Ilustracije iz Ekmanovog „Atlasa emocija“



Prilog EI7. Pravilnosti u razumevanju emocija



Prilog EI8:

Naziv situacije	Akteri	ZAPLET - PRVI DEO SLAGALICE	EMOCIONALNA REAKCIJA - DRUGI DEO SLAGALICE Tri verzije: a) prva, negativna reakcija protagoniste; b) doživljaj „druge strane“; c) konstruktivnija, emocionalno inteligentnija reakcija protagoniste	RASPLET - TREĆI DEO SLAGALICE Dve verzije: a) najverovatniji ishod posle prve emocionalne reakcije (vidi levo u istom redu); b) najverovatniji ishod posle emocionalno inteligentnije reakcije (vidi levo u istom redu)	Moguće strategije regulacije - ublažavanje negativnih emocija
Situacija 1.1: „Izvlačenje“	Žarko	Ćale mi je obećao da ako ortaci i ja sredimo babinu staru vikendicu - raščistimo plac, izbacimo iz kuće stare stvari, pokosimo i očistimo - možemo tamo da provedemo deo letnjeg raspusta i da radimo šta hoćemo. Dao nam je rok do kraja maja. Šomi i ja smo zapeli i svakog vikenda uradimo ponešto, ali Matija dođe, pa ode ranije, boli ga neka stara povreda kad treba da se kosi, ima alergiju na prašinu i ne može da čisti tavan...	Nije fer i nervira me kako se ponaša, upropastiće nam jedinstvenu priliku. Posle će i te kako hteti da dođe i bleji tamo s nama, ali pošto ovoliko zabušava, krajnje je neizvesno da ćemo uopšte stići sve da uradimo.	Naravno, nismo stigli sve da sredimo i nema ništa od toga da sedimo tamo preko leta. Kako god da isplaniram raspust, sigurno neću provoditi vreme s Matijom, koji nam je sve upropastio.	(1) humor (2) fokusiranje na cilj
	Matija		Ja ne znam šta oni očekuju da uradim, ali očekuju previše. Imam da popravljam hiljadu ocena, ako malo zapnu oni to mogu i bez mene, umesto da me podrže, samo me cimaju.		
	bolji Žarko		Prosto je komično koliko se izvlači, nas dvojica crkavamo od smeha na njegove trule izgovore. Nemam vremena da se nerviram oko toga i nema šanse da mi raspust propadne zato što on zabušava.	Zapeli smo i uradili koliko se moglo. Nije bilo savršeno, ali se Ćale čudio da smo stigli i toliko i došao je on da nam pomogne poslednjeg vikenda. Biće strava raspust!	
Situacija 1.2: „Kašnjenje i otaljavanje“	Mihajlo	Nas petoro je za petak trebalo da pripremi predavanje o ... Lepo smo se u ponedeljak dogovorili o koncepciji predavanja i ko šta treba da pripremi. Svi su se prilično iscimali oko toga i meglom mi poslali slajdove tako da samo treba da ih spojim u jedan fajl, samo od Jasmine do četvrtka uveče ne stiže ništa. U osam uveče krećemo svi da je zovemo i jurimo, da bi nam ona u deset uveče poslala neke crtice u Vordu koje su delovale prilično bedno i sa kojima nismo znali šta da uradimo.	Totalno nije fer da ne uradi svoj deo posla. Pa ne očekuje valjda da mi radimo umesto nje, i to poslednje veče pre no što treba da držimo predavanje?! Neki ljudi stvarno nemaju blama!	Imali smo prezentaciju s „rupom“ tamo gde je trebalo da bude Jasminin deo. Ona je kao nešto pričala bez slajdova i na kraju smo prošli ok što se tiče ocena, ali smo se prosto smorili i preselo nam je to predavanje.	(1) sagledavanje situacije iz druge perspektive (možda joj instrukcije nisu bile dovoljno jasne?); (2) prihvatanje (nismo se lepo organizovali, trebalo je ranije da spojimo sve delove i provežbamo pesmu, ali šta je - tu je, naučili smo za ubuduće)
	Jasmina		Meni je dopalo da uradim neki bezveze deo koji mi nije bio ni najmanje interesantan. Svejedno sam se pripremila da pričam o tome i napravila sebi neke crtice, ali nisam znala da treba to da stavim na slajdove.		
	bolji Mihajlo		Izgleda da je došlo do nekog nesporazuma oko toga kad i kako ovo treba da se uradi, ne verujem da bi nas namerno dovela u situaciju da nemamo gotovu prezentaciju veče pred predavanje.	Poslali smo prezentaciju Jasmini i zamolili je da na brzinu napravi kakve-takve slajdove sa tim svojim crticama, da ipak imamo neku celinu. Na kraju se ispostavilo da ona ume da ispriča taj svoj deo, i sve zajedno nam je predavanje prošlo dosta dobro.	

Situacija 1.3: „Ko je zaslužan?“	Selena	Nastavnica fizike ima pravilo da za grupni rad svi članovi grupe dobijaju istu ocenu i da se ne radi uvek u istoj grupi, jer, kako kaže, „tako to biva i u životu“. Ja sam ovog puta upala u ekipu sa nekoliko učenika koji nisu baš jaki u fizici i grdno se iscimala oko grupnog rada, dok su oni radili na svom uobičajenom nivou. Prema važećem pravilu, na kraju smo svi dobili istu ocenu.	Mislím da nije fer da neko bude nagrađen za nešto što je neko drugi radio. Ljuta sam i na nastavnicu, koja je smislila to pravilo, ali i na ekipu, koja se opušteno šlepala uz mene umesto da se malo potruđi.	Već mi je muka pri pomisli na sledeći grupni rad iz fizike, a što se ekipe tiče, mogu samo da kažem da nas ovaj grupni rad nije nimalo zbližio.	(1) Promena okvira: ovo je zajednički rad, svako doprinosi u skladu sa mogućnostima i ja sam doprinela mnogo, ali ocenjuje se zajednički rad i ocena i jeste visoka zato što sam uradila dobar posao i doprinela timu u tolikoj meri (2) Prihvatanje
	Ekipa		Selena nas gleda kao da smo joj nešto ukrali, jako je neprijatno... pa niko se tu nije namerno izvlačio, svi smo doprineli koliko smo mogli! Nisam ja kriv što ne znam fiziku!		
	bolja Selena		Da citiram nastavnicu, „tako to biva u životu“ :) Mogla sam upasti u ekipu gde su svi bolji od mene, pa bi onda oni mene vukli. Uostalom, drago mi je što sam doprinela tome da cela ekipa dobije dobru ocenu.	Statistički je mala verovatnoća da ću opet upasti u ovako slabu ekipu :) Što je možda i šteta, jer me nijedna druga ekipa neće ceniti koliko ova, baš su me zgotivili što sam ih spasla kečeva :)))	
Situacija 1.4: „Vidi šta nam je uradila od pesme“	Kaća	Hteli smo da napravimo pano koji će nam stajati u učionici i koji će predstavljati celo odeljenje. Na času odeljenjske zajednice smo se dogovorili kako to otprilike treba da izgleda, a Dunja, Ana i ja smo onda preuzele na sebe zadatak da to sprovedemo u delo, pošto sve tri volimo da crtkamo i pravimo nešto.	Pala mi je vilica kad sam videla sve te izmene i jako sam revoltirana njenim ponašanjem! Otkud joj samo drskost/pravo da prekraja nešto što je dogovoreno na nivou cele grupe! Pa nije to njeno umetničko delo, nego naš zajednički pano!	Priznajem da su neke Anine izmene bile dobre, ali stvar je u principu - ako radimo zajedno, ne može ona da menja nešto na svoju ruku. Vratili smo pano na stanje od petka, pa neka je i lošiji, barem će biti grupno delo. Ana se, naravno, duri i odbija dalje da radi na panou.	(1) sagledavanje iz drugog ugla (možda je Ana imala dobar razlog) (2) fokusiranje na pozitivnu stranu ishoda (Ana je unela neke dobre izmene)
	Ana	U petak uveče Ana je ponela pano kući, uz dogovor da nastavimo od nedelje. Kad smo se sledeći put našle da radimo, videla sam da je Ana svašta dodala na pano, a i promenila skicu prema kojoj smo radile.	Ne znam što se toliko ljute, ja sam samo tokom vikenda imala nalet inspiracije i dovoljno vremena, pa nisam htela da čekam ponedeljak, da mi ideje ne pobegnú. Uostalom, nije bitno ko je uradio, nego da li valja, valjda je baš to suština grupnog rada!		
	bolja Kaća		Bila sam prilično zatečena kad sam videla te izmene, ali nisam htela odmah da skačem dok ne vidim šta je tačno izmenjeno i zašto. Možda je postojao neki dobar razlog da se nešto promeni i možda se ovo ispostavi kao bolja varijanta.	Dunja i ja smo pažljivo pogledale pano i konstatovala da ima dosta dobrih izmena. Neke nam se baš i nisu dopale, ali su nam dale ideju za nešto drugo što bi se lepo uklopilo. Pano trenutno izgleda super i celo odeljenje je oduševljeno!	

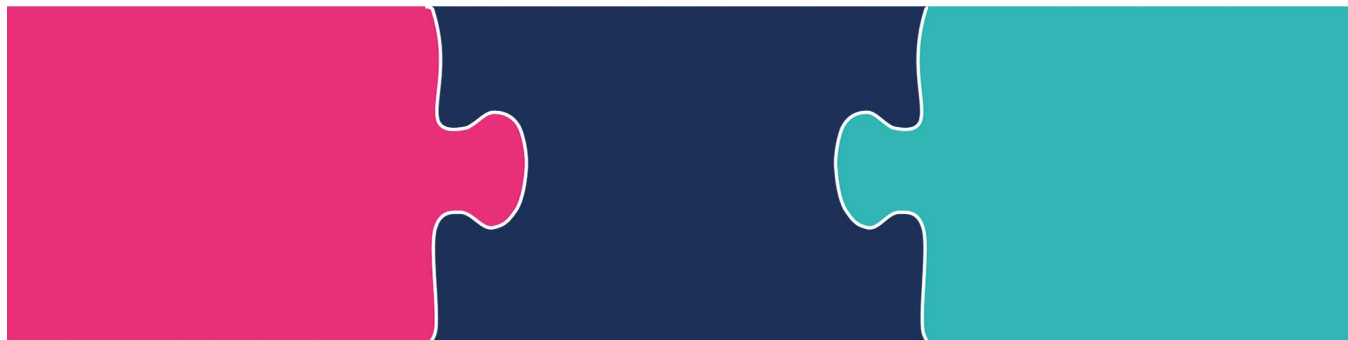
Situacija 1.5: „Praktična podela“	Una	Nastavnica biologije nas je podelila u grupe od po četiri i dala nam zadatak da napravimo prezentaciju o vrsti vodozemaca po izboru. Kada smo se našle da radimo, dve drugarice su rekly da će one da urade celu prezentaciju, a da Mila i ja uradimo prezentaciju u drugom tromesečju. Sve smo se složile da je to najbolje rešenje, koje nam štediti mnogo vremena, osim Mile, koja je insistirala na tome da sve četiri radimo na obe prezentacije, i minirala nam dogovor.	Meni je veliko olakšanje da podelimo posao i jako sam se obradovala što su njih dve to predložile. Sad me nervira što Mila tripuje, neću valjda zbog nje morati da radim obe prezentacije!?	Nas tri smo se složile da je podela posla najbolje rešenje, ali se Mila od tada čudno ponaša i sinuje grupni čet... Ko je šiša, u manjini je, sve je odlučeno demokratski!	(1) sagledavanje situacije iz druge perspektive
	Mila		Meni je biologija važna za upis fakulteta i hoću da prezentacija ispadne kako treba, a ovako nemam nikakvu kontrolu nad time kako će da izgleda. Šta ako ispadne bezveze, pa onda Una i ja treba da zapnemo da popravljamo ocenu za sve četiri?		
	bolja Una		Meni je veliko olakšanje da se podelimo, ali vidim da Milu tu nešto brine. Ne kapiram baš šta joj je problem, ali mi je glupo da se neko u grupi oseća loše, ne mogu to da izignorišem.	Na kraju smo se dogovorile da njih dve sprema prezentaciju, ali da Mili i meni ostane dovoljno vremena da to pogledamo i vidimo da li je sve ok.	
Situacija 1.6: „Kakva mi je to drugarica!?“	Sofija	Moja najbolja drugarica Milica i ja smo dobile zadatak da zajedno interpretiramo knjigu „Ex Ponto“ i odgovorimo na nekoliko komplikovanih pitanja koja se tiču ovog romana. Meni je veoma važno da ovo završimo jer ću samo tako moći da popravim ocenu iz srpskog, ali Milica već ima peticu i ovaj zadatak je ne interesuje.	Umorna sam, nisam zadovoljna kako mi ide i hvata me panika od količine posla. A pritom sam i jako razočarana i sve vreme se pitam kako je moguće da me najbolja drugarica ostavi ovako na cedilu. Nema šanse da je moljakam za pomoć!	Naravno, nisam uspevala da popravim ocenu, jer sam se potpuno raspala od nerviranja. Sa Milicom ne razgovaram!	(1) sagledavanje različitih perspektiva (koliko je Milici važan ovaj zadatak? osveščivanje nove dimenzije njihovog odnosa - rad na školskom zadatku); (2) kratka distrakcija (fokus na neku drugu aktivnost, najbolje vanškolsku); (3) razgovor sa Milicom (oslanjanje na njihov stabilan i funkcionalan odnos izvan ovog zadatka; dobro se poznaju, što može biti dobra osnova za otvoren razgovor o tome kako Sofija doživljava čitavu situaciju i zašto je pod stresom)
	Milica		Ne mogu da verujem da me Sofija toliko pritiska da čitam knjigu koja čak nije ni obavezna lektira, sada kada je kraj godine! Do sada nismo ništa radile zajedno za školu, nisam znala da će se toliko cimiti, mislila sam da ona ne voli lektire i da ćemo ovo samo otaljati.		
	bolja Sofija		Umorna sam, nisam zadovoljna kako mi ide i brinem se da neću sama savladati tu količinu posla. Moram ipak nekako da se saberem i uradim koliko mogu. Možda još uspem da nagovorim Milicu da mi pomogne makar u jednom delu.	Milica nije htela da čita celu knjigu, ali mi je našla neke korisne podatke na internetu i time mi uštedela malo vremena. Uspela sam na kraju da popravim ocenu i, što je najvažnije, nismo se posvađale.	

Naziv situacije	Akteri	ZAPLET - PRVI DEO SLAGALICE	EMOCIONALNA REAKCIJA - DRUGI DEO SLAGALICE Dve verzije: a) pozitivna reakcija protagoniste; b) doživljaj „druge strane“	RASPLET - TREĆI DEO SLAGALICE	Strategije regulacije - održavanje pozitivnih emocija
Situacija 2.1: „Lakše i lepše je u društvu“	Sneža	Od početka školske godine znamo da nam u trećem tromesečju predstoji neki veliki praktični zadatak iz psihologije, koji je drugačiji od onog što uobičajeno radimo, a bitno utiče na završnu ocenu. Ja se sve vreme pitam kako ću se snaći s tim novim zadatkom, da li ću razumeti šta tu treba da se radi ili ću potpuno promašiti temu. Danas smo od nastavnice saznali da ćemo to u stvari da radimo grupno, a ne svako za sebe, i napravili smo već i grupe.	Osećam ogromno olakšanje i presrećna sam što ćemo ovo raditi u grupi i što ću imati na koga da se oslonim i s kim da podelim svoje dileme. Uopšte mi nije teško da radim, samo kad ne moram da radim sama!	Sve vreme je bilo super raspoloženje u grupi i, ako bismo i naišli na neki problem, niko nije pravio tenziju i dizao paniku, nego smo rešavali sve zajedno, korak po korak.	
	Sloba	U našoj grupi je Sneža, koja je toliko srećna što ne mora ovo da radi sama, da nam je svima podigla raspoloženje i entuzijazam za ovaj zadatak!			
Situacija 2.2: „Zapravo je baš kul“	Jana	Danas smo krenuli na praksu u radnim organizacijama. Direktorica je udesila da po troje nas ide u jednu firmu i da tamo provedemo nedelju dana i zajednički obavljamo neke zadatke. Ja sam završila u timu sa dvoje likova iz odeljenja s kojima se inače uopšte ne družim, jer su mi uvek delovali kao da sve gledaju s visine i da im niko nije dovoljno dobar. Međutim, danas smo proveli ceo dan zajedno i ispostavilo se da imamo dosta zajedničkih tema i interesovanja.	Baš mi je laknulo i mislim da ćemo se super slagati. U stvari, oduševila sam se kad sam shvatila koliko su njih dvoje normalni i srdačni i koliko razumeju šta im pričam.	Svima troma nam je bilo super na praksi i lako smo obavili sve zajedničke zadatke, jer se totalno kapiram i razmišljamo na isti način.	
	Krle i Sandra	Kakvo prijatno iznenađenje! Mislili smo da je Jana neka dosadna štreberka, ali ispade da je skroz kul devojka, prepametna i preduhovita.			
Situacija 2.3: „Pozitivan fidbek i podstrek od ekipe“	Sanja	Pošto naša razredna predaje sociologiju, hteli smo da uradimo nešto posebno za Osmi mart. Umesto da joj kupimo cveće, predložila sam ekipi da napravimo snimke za Tiktok koji su u fazonu „neću cvet, hoću revoluciju“ i koji objašnjavaju istoriju praznika. To smo i uradili!	Mnogo mi je drago bilo kad su svi prihvatili moju ideju, baš sam nekako bila ponosna! Super je osećaj kad možeš tako da doprineseš!	Super smo se zezali dok smo snimali, a razredna se oduševila kad je videla šta smo napravili. A tek kad je videla koliko pregleda imamo! Mene i dalje drži dobar osećaj što je nešto što sam ja potegla ispalo super i nekako sam se dodatno zbližila sa drugaricama.	(1) positive self-talk; (2) humor
	drugarica iz odeljenja	Sanjin predlog me je oduševio, da ne govorim o tome da nas je spasao glupih klišea koji nemaju nikakve suštinske veze s Osmim martom. Baš sam joj zahvalna što nas je pokrenula!			

Prilog E19.

Predlog šablona emocionalne slagalice

(zbog praktičnosti, nije neophodno da kartice budu u obliku delova slagalice)



Prilog EI10. Moguće strategije regulacije emocija

Neadaptivne strategije	Adaptivne strategije
negativne misli koje upućujemo sebi ignorisanje „problema“ u osnovi emocije prebacivanje krivice (na sebe ili druge) potiskivanje (skrivanje, ignorisanje) emocija neprekidno odlaganje bavljenja zadatkom agresivno ponašanje ...	pozitivne misli koje ponavljamo sebi sagledavanje situacije iz drugog, pozitivnijeg ugla sagledavanje tuđe perspektive prihvatanje traženje pomoći kratka distrakcija humor ...

Razmena ideja putem dijaloga

PRILOG E2.

Kartice sa rečenicama u dve boje za svaku grupu učenika

(Materijal iz ovog priloga, u formatu pogodnom za štampanje i upotrebu tokom aktivnosti, može se preuzeti na sledećim linkovima – [rečenice na narandžastim karticama](#) i [rečenice na zelenim karticama](#))

Rečenice na narandžastim karticama

Rečenice na zelenim karticama

Kaži, slušamo te pažljivo.	Hajde da svako kaže kako mu deluje ovaj predlog.	Neka kaže svako šta mu pada na pamet, pa ćemo iskombinovati nešto.	Hajde da čujemo još neku ideju, čini mi se da možemo bolje.
Pusti pametnije da pričaju.	Radi kako ti se kaže.	Jedna ideja je dovoljna, šta ima da overtinkujemo.	Samo da ne filozofiramo, nego piši prvo što nam padne na pamet.
Ja tebe obožavam, ali ne bih tako.	Što ja volim da radim sa vama!	Što bismo gubili vreme na planiranje šta treba da radimo kada nam to neće pomoći?	Hajde da napišemo sve dobre i loše strane tog predloga.
Zbog tvog drugačijeg mišljenja još ćemo da se posvađamo.	Ako si mi drugar, složićeš se sa mnom.	Zašto misliš da je to rešenje tačno?	Dobro zvuči. Posle ćemo da smislimo kako to rešenje da branimo.
Ovo rešenje je baš zajedničko.	Ako nešto pođe po zlu, da znate da se ja nisam slagao.	Ne znam zašto, meni je prosto ovaj predlog bolji i mislim da treba da ga usvojimo.	Hajde da vidimo koliko vremena imamo i za šta će nam trebati najviše.
Nema veze što se svi nisu složili, važno je da većina bude za.	Sačekajte, ova odluka nije svima ok.	Mi ćemo ovde ostati 100 godina ako ovako nastavimo.	Ček da vam pokažem šta sam našao na Tiktoku.
Da nije svako dodao po nešto, ne bi ovako super ispalo.	Ako budemo pogrešno uradili, ti ćeš biti kriv.	Aj' više da završavamo!	Šta smo do sada uradili i šta nam je sledeće na redu?
Sačekaću da vi smislite rešenje, a ja ću se složiti jer meni je svejedno.	Kako ti razmišljaš? Ti si dobar u ovome.	Hajde malo da budemo fleksibilni, jesmo planirali, ali nismo predvideli sve izazove.	Imamo plan i treba da ga se držimo po svaku cenu.
Neka svako kaže šta misli, svi smo ovde pametni.	Tebi ovo ne ide, nema razloga da se uključuješ.		
Ti se uvek zbuniš kada pričaš, bolje ćuti.	Da li se svi slažemo sa ovim rešenjem?		

PRILOG E3: Povezanost rečenica uspešnih i neuspešnih timova sa pravilima zajedničkog rada

	PRAVILO SARADNJE	REČENICE
FOKUS NA ODNOSE ČLANOVA U GRUPI	Svi smo ravnopravni i poštujemo se.	Kaži, slušamo te pažljivo. Hajde da svako kaže kako mu deluje ovaj predlog. Pusti pametnije da pričaju. Radi kako ti se kaže.
	Održavamo dobru atmosferu i kada mislimo različito.	Ja tebe obožavam, ali ne bih tako. Što ja volim da radim sa vama! Zbog tvog drugačijeg mišljenja još ćemo da se posvađamo. Ako si mi drugar, složićeš se sa mnom.
	Svi smo odgovorni za grupni rad.	Ovo rešenje je baš zajedničko! Da nije svako dodao po nešto, ne bi ovako super ispalo! Ako budemo pogrešno uradili, ti ćeš biti kriv. Sačekacu da vi smislite rešenje, a ja ću se složiti jer je meni svejedno.
	Pomažemo svakome da doprinese radu grupe.	Kako ti razmišljaš? Ti si dobar u ovome. Neka svako kaže šta misli, svi smo ovde pametni. Tebi ovo ne ide, nema razloga da se uključuješ. A ti se uvek zbuniš kad pričaš, bolje čuti.
	Težimo da donesemo odluku iza kojih svi stojimo.	Da li se svi slažemo sa ovim rešenjem? Sačekajte, ova odluka nije svima okej. Ako nešto pođe po zlu, da znate da se ja nisam slagao. Nema veze što se nisu svi složili, važno je da je većina za.
FOKUS NA REŠAVANJU ZADATKA	Što više ideja razmotrimo, to smo sigurniji da smo izabrali najbolju.	Neka kaže svako kome nešto pada na pamet, pa ćemo već iskombinovati nešto. Hajde da čujemo još neku ideju, čini mi se da možemo bolje. Jedna ideja je dovoljna, šta ima da overtinkujemo. Samo da ne filozofiramo, nego piši prvo što ti padne na pamet.
	Obrazložimo svaku ideju, vagamo argumente i osmišljavamo rešenja.	Hajde da napišemo sve dobre i loše strane tog predloga. Zašto misliš da je to tačno rešenje? Dobro zvuči. Posle ćemo da smislimo kako to rešenje da branimo. Ne znam zašto, meni je ovaj predlog prosto bolji i treba da ga usvojimo.
	Pametno koristimo vreme za rad na zadatku.	Hajde da vidimo koliko vremena imamo i za šta će nam trebati najviše. Mi ćemo ovde ostati 100 godina sa ovim zadatkom ako ovako nastavimo. Ček da vam pokažem šta sam našao na Tiktoku. Aj' više da završavamo!
	Pratimo kako napredujemo i šta nam je sledeći korak.	Šta smo do sada uradili i šta nam je sledeće na redu? Hajde da budemo fleksibilni: jesmo planirali, ali nismo predvideli sve izazove. Mi imamo plan i treba da ga držimo po svaku cenu. Što bismo gubili vreme na planiranje šta treba da uradimo kada nam to neće pomoći?

PRILOG E4.

Pripremljen dijalog za vežbu „Popravljanje“ dijaloga za svakog učesnika

(Materijal iz ovog priloga, u formatu pogodnom za štampanje i upotrebu tokom aktivnosti, može se preuzeti na sledećem [linku](#))

Vežba: „Popravljanje“ dijaloga

U nastavku je dijalog između nekoliko učenika jednog srednjoškolskog odeljenja. Pronađite i obeležite u tekstu rečenice u kojima učenik za kog je vaša grupa zadužena krši pravila dobre saradnje. Razgovarajte u grupi o tome na koji način je taj učenik drugačije mogao da postupi kada bi se ponašao u skladu sa tim pravilima. Problematična mesta zamenite novim rečenicama koje bi on/ona mogao/la da izgovori, a da pri tome konstruktivno doprinese saradnji. Ukoliko osoba koju vaša grupa prati nije kršila pravila dobre saradnje, podvucite u tekstu rečenice u kojima se vidi da postupa u skladu sa njima i iznad napišite broj pravila koje odgovara datoj rečenici.

Anja, Bojan, Una i Andrej sede na klupi u parku na odmoru. Razgovaraju o tome kako da pomognu Saši da ide na ekskurziju znajući da njegovi roditelji nemaju dovoljno novca. Ovo je isečak njihovog dijaloga:

Anja: Najbolje da pošaljemo poruku na Viber svima iz odeljenja, sem Saši naravno, i tražimo da daju nešto novca.

Bojan: Ekskurzija nije jeftina, nema šanse da skupimo dovoljno, neće se svi ni odazvati...

Anja: Ja bih tako uradila, to je najbolje!

Andrej: Ljudi, hajde da idemo u „Ušće“ posle ovog časa, onaj vaučer što smo dobili važi samo do kraja marta.

Una: Anja je najpametnija ovde, ja bih se držala njenog predloga.

Andrej: Ti, Una, nikad nemaš svoj stav!

Bojan: Hajde da još malo razmislimo, imamo li još neku ideju? Šta ćemo ako ne bude dovoljno novca?

Anja: Svi će dati, biće dovoljno, kako ti to nije jasno!

Bojan: Ja samo želim da razmislimo još malo i nađemo još neki način. Šta mislite da pitamo razrednu za neku ideju ili pomoć?

Andrej: Ej, Bojane ortak si mi, ali kad tražiš pomoć od razredne, to je baš jadno. Mislim... ona je okej, iscimala bi se... Ma Saša će se snaći nekako, nego hoćemo u „Ušće“?

Anja: Lepo sam rekla, pošaljemo poruku na Viber svima, svi daju 1000 ili 2000, koliko ko može, ostalo će njegovi moći da dodaju.

Bojan: A šta ako neko nema da da toliko ili ako neće? Znaš da ima ljudi u odeljenju koji ga baš i ne vole preterano.

Anja: Ti stalno nešto mračiš. Baš si negativan. Ja sam nešto konkretno predložila, a ti samo nalaziš mane i kukao bi razrednoj. Dobro kaže Andrej, kad tražiš pomoć, jadan si.

Una: Hej, znate da moj ujak ima pekaru, uvek mu fale radnici, šta mislite da ga pitamo da radimo kod njega nas četvoro? Možemo da pitamo i druge na Viberu,

tako ćemo sigurno skupiti novac. Čak i Sašu... možemo reći da nam je to fond za razne stvari na ekskurziji. Saša takođe može da učestvuje i neće se osećati loše ako pomognemo i njemu da sakupi novac da uopšte ide.

Andrej: Ej, bolje da čutiš, čuj da radimo... Hajde bre, razglabamo o ovome čitavu večnost. Skupimo malo para kako je Anja rekla, dodaju njegovi matorci i to je to. 'Ajmo bre, ljudi, u „Ušće“, propašće mi vaučer!

Bojan: Čekajte, ali Una je baš dobro rekla, možemo i da pitamo ljude da daju novac i da svi i zaradimo, uključujući i Sašu.

Una: Ma nema veze, Anja je u pravu.

Anja: Ma da. Batali, šaljem poruku svima na Viber i to je to.

PRILOG E5.

Primeri popravljenih dijaloga – rešenja za voditelje radionice

Ovo su samo primeri potencijalnih rešenja. Voditelj bi trebalo da prihvati svako rešenje u kome učesnici jasno konkretizuju pravilo koje je prekršeno i adekvatno ga zamene, u slučaju Anje, Andreja i Une, ili identifikuju pravilo koje je Bojan poštovao numerišući ga odgovarajućim brojem u tekstu.

Anja

Iskaz u liniji 1:	Najbolje da pošaljemo poruku na Viber svima iz odeljenja, sem Saši naravno, i tražimo da daju nešto novca.
Objašnjenje:	Ova rečenica bi mogla biti predmet diskusije jer je Anja započinje sa „najbolje“, što može kršiti Pravilo 1.
Primer prepravljenog iskaza:	Umesto najbolje, Anja može da kaže: <u>„Šta mislite...“</u>
Iskaz u liniji 3:	Ja bih tako uradila, to je najbolje.
Objašnjenje:	Krš se pravila pod brojevima 1, 2 i 7. Tvrdeći da je njena ideja najbolja, Anja ne uzima u obzir ono što je rekao Bojan, doprinosi stvaranju napete atmosfere jer zaustavlja komunikaciju time što ne nudi obrazloženje za svoj stav, niti konstruktivnu kritiku Bojanove ideje.
Primer prepravljenog iskaza:	Može se reformulisati tako da Anja kaže: <u>„Hm, možda si u pravu, treba još razmisliti kako ovo da rešimo.“</u>
Iskaz u liniji 8:	Svi će dati, biće dovoljno, kako ti to nije jasno.
Objašnjenje:	Krš se Pravila 1, 2, 4, 5, 6 i 7. Anja vređa Bojana, postavljaajući kvazipitanje: Kako ti to nije jasno. Stvara negativnu atmosferu u grupi ne obrazlažući svoje neslaganje na konstruktivan način. Takođe, ne dozvoljava razmatranje alternativnih ideja, ne pomaže Bojanu da razvije svoju ideju, niti doprinosi donošenju odluke koja je prihvatljiva svima.
Primer prepravljenog iskaza:	<u>„Meni se čini da će svi biti spremni da daju novac, ali svakako možemo da razmišljamo i o drugim idejama ako to ne uspe.“</u>
Iskaz u liniji 11:	Lepo sam rekla, pošaljemo poruku na Viber svima, svi daju 1000 ili 2000, koliko ko može, ostalo će njegovi moći da dodaju.
Objašnjenje:	Krš se Pravila 1, 5, 6 i 7. Anja i dalje prenebregava Bojanove ideje. Ne obrazlaže svoje neslaganje na konstruktivan način. Takođe, ona ne dozvoljava razmatranje alternativnih ideja, niti doprinosi donošenju odluke koja je prihvatljiva svima.
Primer prepravljenog iskaza:	<u>„Možemo da pošaljemo poruku na Viber svima, da vidimo koliko ko može da da, a i da pitamo razrednu, kao što Bojan kaže, ona će možda još nešto dobro smisliti.“</u>
Iskaz u liniji 13:	Ti stalno nešto mračiš. Baš si negativan. Ja sam nešto konkretno predložila, a ti samo nalaziš mane i kukao bi razrednoj. Dobro kaže Andrej, kad tražiš pomoć, jadan si.

Objašnjenje:	Kršer se Pravila 1, 2 i 5. Anja vređa Bojana i potpuno prenebregava njegov doprinos. Stvara negativnu atmosferu u grupi ne obrazlažući svoje neslaganje na konstruktivan način. Traženje pomoći je važno kada grupa ne uspeva u rešavanju problema ili ukoliko ne može da donese zajedničku odluku.
Primer prepravljelog iskaza:	„Proverićemo koliko ko može da da, a svakako ćemo pitati i razrednu kao što si predložio. Ne brini, naći ćemo rešenje.“
Iskaz u liniji 18:	Ma da. Batali, šaljemo poruku svima na Viber i to je to.
Objašnjenje:	Kršer se Pravila 7 i 5. Anja ponovo ne doprinosi razvijanju produktivne diskusije i donošenju zajedničke odluke.
Primer prepravljelog iskaza:	„I Unin predlog je zanimljiv, možemo preko Vibera da proverimo i ko je spreman da da novac i ko da radi, pa da onda odlučimo šta je najbolja strategija.“

Andrej

Iskaz u liniji 4:	Ljudi, hajde da idemo u „Ušće“ posle ovog časa, onaj vaučer što smo dobili važi samo do kraja marta.
Objašnjenje:	Kršer se Pravilo 3, Andrej ne doprinosi rešavanju problema.
Primer prepravljelog iskaza:	„Možda ste oboje u pravu, svakako ćemo nešto skupiti, ali možda nedovoljno, zato treba proveriti.“
Iskaz u liniji 6:	Ti, Una, nikad nemaš svoj stav.
Objašnjenje:	Kršer se Pravila 1 i 2. Andrej vređa Unu i stvara negativnu atmosferu u grupi ne obrazlažući svoje neslaganje na konstruktivan način.
Primer prepravljelog iskaza:	„Draga Unči, super je što imaš poverenja u Anju, ali hajde da bacimo na sto još ideja kako bismo bili sigurni u uspeh cele akcije.“
Iskaz u liniji 10:	Ej, Bojane, ortak si mi, ali kad tražiš pomoć od razredne, to je baš jadno. Mislim ona je okej, iscimala bi se... Ma Saša će se snaći nekako, nego hoćemo u „Ušće“?
Objašnjenje:	Kršer se Pravila 1, 2 i 3 i 4. Andrej potcenjuje Bojanovu ideju, ne daje mu mogućnost da doprinese i ne obrazlaže svoje neslaganje, pa ponovo predlaže neku drugu aktivnost koja nije na liniji rešavanja problema.
Primer prepravljelog iskaza:	„ <u>Nije loše da tražimo pomoć od razredne, ona će se iscimati sigurno, mada mislim da i sami još nešto možemo da smislimo, šta kažeš?</u> “
Iskaz u liniji 15:	Ej, bolje da čutiš, čuj da radimo, hajde bre, razglabamo o ovome već čitavu večnost. Skupimo malo para kako je Anja rekla, dodaju njegovi matorci i to je to. 'Ajmo bre, ljudi, u „Ušće“, propašće mi vaučer.
Objašnjenje:	Kršer se Pravila 1, i 7. Andrej vređa Unu i ne doprinosi preispitivanju različitih ideja u grupi.

Primer prepravljene iskaza:	„Eto još jedne ideje koju možemo da razmotrimo, pa kad sve rešimo možemo zajedno u „Ušće“, imam vaučer koji ističe pa da mi pomognete da izaberem nešto.“
<i>Una</i>	
Iskaz u liniji 5:	Anja je najpametnija ovde, ja bih se držala njenog predloga.
Objašnjenje:	Krš se Pravila 1 i 7, Una zapravo ne obrazlaže stav i svojim odgovorom favorizuje Anju spram drugih članova grupe.
Primer prepravljene iskaza:	<u>„Meni se dopada Anjna ideja, mislim da ćemo tako brzo i lako doći do novca koji mu je potreban.“</u>
Iskaz u liniji 17:	Ma nema veze, Anja je u pravu.
Objašnjenje:	Krš se Pravilo 7. Una se ponovo povlači pod dominantnim stavom Ane i vređanjem od strane Andreja, ne doprinoseći time razmatranju i vaganju raznih ideja.
Primer prepravljene iskaza:	„Od više rešenja glava ne boli, to su različiti načini kojima ćemo lakše obezbediti uspeh naše akcije i ne isključuju se. Andrej, malo strpljenja, sve stizemo, mogu da ti pomognem da izabereš nešto da kupiš ako želiš.“

Bojan

Iskaz u liniji 2:	Ekskurzija nije jeftina, nema šanse da skupimo dovoljno, neće se svi ni odazvati...
Objašnjenje:	Bojan poštuje pravilo 7 obrazlažući zašto misli da se ne može skupiti dovoljno novca. Ukoliko neki učenici možda misle da se Anji nije obratio sa dovoljno poštovanja, prekršio je Pravilo 1. Oni mogu predložiti da to preformulišu na način koji će izražavati poštovanje prema njoj.
Iskaz u liniji 7:	Hajde da još malo razmislimo, imamo li još neku ideju? Šta ćemo ako ne bude dovoljno novca?
Objašnjenje:	Bojan poštuje Pravilo 6, nastojeći da obezbedi što više pristupa rešavanju problema.
Iskaz u liniji 9:	Ja samo želim da razmislimo još malo i nađemo još neki način. Šta mislite da pitamo razrednu za neku ideju ili pomoć?
Objašnjenje:	Bojan ponovo poštuje Pravilo 6, nastojeći da obezbedi što više pristupa rešavanju problema i sam daje novi predlog.
Iskaz u liniji 12:	A šta ako neko nema da da toliko ili ako neće? Znaš da ima ljudi u odeljenju koji ga baš i ne vole preterano.
Objašnjenje:	Bojan ponovo poštuje pravilo 7 obrazlažući zašto preispituje Anjinu ideju o prikupljanju novca.
Iskaz u liniji 16:	Čekajte, ali Una je baš dobro rekla, možemo i da pitamo ljude da daju novac i da svi i zaradimo, uključujući i Sašu.
Objašnjenje:	Bojan poštuje nekoliko pravila (1,2, 4 i 5). On nastoji da održi ravnopravnost članova grupe i dobru atmosferu, zalaže se za Unin predlog pokazujući da je važan doprinos svih članova, ali pokušava i da istakne da je moguće prihvatiti više predloga čime doprinosi rešenju koje bi moglo biti prihvatljivo svim članovima grupe.

PRILOG E6. Planiranje izleta

(Materijal iz ovog priloga, u formatu pogodnom za štampanje i upotrebu tokom aktivnosti, može se preuzeti na sledećem [linku](#))

ZADATAK: PLANIRANJE IZLETA

Zamislite da ste u situaciji da kao grupa treba da organizujete jednodnevni izlet do najbližeg grada. Napravite detaljan plan puta koji sadrži isplaniran datum odlaska, redosled i sadržaj aktivnosti (šta ćete raditi, posetiti, videti i kojim redom). Takođe, isplanirajte detaljno budžet za predviđene aktivnosti i sve informacije upišite u tabelu. Imate 20 minuta na raspolaganju za ovaj zadatak.

Napomena: Ne zaboravite da sledite pravila saradnje prilikom rešavanja ovog zadatka.

DATUM IZLETA:	
REDOSLED I SADRŽAJ AKTIVNOSTI:	
BUDŽET:	

Internet kao resurs u rešavanju problema putem saradnje

Prilog R1.

Tabela za identifikaciju postojećih i potrebnih znanja

(Materijal iz ovog priloga, u formatu pogodnom za štampanje i upotrebu tokom aktivnosti, može se preuzeti na sledećem [linku](#))

MAPA ZNANJA: Šta već znamo, a šta nam je još potrebno da bismo rešili problem?		
Problem koji rešavamo: KAKO U SRBIJI ZAŠTITITI ORLOVE KRSTAŠE OD IZUMIRANJA?		
Šta sigurno znamo? 1. 2. 3. ...		Odakle znamo? 1. 2. 3. ...
Šta mislimo da znamo, ali nismo sigurni? 1. 2. 3.		Gde proveravamo? Kako pretražujemo? 1. 2. 3. ...
Šta ne znamo, a potrebno nam je? 1. 2. 3. ...	Šta tražimo? 1. 2. 3. ...	Gde tražimo? 1. 2. 3. ...

Da li nam je to važno za rešenje?

Ako nam je važno, proveravamo.

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд
159.955.5(035)
316.626-057.874(035)

SARADNJOM do rešenja : priručnik za realizaciju PEER
modela rešavanja problema putem saradnje / Smiljana Jošić
i Aleksandar Baucal (urednici). – 1. izd. – Beograd : Univerzitet,
Filozofski fakultet, 2024 (Beograd : Službeni glasnik). – 99 стр. :
ilustr. ; 21 cm

Тираж 300. – Напомене и библиографске референце уз текст.
ISBN 978-86-6427-291-9

а) Критичко мишљење -- Приручници
б) Конфликти (психологија) -- Приручници
в) Ненасилно понашање -- Ученици -- Приручници
COBISS.SR-ID 141757961



„Priručnik je organizovan tako da je svakom elementu PEER modela posvećeno jedno poglavlje, gde je najpre kratko objašnjen pojedinačni elemenat modela, a zatim su prikazane raznovrsne grupne aktivnosti koje su primerene mladima i koje doprinose razumevanju značaja određenog elementa modela za rešavanje problema kroz saradnju. Pored toga, aktivnosti su koncipirane tako da podstiču kritičko promišljanje, kreativnost, saradnju sa vršnjacima i aktivno učešće mladih u procesu učenja, što sve doprinosi njihovom kognitivnom, afektivnom i socijalnom razvoju.”

prof. dr Danijela Petrović

„Ovaj priručnik proizašao je iz višegodišnjeg naučnog projekta kome je prethodilo još duže bavljenje temama koje priručnik pokriva od strane celog autorskog tima, što nam iz još jednog ugla ukazuje na njegov kvalitet, a sa druge strane predstavlja veoma važan i neretko izostavljen ishod naučnih projekata – pokazuje kako naučni projekti mogu da pruže korisne alate praktičarima i široj stručnoj i društvenoj zajednici.”

prof. dr Nevena Buđevac

„Originalnim konceptualizovanjem i praktičnom razradom konkretnih aktivnosti, autori su pružili nesvakidašnji resurs – vredan oslonac za rad stručnih saradnika u školama, nastavnika, ali i učenika i svih drugih koji su voljni da uče, saznaju i usavršavaju se. U tom smislu, ponuđeni Priručnik predstavlja izuzetan podsticaj za istinsko unapređivanje obrazovne prakse.”

doc. dr Vladeta Milin