

Projekt New Chance for Us – NEC

Motivacijske radionice za polaznike

Motivational workshops programme for social activation for Roma people



Podaci o projektu:

Projekt: New Chance for US – Nova Šansa za nas

Akronim projekta: NEC

Program: Erasmus+

Broj projekta: 2019-1-HR01-KA204-060807

Trajanje projekta: 1/10/2019/ - 31/03/2022

Koordinator projekta: Pučko otvoreno učilište Čakovec

Plan i program je namijenjen za polaznike romske nacionalne manjine u obrazovanju odraslih

Partneri na projektu:

- Ljudska univerza, Zavod za izobraževanje odraslih in mladine Lendava,
- Zveza Preporod,
- Udruga za obrazovanje Roma Orehovica,
- NGO KHAM Delchevo
- Lifelonglearning center Vancho Prke, Štip

Autori plana i programa: Dragica SMEJ, Sonja FEHER; Rok PETJE, Darko RUDAŠ, Dragan IGNAC, Romina KAJTAZOVA, Zekyr ABDULOV, Trajco PETROV, Sonja PETROVA, Rahela HOJNIK KELENC, Mario ZAMUDA

Nakladnik: Pučko otvoreno učilište Čakovec

Lektor: Mario Zamuda

Prijevod na hrvatski jezik: Mario ZAMUDA

Prijevod na makedonski jezik: Romina KAJTAZOVA

Prijevod na engleski jezik: Andrea ŠTEFIĆ

Tisak i oblikovanje: Letis d.o.o.

Naklada: 100 komada

Godina: 2020.

Ovo djelo je licencirano pod međunarodnom licencom [Creative Commons Attribution 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Sadržaj ovog materijala je isključiva odgovornost koordinatora i partnera projekta.

1. PREPOZNATE POTREBE

U našem prijašnjem iskustvu u poučavanju odraslih Roma, često smo se, ponekad i odmah nakon njihove inkluzije, susretali s problemima koji ne bi mogli uspješno biti razriješeni u vidu programa izobrazbe, najviše zbog kurikuluma koji propisuje i teme i broj sati implementacije. Posljedično, bilježimo veliki broj odraslih Roma koji odustaju od programa izobrazbe kao i pad motivacije kod onih koji su inače pohađali program.

Osnovne potrebe koje su prepoznate kod poučavatelja odraslih Roma zadovoljene su u sklopu GEM projekta. U pripremi ovog projekta, najviše smo se fokusirali na poučavatelje, dok je manje pažnje posvećeno odraslim Romima uključenima u projekt. Kao rezultat, oni nisu bili motivirani za sudjelovanje u programima jer je proces uključivanja u različite programe izobrazbe uvijek značio neku vrstu „prisile“. Nadalje, odrasli Romi uključeni u programe imaju različitu razinu postojećeg znanja, različito razvijene socijalne vještine te dolaze iz različitih sredina. U tom pogledu, moramo najprije uzeti u obzir njihovu socijalnu inkluziju u većinskom društvu.

Tijekom implementacije programa, susreli smo se sa slijedećim najčešćim problemima, za koje smatramo da moraju biti razriješeni prije uključivanja sudionika u programe izobrazbe. To je jedini način na koji ćemo biti u mogućnosti utjecati na uspješnost odraslih Roma u programe izobrazbe, naročito formalne:

- Različite razine osnovne pismenosti (programi, naročito neformalni, uključuju Rome u starosti od 17 do 50 godina sa drugačijim razinama postojećeg znanja – neki su pismeni, neki iz različitih razloga nisu, a najčešći su nezavršena osnovna škola i vrijeme koje je proteklo od kada su zadnje bili uključeni u neki obrazovni program).
- Razina motivacije za uključivanje u određeni program izobrazbe
- Razina uključenosti u širu zajednicu
- Apatija sa znatnim nedostatkom životnih ciljeva
- Problemi u vezama
- Problemi u komunikaciji
- Problemi sa biranjem životnog puta (obrazovanje, profesija...)
- Osobni problemi (slabo poznavanje samoga sebe, nisko samopoštovanje, pretjerana introvertiranost, agresija...)

Zbog navedenih problema, koji konsekventno utječu na pojedinčev uspjeh u programu izobrazbe, odrasli bi Romi trebali biti barem motivirani i osnaženi za razumijevanje samog sebe i svojih poriva kao i planiranja kratkotrajnih obrazovnih ciljeva, prije uključivanja u obrazovne programe, naročito u formalne. Motivacijske radionice osigurane u priručniku namijenjene su otkrivanju životnih potreba pojedinca, njegovih interesa, ciljeva i učenja o pojedinčevim socijalnim ulogama te su obično ugrađene u neki obrazovni proces. Bez snage

volje i motivacije, osoba bi mogla zapeti na pola puta ili nikada ne dovršiti što je započela jer je izgubila osjećaj cilja i svrhe te samomotivacije.

2. PREDSTAVLJANJE MOTIVACIJSKIH RADIONICA

2.1 CILJNA SKUPINA

Program motivacijske radionice je usmjeren na odrasle Rome koji sudjeluju u različitim programima za razvoj bazičnih kompetencija (formalnih i neformalnih), ali su bili predugo isključeni iz obrazovnog sustava. Posljedično, oni nisu razvili socijalne vještine koje bi im olakšale sudjelovanje u programima, koje bi im tako dale motivaciju za obrazovanje te za veću uključenost u širu zajednicu. Kao dio motivacijskih radionica, ciljna skupina bi stekla bazično znanje o socijalnoj inkluziji, dok bi pojedinci učili o samima sebi i svojim ciljevima koji su povezani sa njihovim emocijama, karakternim crtama i slikom o sebi. Sa svojim mentorom, pokušali bi pronaći odgovore na određena pitanja, naročito osobna i socijalna, koja bi motivirala ciljnu skupinu na temelju njihovog poznavanja samih sebe i drugih. Motivacijske radionice uključivat će nastavu o različitim stilovima učenja te prezentaciju o aktivnostima potpore dostupne sudionicima prilikom integriranja u program izobrazbe.

2.2 SVRHA MOTIVACIJSKIH RADIONICA

Osnovna svrha motivacijskih radionica je ojačati odrasle Rome za sudjelovanje u programima izobrazbe, motivirati ih na poboljšanje trenutne situacije, na upoznavanje samih sebe i svojih poriva, te im predstaviti dostupne mogućnosti nakon uključivanja u pojedini obrazovni program. U isto vrijeme, želimo demonstrirati zašto je razvoj osnovnih kompetencija važan za poboljšanje njihove trenutačne životne situacije te u isto vrijeme predstavlja jednu od opcija za bijeg od okrutnog kruga siromaštva.

2.3 TRAJANJE MOTIVACIJSKIH RADIONICA

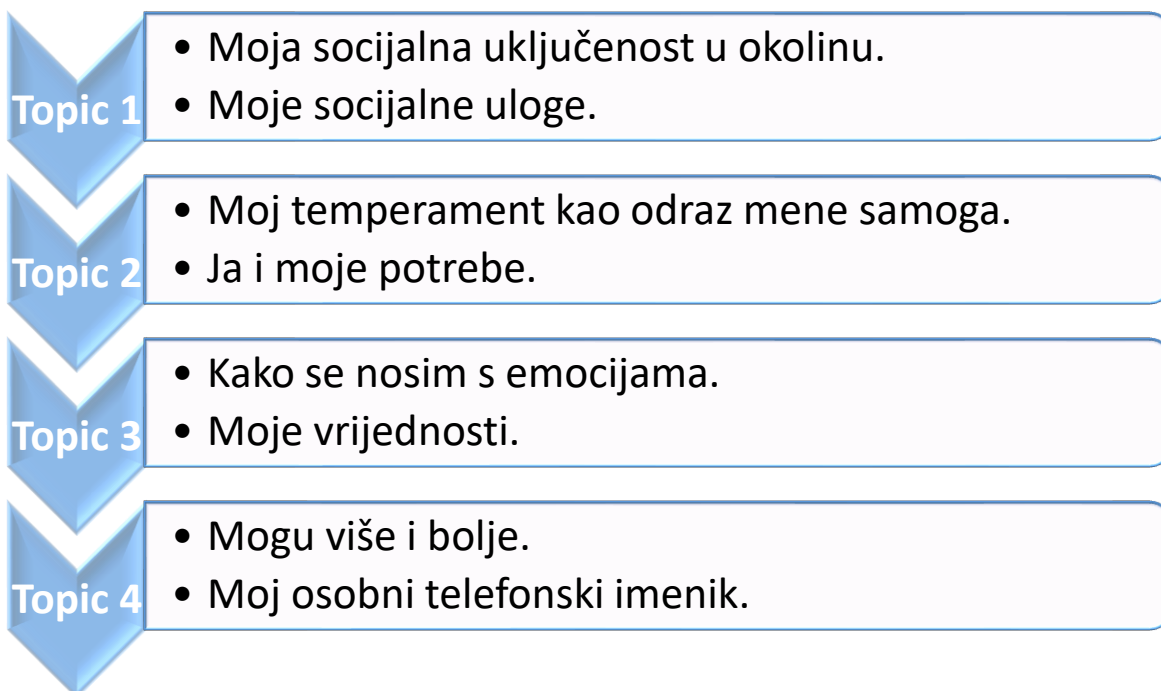
Motivacijske radionice za odrasle Rome bit će provedene kroz ukupno 16 sati. Podijeljene su u 4 velike teme, od kojih je svaka opsežna cjelina te uključuje 4 andragoška sata.

Predlažemo da se radionice održe u 4 uzastopna dana, 4 sata svaki dan, ako su sudionici u mogućnosti pratiti radionice te ako su dovoljno aktivni i uključeni. U suprotnom, mogu se održati u kraćim dvosatnim radionicama, koje bi trajale 8 uzastopnih dana.

2.4 SADRŽAJ MOTIVACIJSKIH RADIONICA

Motivacijske radionice podijeljene su na 4 velike teme, od kojih se svaka sastoji od 4 sata. Prije početka motivacijskih radionica, potrebno je odrediti razinu bazične pismenosti sudionika te ih sukladno tome prilagoditi ciljnim skupinama. Ne preporučamo velike količine pisanog materijala te preporučamo da se sudionicima koji imaju poteškoća s čitanjem i pisanjem pomogne u rješavanju testova osobnosti.

Sadržaj motivacijskih radionica i individualnih tema razumno je prilagođen sudionicima koji su uključeni u njih.



Motivacijske radionice uključuje teme o:

- Procijeni osobne uključenosti u socijalnu okolinu te određivanje razloga za slabu socijalnu uključenost
- Učenju o socijalnim ulogama pojedinca te kako one utječu na njega
- Učenju o temperamentu te shvaćanju osobina ličnosti koje proizlaze iz temperamenta
- Prepoznavanju osobnih potreba, shvaćanju primarnih i sekundarnih potreba, te zadovoljavanju istih
- Tehnikama za upravljanje emocijama te prepoznavanju različitih emocija koje utječu na mentalno stanje pojedinca
- Važnosti vrijednosti te stvaranju osobnog sustava vrijednosti
- Prepoznavanju individualnog stila učenja i prikazu kako bi pojedinci sa različitim stilovima učenja trebali učiti
- Aktivnostima potpore koje su dostupne onima koji su uključeni u program, zajedno sa prezentiranjem specifičnih organizacija koje pridonose većem uspjehu nakon reintegriranja u obrazovni proces

Motivacijske radionice temelje se na generalnim metodičkim i didaktičkim principima koji su definirani kurikulumom te poštuju osnovne andragoške principe za obrazovanje odraslih, usvojene od većine članica EU. U isto vrijeme, omogućuju pojedincima da stječu ključne kompetencije u skladu sa „Key Competences for Lifelong Learning – European Reference Framework“ (Europska komisija, 2007).

Sadržaj tema je izvoran rad projektnih partnera. Teme su prilagođene potrebama zajednice odraslih Roma te su kao takve temeljene na poznavanju obrazovnih potreba ciljne skupine.

3 TEORIJSKI DIO

3.1. TEMA 1: JA KAO DIO DRUŠTVA

3.1.1. MOJA SOCIJALNA UKLJUČENOST U OKOLINU

Trajanje radionice: 2 andragoška sata

Cilj radionice: Razumijevanje koncepta socijalnog okruženja i njegova važnost za pojedinca.

OPĆI CILJEVI	CILJEVI POJEDINCA	STANDARDI ZNANJA	METODE RADA	STRATEGIJE POUČAVNAJA	BROJ SATI
	-Učenje o socijalno uključenosti.	-Pružanje primjera o tome	- objašnjenje -razgovor	- slušanje -prezentacija	

Učiti o konceptima socijalne uključenosti i prilikama koje pojedinac ima od strane šireg socijalnog okruženja.	-Shvaćanje koncepta socijalnog okruženja. -Prepoznavanje prednosti veće socijalne uključenosti. - Upoznavanje sa prilikama koje pojedinac ima od strane šireg socijalnog okruženja. -Shvaćanje zašto su isključeni iz šireg socijalnog okruženja.	što je socijalno okruženje. - Znati nabrojati barem tri vrste prednosti veće socijalne uključenosti. - Znati nabrojati 5 razloga za isključenost iz socijalnog okruženja.	-prezentacija -refleksija -pregled vizualnih materijala Metode rada: -frontalni -individualni -grupni	-rasprava -projektno učenje	1
Odrediti razloge za slabu socijalnu uključenost, razumjeti koncepte stereotipa i predrasuda, dati primjere osobnog iskustva sa predrasudama i stereotipima.	- Shvatiti razloge za slabu socijalnu uključenost. - Shvaćanje koncepta stereotipa. - Shvaćanje koncepta predrasuda.	- Shvaćanje zašto su isključeni iz šireg socijalnog okruženja. - Znati objasniti koncept stereotipa i dati primjere. - Znati objasniti koncept predrasuda i dati primjere. - Znati opisati kako se gleda na predrasude i stereotipe u obrazovnom sustavu.	- objašnjenje -razgovor -prezentacija -refleksija -pregled vizualnih materijala Metode rada: -frontalni -individualni -grupni	- slušanje -prezentacija -rasprava -projektno učenje	1

3. 1. 2 MOJE SOCIJALNE ULOGE

Trajanje radionice: 2 andragoška sata

Cilj radionice: Sudionici će se upoznati sa različitim socijalnim ulogama koje usvajaju tijekom života.

OPĆI CILJEVI	CILJEVI SUDIONIKA	STANDARDI ZNANJA	METODE RADA	STRATEGIJE POUČAVANJA	BROJ SATI
Naučiti o konceptu socijalnih uloga i različitih	- Shvaćanje koncepta socijalnih uloga. -Shvaćanje različitih socijalnih uloga u društvu.	- Moći definirati koncept socijalnih uloga. - Dati primjere kako se individualne socijalne uloge	- objašnjenje -razgovor -prezentacija -refleksija -pregled vizualnih materijala Metode rada: -frontalni	- slušanje -prezentacija -rasprava -projektno učenje	

socijalnih uloga temeljenima na njihovoj vezi s drugima.	- Vrednovati zašto su socijalne uloga bitne u pojedinčevom životu.	mijenjaju na temelju pojedinčevog statusa u društvu. -Moći opisati kako se oni ponašaju u različitim socijalnim ulogama.	-individualni -grupni		1
Prepoznati vlastite socijalne uloga i opisati ih.	- Shvaćanje vlastitih socijalnih uloga i ponašanja u različitim situacijama. -Biti svjestan kako različite socijalne uloga zahtijevaju različito ponašanje u istim situacijama.	- Moći opisati socijalne uloge na temelju primjera iz njihovih života. -Procjenjivanje je li njihovo ponašanje prikladno u različitim situacijama u kojima imaju različite socijalne uloge.	- objašnjenje -razgovor -prezentacija -refleksija -pregled vizualnih materijala Metode rada: -frontalni -individualni -grupni	slušanje -prezentacija -rasprava -studije slučaja	1

Umjesto klasičnog učenja o socijalnim ulogama kroz frontalnu nastavu, možemo uključiti sudionike u društvenu igru zvanu **POJEDINAC U DRUŠTVU**.

Društvena igra namijenjena je aktivnoj inkluziji čovjeka u društvo (ciljna skupina najčešće nema završeno obrazovanje, najčešće je na zavodu za zapošljavanje, ili je jednostavno zapela kod kuće). U širem smislu, cilj igre jest podizanje motivacije, prepoznavanje pojedinca unutar socijalnog sistema i uloge koje on ima unutar sustava u kojem djeluje.

Cilj igre jest razdvojiti prirodene i stečene socijalne uloge, subjektivno ih definirati, te ih smjestiti unutar snažnog socijalnog fenomena zvanog „društveni stereotip“. Stereotipi su snažno usadili te uloge u nas (naročito uloge žena, majki, uloge očeva, šefova i sl.)

Tijek igre:

Prvi dio: Napišite različite socijalne uloge na prethodno pripremljene komadiće papire koristeći velika tiskana slova (učeni, zaposlena osoba, nezaposlena osoba, dijete, roditelj, neobrazovana osoba, supruga, suprug, djevojka, dečko, brat, sestra, prijatelj, primatelj socijalne pomoći). Potrudite se da napišete socijalne uloge koje pojedinac ima u svakodnevnom životu i neke s kojima baš i nije upoznat.

Sudionici trebaju naznačiti je li određena socijalna uloga prirodna (P) ili je stečena (S). Jednom kad označe i objasne uloge, sudionici trebaju podcrtati uloge koje oni sami imaju. Sudionici bi trebali biti

uključeni u raspravu, a pitanja bi trebala učestalo uključivati pojam „socijalnog stereotipa“ u odnosu na kritičku i subjektivnu procjenu pojedinčevih pogleda.

Primjeri pitanja:

- Što nam znači uloga spola unutar društva i kako se ona mijenja; koja je razlika između Romkinje u romskom društvu i Romkinje u većinskom društvu? Zašto je to slučaj? Koje su vidljive razlike?
- Gdje se vidim u društvu, što mogu učiniti za društvo i što ono može učini za mene?
- Koje uloge bi ja želio imati i živjeti a koje mi se ne sviđaju i zašto?
- Što društvo misli o Romima? Što mi se ne sviđa o tome?
- Koji je moj stav prema obrazovanju poslu, ljudima o kojima direktno ili indirektno ovisim, te što mi najviše smeta kod toga?
- Koliko sam vješt u različitim socijalnim ulogama? Koja je moja omiljena socijalna uloga i zašto?
- Koje socijalne uloge bi htjeli imati?

Drugi dio: Sudionici biraju šest najvažnijih uloga od onih podcrtanih. Podijelimo pripremljene papire sa 5 krugova sa 5 krugova podijeljenih na 6 dijelova. Izvan krugova, sudionici upisuju jednu od 6 najčešćih uloga koje imaju. Svaka uloga bi trebala tada biti evaluirana o tome koliko ju aktivno izvršavaju (stavljaju ili točku ili X na jedan od krugova). Tada bi se točke trebale spojiti sa linijom kako bi se dobila slike njihovih balansiranih uloga. Što je veća devijacija, slabiji je balans između njihovih uloga – sudionici mogu uvidjeti gdje moraju biti više ili manje aktivni. Sudionici mogu zadržati rezultate i napraviti ih ponovo za šest mjeseci. Na taj način rade samoevaluaciju (kako bi vidjeli u kojim područjima su se poboljšali ili pogoršali). Svrha refleksije jest da sudionici otvoreno razmišljaju o društvenim ulogama koje imaju u društvu. Jesu li zadovoljni s njihovim partnerima, s time što još žive s roditeljima, sa svojom braćom i sestrama, djecom, itd. Svaki sudionik može slobodno dijeliti svoja razmišljanja i osjećaje sa ostatkom grupe. Nakon toga može se razviti rasprava, kako je tema okrenuta prema odnosima u obitelji.

Ukoliko su sudionici motivacijskih radionica slabo pismeni, voditelj im pomaže u zapisivanju njihovih društvenih uloga i rangiranjem istih.

3.2. TEMA 2: MOJA OSOBNOST

3.2.1. MOJ TEMPERAMENT

Trajanje radionice: 2 andragoška sata

Cilj radionice: Sudionici uče o različitim vrstama temperamenta, te određuju koji od temperamenta ih definira temeljeno na upitniku.

OPĆI CILJEVI	CILJEVI SUDIONIKA	STANDARDI ZNANJA	METODE RADA	STRATEGIJE POUČAVANJA	BROJ SATI
Upoznati se sa konceptom temperamenta i 4 vrste temperamenta na	-Shvaćanje koncepta temperamenta -Moći definirati u kojim se	- Biti upoznat s konceptom temperamenta i moći objasniti u kojim životnim	- objašnjenje -razgovor -prezentacija -refleksija Metode rada:	slušanje, prezentacija rasprava	

koje pojedinac može biti podijeljen.	svakodnevnim situacijama primjenjuje koncept temperamenta - Shvaćanje različitih temperamenata i karakteristika svakog pojedinog tipa.	situacijama se koristiti. -Moći imenovati različite tipove temperamenta i njihove osnovne karakteristike.	-frontalni -individualni -grupni		1
Temeljeno na upitniku, sudionici određuju kojoj vrsti temperamenta pripadaju.	- Sudionici ispunjavaju upitnik zajedno s mentorom te određuju kojoj vrsti temperamenta pripadaju prema njihovim karakternim osobinama. U isto vrijeme vježbaju čitanje uz pomoć mentora, koji paralelno objašnjava nepoznate riječi.	- Pomoću upitnika uče nove riječi, vježbaju čitanje te određuju vrstu temperamenta temeljeno na njihovim karakternim osobinama, te otkrivaju prednosti i nedostatke koje imaju na temelju ovih rezultata.	- rad na tekstu -objašnjavanje -razgovor Metode rada: -frontalni -individualni -grupni		1

TEST OSOBNOSTI

Upute: U svakom redu od četiri riječi, izaberite jednu riječ koja se najčešće odnosi na Vas. Nastavite tako za svih četrdeset redova; provjerite da ste označili po jednu riječ u svakome redu. Ukoliko niste sigurni koja riječ se najviše odnosi na Vas, upitajte suprugu ili prijatelja, te razmislite što bi bio Vaš odgovor dok ste bili dijete.

JAKE STRANE

- | | | | |
|---------------------------|-------------------|------------------------|------------------------------|
| 1. ___pustolovan | ___prilagodljiv | ___živahan | ___analitičar |
| 2. ___uporan | ___razigran | ___uvjerljiv | ___miroljubiv |
| 3. ___pokoran | ___požrtvovan | ___društven | ___odlučan |
| 4. ___obziran | ___pod kontrolom | ___natjecateljski | ___uvjerljiv |
| 5. ___osvježavajući | ___pun poštovanja | ___povučen | ___snalažljiv |
| 6. ___zadovoljan | ___osjećajan | ___samostalan | ___energičan |
| 7. ___koji planira | ___strpljiv | ___pozitivan | ___pokretač |
| 8. ___siguran | ___spontan | ___organiziran | ___sramežljiv |
| 9. ___uredan | ___uslužan | ___izravan | ___optimističan |
| 10. ___prijateljski | ___vjeran | ___zabavan | ___jak |
| 11. ___odvažan | ___ugodan | ___diplomatski | ___orijentiran
na detalje |
| 12. ___veseo | ___dosljedan | ___kulturan | ___samouvjeren |
| 13. ___idealistički | ___neovisan | ___bezazlen | ___inspirirajući |
| 14. ___voli demonstrirati | ___odlučan | ___ozbiljan humor | ___dubokouman |
| 15. ___medijator | ___muzikalan | ___pokretač | ___prilagodljiv |
| 16. ___obazriv | ___otporan | ___govornik | ___tolerantan |
| 17. ___koji sluša | ___odan | ___vođa | ___živahan |
| 18. ___suparnički | ___šef | ___koji mapira | ___sladak |
| 19. ___perfekcionista | ___ugodan | ___produktivan | ___popularan |
| 20. ___živahan | ___hrabar | ___dobrog
ponašanja | ___uravnotežen |

SLABOSTI

- | | | | |
|--------------------------------|---------------------|-------------------------|------------------|
| 1. ___prazan | ___sramežljiv | ___drzak | ___voli šefovati |
| 2. ___nediscipliniran | ___nesimpatičan | ___neentuzijastičan | ___ne prašta |
| 3. ___povučen | ___ogorčen | ___otporan | ___ponavlja se |
| 4. ___Koji pravi frku | ___plašljiv | ___zaboravljiv | ___iskren |
| 5. ___nestrpljiv | ___nesiguran | ___neodlučan | ___upada u riječ |
| 6. ___nepopularan | ___neuključen | ___nepredvidiv | ___hladan |
| 7. ___tvrdoglav | ___nesređen | ___težak za zadovoljiti | ___neodlučan |
| 8. ___običan | ___pesimističan | ___ponosan | ___popustljiv |
| 9. ___Koji se lako razljuti | ___besciljan | ___svadljiv | ___otuđen |
| 10. ___naivan | ___negativnog stava | ___nervozan | ___ravnodušan |
| 11. ___zabrinut | ___povučen | ___radoholičar | ___želi zasluge |
| 12. ___preosjetljiv | ___bez takta | ___plašljiv | ___pričljiv |
| 13. ___sumnjičav | ___neorganiziran | ___dominirajući | ___depresivan |
| 14. ___nedosljedan | ___introvertiran | ___netolerantan | ___indiferentan |
| 15. ___neuredan | ___razdražljiv | ___koji mumlja | ___manipulator |
| 16. ___usporan | ___tvrdoglav | ___pravilica | ___skeptičan |
| 17. ___usamljenik | ___voli zapovjedati | ___lijen | ___glasan |
| 18. ___inertan | ___sumnjičav | ___kratkog fitilja | ___rastresen |
| 19. ___osvetoljubiv | ___nemiran | ___koji se opire | ___nagao |
| 20. ___Spreman na
kompromis | ___kritičan | ___vješt | ___promjenjiv |

Bodovna lista testa osobnosti

Prenesite sve svoje oznake s prvog papira na ovaj papir. Ako ste odabrali „živahan“ na prvom testu, označite tu istu riječ i na ovom papiru. (Napomena: Poredak riječi na testu je drugačiji od onog na papiru.)

Jake strane

Popularni sangvinik	jaki kolerik	savršen melankolik	miroljubiv flegmatik
1. ___živahan	___avanturista	___analitičar	___prilagodljiv
2. ___razigran	___uvjerljiv	___uporan	___miroljubiv
3. ___društven	___odlučan	___požrtvovan	___submisivan
4. ___uvjerljiv	___natjecateljski	___obziran	___pod kontrolom
5. ___svjež	___snalažljiv	___pun poštovanja	___suzdržan
6. ___duhovan	___samostalan	___osjećajan	___zadovoljan
7. ___inicijator	___pozitivan	___koji planira	___strpljiv
8. ___spontan	___siguran	___organiziran	___sramežljiv
9. ___optimističan	___otvoren	___uredan	___uslužan
10. ___zabavan	___snažan	___odan	___prijateljski
11. ___ugodan	___hrabar	___detaljan	___diplomatski
12. ___veseo	___samouvjeren	___kulturan	___konzistentan
13. ___inspirirajući	___neovisan	___idealistički	___dobročudan
14. ___demonstrativan	___odlučan	___dubokouman	___suhog humora
15. ___prilagodljiv	___pokretač	___muzikalan	___medijator
16. ___narator	___jak	___racionalan	___tolerantan
17. ___živahan	___vođa	___odan	___slušalac
18. ___sladak	___šef	___kartograf	___zadovoljan
19. ___popularan	___produktivan	___perfekcionista	___ugodan
20. ___nemiran	___hrabar	___dobrog ponašanja	___uravnotežen

kupan broj bodova za jake strane:

— — — —

Slabosti

sangvinik

1. ___drzak
2. ___nediscipliniran
3. ___ponavljajući
4. ___zaboravljiv
5. ___upada u riječ
6. ___nepredvidiv
7. ___nesređen
8. ___popustljiv
9. ___lako plane
10. ___naivan
11. ___željan zasluga
12. ___pričljiv
13. ___neorganiziran
14. ___nedosljedan
15. ___neuredan
16. ___pravilica
17. ___glasan
18. ___rastresen
19. ___nemiran
20. ___promijenjiv

kolerik

- ___koji šefuje
- ___nesimpatičan
- ___otporan
- ___iskren
- ___nestrpljiv
- ___hladan
- ___tvrdoglav
- ___ponosan
- ___svadljiv
- ___nervozan
- ___radoholičar
- ___bez takta
- ___dominantan
- ___netolerantan
- ___manipulator
- ___tvrdoglav
- ___šefuje
- ___kratkog fitilja
- ___nagao
- ___vješt

melankolik

- ___sramežljiv
- ___koji ne prašta
- ___zlopamtilo
- ___nemiran
- ___nesiguran
- ___nepopularan
- ___težak za udvoljiti
- ___pesimističan
- ___otuđen
- ___lošeg stave
- ___povučen
- ___preosjetljiv
- ___depresivan
- ___introvertiran
- ___razdražljiv
- ___skeptičan
- ___usamljenik
- ___sumnjičav
- ___osvetoljubiv
- ___kritičar

flegmatik

- ___prazan
- ___neentuzijastičan
- ___ćudljiv
- ___uplašen
- ___neodlučan
- ___nepri stran
- ___neodlučan
- ___običan
- ___besciljan
- ___nonšalantan
- ___zabrinut
- ___bojažljiv
- ___sumnjičav
- ___indiferentan
- ___koji mumlja
- ___spor
- ___lijen
- ___trom
- ___neodlučan
- ___spreman na kompromis

Ukupan broj bodova za slabe strane:

— — — —

SVEUKUPNO

Sangvinik

kolerik

melankolik

flegmatik

— — — —

OSOBNOST SANGVINIKA

EKSTROVERT * NARATOR * OPTIMIST

JAKE STRANE

Emocije sangvinika

<ul style="list-style-type: none"> - popularna osobnost - pričljivi narator - život svake zabave - dobar smisao za humor - sjećanje za boje - fizički pokazuje da sluša govornika 	<ul style="list-style-type: none"> - emocionalan i iskren - znatiželjan - entuzijastičan i ekspresivan - živi u trenutku - ostaje dijete u srcu - dobar na pozornici
---	--

Sangvinik kao roditelj

<ul style="list-style-type: none"> -Dom čini zabavnim -Vole ga prijatelji njegove djece 	<ul style="list-style-type: none"> - Pretvori katastrofu u smijeh - Organizira cirkus
---	---

Sangvinik na poslu

<ul style="list-style-type: none"> - Svojevoljno traži posao - Smišlja nove aktivnosti - Umjerenost se oblači - Kreativna je 	<ul style="list-style-type: none"> - Energičan i entuzijastičan - Posao počinje upadljivo - Ohrabruje druge na posao - Inspirira druge
--	--

Sangvinik kao prijatelj

<ul style="list-style-type: none"> - Lako sklapa prijateljstva - Voli ljude - Uživa u komplimentima - Drugi mu zavide 	<ul style="list-style-type: none"> - Ne zamjera - Brzo se ispriča - Sprječava dosadu - Voli spontane aktivnosti
---	---

1.2 OSOBNOST MELANKOLIKA

INTROVERT * MISLILAC * PESIMIST

2 JAKE STRANE

Emocije melankolika

<ul style="list-style-type: none"> - Uporan i temeljit - analitičar - ozbiljan i usmjeren - sklon da bude genij - talentiran i kreativan - umjetnik i glazbenik 	<ul style="list-style-type: none"> - Filozof i pjesnik - Cijeni ljepotu - Obziran prema drugima - požrtvovan - precizan - idealist
---	--

Melankolik kao roditelj

<ul style="list-style-type: none"> - Postavlja visoke standarde - perfekcionista - održava dom čistim - potiče učenje i talente - čisti za djecom 	<ul style="list-style-type: none"> - Ima prave odgovore - Organizira kućanske poslove - Upravlja domaćinstvom
--	--

Melankolik na poslu

<ul style="list-style-type: none"> - Poštuje raspored - Perfekcionista visokih standarda - Pazi na detalje - Uporan i temeljit - Uredan i organiziran 	<ul style="list-style-type: none"> - Uredan i čist - ekonomičan - uviđa probleme - pronalazi kreativna rješenja - završava započeto - voli grafove, liste
--	---

Melankolik kao prijatelj

<ul style="list-style-type: none"> - pažljivo bira prijatelje - spreman ostati po strani - izbjegava biti u centru pozornosti - vjeran i predan - saslušat će primjedbe 	<ul style="list-style-type: none"> - Može riješiti tuđe probleme - Brine za druge - Ponekad ganut do suza - Traži idealnog partnera
--	---

OSOBNOST KOLERIKA

EKSTROVERTIRAN * RADIŠAN * OPTIMISTIČAN

3 JAKE STRANE

Emocije kolerika:

<ul style="list-style-type: none">- Rođeni vođa- Dinamičan i aktivan- Kompulzivna potreba za promjenom- Mora ispravljati greške- Jake volje i odlučan	<ul style="list-style-type: none">- neemocionalan- ne obeshrabri se lako- neovisan i samostalan- odiše samopouzdanjem- može sve odraditi
---	--

Kolerik kao roditelj

<ul style="list-style-type: none">- Preuzima vodstvo- Postavlja ciljeve- Potiče obitelj na akciju	<ul style="list-style-type: none">- Ima prave odgovore- Organizira kućne poslove- Vodi domaćinstvo
---	--

Kolerik na poslu

<ul style="list-style-type: none">- Orijentiran prema cilju- Uviđa širu sliku- Dobro organiziran- Traži praktična rješenja- Brzo prelazi na djela	<ul style="list-style-type: none">- Određuje poslove- Inzistira na stvaranju- Postiže ciljeve- Stimulira aktivnosti- Uživa u suparništvu
---	--

Kolerik kao prijatelj

<ul style="list-style-type: none">- Nema veliku potrebu za prijateljima- Radit će u korist grupne aktivnosti- Biti će vođa i organizator- Obično je u pravu- Učinkovit je u hitnim situacijama
--

OSOBNOST FLEGMATIKA

INTROVERTIRAN * PROMATRAČ * PESIMIST

4 JAKE STRANE

Emocije flegmatika:

<ul style="list-style-type: none">- suzdržan- opušten- smiren- strpljiv i balansiran- živi dosljedno	<ul style="list-style-type: none">- Tih i domišljat- Simpatičan i drag- Zadržava osjećaje za sebe- Sretno usklađen u životu- “Poznavatelj svega, majstor ničega”
--	--

Flegmatik kao roditelj

<ul style="list-style-type: none">- Dobar roditelj- Odvaja vrijeme za djecu- Nije u žurbi	<ul style="list-style-type: none">- Hvata se u koštac s nepogodnostima- Teško ga je razljutiti
---	---

Flegmatik na poslu

<ul style="list-style-type: none">- kompetentan i pouzdan- miroljubiv i ugodan- ima upravljačke sposobnosti- smiruje probleme	<ul style="list-style-type: none">- izbjegava sukobe- dobro radi pod pritiskom- pronalazi lakši put tijekom rada
--	--

Flegmatik kao prijatelj

<ul style="list-style-type: none">- Ugodan za druženje- Ljubazan i zabavan- dobroćudan- dobar slušatelj	<ul style="list-style-type: none">- “ozbiljan” smisao za humor- Uživa u promatranju drugih- Ima mnogo prijatelja- Suosjeća i brine za druge
--	--

POMOĆ

Sangvinik treba bolju **ORGANIZACIJU**.

- bezbričnost
- previše priča
- pričati 50% manje
- pratiti znakove dosade

- ne pretjerivati
- smanjiti komentare
- egocentričnost:
 - imati obzira za tuđe interese
- Loše pamćenje:
 - Obraćati pažnju na imena
 - Zapisivati stvari
 - Naučiti slušati
 - Ne zaboraviti na djecu
- Razdražljivi i zaboravljivi prijatelji:
 - Naučiti vrijednost prijateljstva
 - Napraviti tuđe potrebe prioriternima
- Prekidanje drugih i odgovaranje umjesto njih
- Neuredan i nezreo – dovesti život u red i odrasti

Melankolik treba više **ZABAVE**.

- Brzo se počne osjećati jadno
- Ne tražiti nevolje
- Pokušati se ne odmah osjećati potišteno
- Tražiti i naglašavati ono dobro
- Loša slika o sebi zbog nesigurnosti
- Imaju najveći potencijal za uspjehom
- Neodlučni su
- Treba im dugo vremena za isplanirati nešto
- Zadaju nemoguće zadatke drugima
- Opustiti se, nije sve u životu savršeno

Ne može sve biti savršeno, stoga se treba opustiti bez osjećaja krivnje.

Kolerik treba **SPOKOJ**.

- Kolerici imaju poriv za konstantnim radom:
 - Naučiti se opustiti
 - Ne osjećati krivnju jer smo se opustili
 - Prestati stavljati pritisak na druge
 - Isplanirati slobodno vrijeme
- Kolerici žele imati kontrolu
 - Odazvati se ostalim vođama
 - Prestati manipulirati
- Kolerici ne znaju kako se nositi s ljudima
 - Biti strpljiv
 - Ne nuditi savjet, ako nas se ništa ne pita
 - Imati smireniji pristup
 - Prestati se pregovarati i izazivati nevolje
- Kolerici su u pravu, ali nisu popularni

- Drugi ljudi također mogu biti u pravu
- Naučiti se ispričati
- Priznati nesavršenosti

Kada bi kolerici postali otvorena uma, istražili vlastite slabosti i priznali ih, postali bi savršeni kakvi misle da već jesu.

Flegmatici trebaju više **MOTIVACIJE**.

Flegmatici nisu uzbuđeni.

- Pokušati pronaći uzbuđenje
- Strah od promjene – probati nešto novo
- Sjetiti se nečeg novog barem jednom tjedno
- Ne odgađati za sutra ono što se može učiniti danas
- Ostati motiviran
- Smiriti se
- Čelične volje
- Skriva prave osjećaje – pokazati svoje emocije
- Flegmatici se čine neodlučni – ovladati donošenjem odluka
- Naučiti reći NE

Naučiti reći ne i donijeti odluke. Ako ne možete izabrati dva okusa od njih 31, započnite sa vanilijom i čokoladom.

Trajanje radionice: 2 andragoška sata

Cilj radionice: Sudionici uče o konceptu potreba i hijerarhiji potreba.

GENERALNI CILJEVI	CILJEVI SUDIONIKA	STANDARDI ZNAJANJA	METODE RADA	STRATEGIJE POUČAVANJA	BROJ SATI
Naučiti koncept potreba i primarnih, sekundarnih i tercijarnih potreba.	<ul style="list-style-type: none"> - Naučiti koncept potreba i moći ih opisati. - Znati razliku između primarnih, sekundarnih i tercijarnih potreba. - Shvatiti zašto primarne potrebe trebaju prve biti zadovoljene, kako bi se sekundarne i tercijarne mogle razvijati na temelju prvih. 	<ul style="list-style-type: none"> - Moći opisati što su potrebe i kada se javljaju. - Shvatiti razliku između primarnih, sekundarnih i tercijarnih potreba. - Shvatiti koncept zadovoljavanja potreba. 	<ul style="list-style-type: none"> - objašnjavanje - razgovor - prezentacije - refleksija - pregled vizualnih materijala <p>Metode rada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - frontalni - individualni - grupni 	<ul style="list-style-type: none"> - slušanje - prezentacija - rasprava - projektno učenje 	1

Naučiti o hijerarhiji potreba i stvoriti vlastitu hijerarhiju potreba.	- Shvatiti hijerarhiju potreba. - Moći izraditi vlastitu hijerarhiju potreba na temelju opisanih potreba. Moći ih prezentirati i objasniti zašto su im određene potrebe važnije od drugih te kako ih zadovoljiti.	- Moći opisati hijerarhiju potreba. - Stvaranje vlastite hijerarhije potreba te objasniti zašto je važno da se neke potrebe ostvare prije drugih.	- objašnjavanje -razgovor -prezentacije -refleksija -pregled vizualnih materijala Metode rada: -frontalni -individualni -grupni	- slušanje - prezentacija -rasprava - projektno učenje	1
--	--	--	--	---	----------

Umjesto održavanja uobičajenih radionica, možemo uključiti sudionike u igru **HIJERARHIJA POTREBA**.

Motivacija je povezana s potrebama, željama i ciljevima pojedinca. Ako nešto usređuje pojedinca i on ili ona ima potrebu za time, tada postoji i snaga volje za postizanjem istog. Ako pojedinac nema takvih potreba, motivacija neće biti toliko jaka. Svrha ove igre je identificirati tipove potreba, odrediti individualne potrebe i povezati ih sa pojedinčevim ciljevima.

Ključni značaj potreba jest da se u konačnici zadovolje najviše potrebe prema Maslowu (pronaći pojedinčevu sreću i značenje). Mladi ljudi još uvijek tragaju za time, odrasli bi već to trebali spoznati. To nije uvijek slučaj, stoga bi trebalo početi što prije moguće.

Cilj igre jest da pojedinci zacrtaju svoj put i nastoje ga postići (kratkoročni i dugoročni ciljevi).

Svrha i tijek rada: Mentor koristi Power Point kako bi prezentirao i demonstrirao hijerarhiju potreba, koja se dijeli na: primarne, sekundarne i tercijarne (najviše potrebe). Piramida je organizirana prema Maslowljevom načelu te će pomoći sudionicima da rade individualno. Sudionicima su podijeljene izrezane piramide, koje su podijeljene na 5 jednakih dijelova od tvrdog papira. Tada se izvlači pet jednakih praznih dijelova u piramidi.

Pet razina prikazuje:

- Potrebu za hranom, spavanjem, vodom;
- Potrebu za sigurnošću
- Potrebu za poštovanjem (sudjelovanjem u društvu)
- Potrebu za prijateljstvom, ljubavlju
- Potrebu za značenjem

U svakom praznom prostoru, sudionici zapisuju što bi smjestili pod svoje osnovne potrebe, što bi smjestili pod društvene i sekundarne potrebe i što predstavlja njihove najviše potrebe. Nakon toga slijedi prezentacija potreba, rasprava i objašnjavanje.

U drugom djelu, svaka od potreba uparuje se sa ciljem. Primjer: Potreba za prijateljstvom. Cilj je pronaći prijatelja, ići na zabave, otvoriti se i razgovarati s ljudima, itd. Sudionici podrctavaju najvažnije potrebe crvenom bojom. Sa svakim ciljem, oni određuju vremenski okvir u kojem žele ostvariti te ciljeve i na koji način.

Rasprava i samoevaluacija: Pitanja su unaprijed pripremljena. Njihova svrha jest olakšati sudionicima fokusiranje, upoznati i opisati svoje potrebe i ciljeve. Zajedno s pitanjima, trebala bi se razviti rasprava o željama, potrebama i ciljevima koji su nam važni: što označavaju uvjeti; zašto je život takav kakav jest, itd. Teme se fokusiraju na životne putove. Također je bitno razgovarati o uspjehu, slavi i novcu. Sudionici pokušavaju identificirati kako žive, sviđa li im se to ili ne, što bi se moglo promijeniti i zašto. Sljedeća pitanja će poslužiti kao samoevaluacijski upitnik. Pitanja će pomoći sudionicima u stvaranju piramide:

1. Koja je moja najveća želja u životu?
2. Koje su moje sposobnosti i talenti?
3. Što me istinski zanima?
4. Što je trenutno moj najvažniji cilj?
5. Što me usređuje i što mi daje smisao u životu?

4.2 EMA 3: OSJEĆAM, DAKLE JESAM

4.2.1 JA U RAZLIČITIM SITUACIJAMA

Trajanje radionice: 2 andragoška sata

Cilj radionice: Sudionici uče kako reagiraju u različitim situacijama.

OPĆI CILJEVI	CILJEVI SUDIONIKA	STANDARDI ZNANJA	METODE RADA	STRATEGIJE POUČAVANJA	BROJ SATI
Upoznati pozitivne i negativne emocije i reakcije u različitim situacijama. Shvatiti kako pozitivne i negativne emocije utječu na pojedinca i njegovo ponašanje.	- Razlikovati pozitivne i negativne emocije i shvatiti kako oni reagiraju u različitim situacijama zbog pozitivnih ili negativnih emocija.	- Pobrojati neke pozitivne i neke negativne emocije. - Moći opisati kako reagiraju u različitim situacijama i koje emocije prevladaju u određenim situacijama. - Moći opisati neke situacije u kojima su njihove emocije uzrokovale neprimjerenu reakciju.	- objašnjavanje -razgovor -prezentacije -refleksija -pregled vizualnih materijala Metode rada: -frontalni -individualni -grupni	- slušanje -prezentacija -rasprava -projektno učenje	1

<p>Naučiti o različitim konfliktnim situacijama i problemima s kojima se osoba suočava te kako konfliktne situacije i problemi u životu trebaju biti razriješeni.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Shvatiti pojam konflikta i znati ga objasniti. -Shvatiti da se s problemima u životu trebamo suočavati jer će se oni samo nagomilavati. -Znati primjere rješavanja različitih problema. -Moći nabrojati kome se mogu obratiti za pomoć kada imaju probleme. 	<ul style="list-style-type: none"> - Moći nabrojati neke konfliktne situacije u kojima su se pronašli te objasniti kako su ih razriješili. -Znati kome se mogu obratiti kada imaju probleme i u kojim im situacijama organizacije koje rade s Romima mogu pomoći. -Moći dati primjere dobre prakse kada su razriješili neke svoje probleme uz pomoć drugih. 	<ul style="list-style-type: none"> - objašnjavanje -razgovor -prezentacije -refleksija -pregled vizualnih materijala <p>Metode rada:</p> <ul style="list-style-type: none"> -frontalni -individualni -grupni 	<ul style="list-style-type: none"> -slušanje -prezentacija -rasprava -projektno učenje 	<p style="text-align: center;">1</p>
---	--	--	---	--	--------------------------------------

Umjesto klasičnog predavanja i objašnjavanja, možemo provesti dvije društvene igre da aktivno uključimo sudionike. Svaka igra bi trebala trajati sat vremena.

Sudionici uče o emocijama kroz društvenu igru **LOPTA EMOCIJA**.

Ova igra je namijenjena prepoznavanju, kontroliranju i upravljanju emocijama (samosvijest). Kako bi sudionici aktivno sudjelovali u igri, mentor najprije uvodi razne emocije – to je uvod u društvenu igru (kako se emocije javljaju i razvijaju, posljedice i važnost izražavanja emocija, promjena raspoloženja i stanja).

Emocije su najvažniji neverbalni odraz naše osobnosti. Kroz emocije, obrasce ponašanja i osjećaje pojedinac svjesno (a najviše nesvjesno) otkriva svoje sklonosti, motivacije i stavove. Postoje također i odrazi u raspoloženjima i stanjima.

Upute za rad: Mentor donosi uručke sa primjerima emocija i kratkim opisima svake. Svaki sudionik dobije po jednu emociju nasumično (strah, ljutnja, tuga, sreća, očaj, entuzijizam, zaljubljenost, ljubomora, itd.) Sudionici zapisuju ili objašnjavaju grupi primjere emocija, pružaju dodatan opis, dijele svoja osobna razmišljanja i emocije, daju primjere iz svog života i

određuju prirodu emocija – jesu li ugodne, neugodne ili neutralne. Taj izbor bi dalje trebao biti detaljnije objašnjen. Mentor vodi razgovor sa dodatnim pitanjima koje postavlja svakom sudioniku. Sudionici slušaju objašnjenja jedni drugih, te nadodaju svoja razmišljanja i ljepe ih na veći plakat. Ako je netko slabije pismen, njihova razmišljanja zapisuje mentor ili sudionici koji su pismeni. Na kraju, plakat bude ispunjen sa zaključcima i osobnim refleksijama o emocijama sudionika. U isto vrijeme, ovo služi kao pomoć za drugi dio igre gdje sudionici navode primjerene ili neprimjerene emocionalne reakcije kroz situacijske primjere.

Rasprava: U raspravi, mentor se fokusira na emocionalne probleme u djetinjstvu i adolescenciji. Potrebno je razgovarati o prirođenim i naučenim emocijama, o tome tko ih je prenio na nas, kako je to učinjeno, te kako drugi utječu na naše emocije. Sudionici su potaknuti da razmišljaju o tome što pojedine emocije predstavljaju, kako ih interpretiraju i zašto je važna subjektivna interpretacija emocija (naročito ljutnja, agresija, pobuna, i u drugu ruku depresija, ruga i očaj).

Refleksija: U ovom djelu, svatko ima priliku izraziti svoje emocije, opisati svoje osjećaje, i postići svoj unutarnji balans i mir i otvoreno to obznaniti (bile one ugodne ili neugodne). Sudionici bi trebali pričati o svojim iskustvima i pružiti priliku svojim potisnutim emocijama da ponovo isplivaju i pronađu svoje mjesto.

Sudionici uče o rješavanju konflikata i problema kroz društvenu igru **CESTOVNI ZNAKOVI**.

Svrha igre jest shvatiti koncept problema i konflikata. Cilj je da svaki sudionik nauči svoju strategiju (kako pristupaju problemima) i vježba vještine za suočavanje s konfliktnim situacijama. Kroz ovu društvenu igru, sudionici uviđaju da svi ljudi imaju probleme, te da istinska umjetnost leži u suočavanju s njima. Cilj je usvojiti vještine, ovladati razine rješavanja problema te naročito ovladati osjećajem za vlastitu odgovornost. U ovoj igri, postoji jak naglasak na komunikaciju, izmjenu i međuljudske odnose.

Tijek igre i upute za rad: U ovoj igri, koriste se strelice s uputama. Svaka strelica, prethodno pripremljena od strane mentora, sadržava odgovore i reakcije koje imamo kada se suočimo s preprekom ili problemom. Mentor brzo objasni koncept (što je problem i konflikt). Mentor zatim pomiješa strelice. Svaki par bira po jednu i pokuša objasniti reakciju ili strategiju pristupa problemu (mentor bi se trebao fokusirati na rješavanje stvarnih problema koje članovi romske zajednice imaju u svakodnevnom životu). Strelice bi trebale opisivati različite strategije rješavanja problema: strategija „noj“; „bacanje ručnika“, „rasprava“, „buldožer“, „snaga autoriteta“ i strategija „kompromis i prilagodba“.

Svi prisutni slušaju prvi par kako objašnjava strategiju i kako ju oni vide, te tada iznose svoja razmišljanja o konceptu. Mentor sumira njihove stavove te izvlači zaključak. U drugom djelu igre, svaki pojedinac izrađuje svoju strelicu i zapisuje svoj pristup rješavanju problema i konflikata (primjer: kada naiđem na problem, zarijem glavu u pijesak kao da i ne postoji – strategija „noj“; ili kada naiđem na problem, odmah ću ga riješiti, što god bilo potrebno učiniti – strategija „buldožer“).

Na taj način, sudionici upoznaju različite vrste karaktera, poglede na ljude i svijet oko sebe, te su suočeni sami sa sobom i sa svojim osjećajem odgovornosti i neovisnosti.

Rasprava: Strelice su različite životne opcije, sve povezane sa osobnim odlukama. Kada donesemo odluku, moramo prihvatiti dio odgovornosti za nju. Rasprava je otvorena za refleksiju o neovisnosti, odlukama koje pojedinci donose, odgovornosti koje imaju, itd. To su egzistencijalna pitanja o tome na koji način ljudi traže životni put; odlučuju između ovog ili onog, ne znajući što zapravo izabrati ili kako reagirati na određene konflikte s kojima se suočavaju. Cilj rasprave jest skrenuti pozornost i postaviti temelje za donošenje odluka koje bi trebale biti razumne, opravdane i svjesno donesene.

Pitanja koja postavlja mentor trebala bi biti slična sljedećima: „Imaš li osjećaj da imaš mnogo problema? Ako da, koji su to? Kako se nosiš s njima? U kojoj mjeri su drugi ljudi umiješani u tvoje probleme? Po tvom mišljenju, zašto su se ti problemi pojavili? U kojoj mjeri si ti odgovoran za njih?“

Refleksija: Otvoreno govoriti i priznati da imamo problem smanjuje taj problem na pola. To znači da smo na dobrom putu da savladamo i najveće probleme. Kada kažemo „Priznajem, imam problem s roditeljima, s partnerom, s učiteljem, itd.“, mi prihvaćamo istinu o problemu, i teret je skinut. Samo tada nam se počinju nuditi rješenja. Kada kažemo „Osjećam se ljutito, nemam više volje, ne mogu, itd.“, ti osjećaji opisuju naše trenutno stanje te će se situacija početi poboljšavati kada otvoreno govorimo o njima. Mi nismo sami, refleksija znači otkrivanje određenih emocija, osjećaja, i povezanih problema.

4.2.2 MOJ SISTEM VRIJEDNOSTI

Trajanje radionice: 2 andragoška sata

Cilj radionice: Sudionici se upoznaju s konceptom vrijednosti i stvaraju svoju osobnu skalu vrijednosti. Otvoreno govore o svakoj vrijednosti i objašnjavaju zašto su je stavili na određeno mjesto na skali.

OPĆI CILJEVI	CILJEVI SUDIONIKA	STANDARDI ZNANJA	METODE RADA	STRATEGIJE POUČAVANJA	BR. SATI
Upoznati se s vrijednostima, vrijednosnim sustavom i važnošću pojedine vrijednosti za pojedinčev život.	- Shvatiti koncept vrijednosti i znati zašto su nam vrijednosti važne. - Povezati vrijednosti sa	- Objašnjavanje i shvaćanje koncepta vrijednosti. -Objašnjavanje zašto su vrijednosti važne u životu.	- objašnjavanje -razgovor -prezentacija -refleksija -pregled vizualnih materijala Metode rada:	- slušanje -prezentacija -rasprava -projektno učenje	

	životnim ciljevima i uspjehom u životu.	- Shvaćanje da su vrijednosti važne za ostvarivanje ciljeva u životu, te moći kritički procijeniti zašto je to slučaj na praktičnim životnim primjerima.	-frontalni -individualni -grupni		1
Spoznati koncept vrijednosnog sustava i stvoriti vlastiti vrijednosni sustav.	- Stvoriti skalu vlastitog vrijednosnog sustava, moći ju predstaviti i objasniti zašto je pojedina vrijednost na određenom mjestu.	- Moći stvoriti vlastitu skalu vrijednosti i objasniti zašto je određena vrijednost upravo na tom mjestu.	- objašnjavanje -razgovor -prezentacija -refleksija -pregled vizualnih materijala Metode rada: -frontalni -individualni -grupni	- slušanje -prezentacija -rasprava -projektno učenje	1

Umjesto provođenja uobičajene radionice, mentor uključuje sudionike u društvenu igru pod nazivom **VRIJEDNOSNE PUZZLE**.

Svrha ove igre jest dvostruka: podići motivaciju i koncentraciju, te u isto vrijeme naučiti o vrijednostima i ne-vrijednostima. Cilj je da svaki sudionik stvori vrijednosni sustav koji će mu pomoći podići motivaciju, naučiti o željama i snazi volje te ukloniti prepreke. U isto vrijeme, cilj je povezan s treningom za mozak, pošto je uključeno pamćenje, prepoznavanje različitih gledišta i spoznavanje novih (pojedinačnih) gledišta kao oblik unaprjeđenja. Stoga, cilj pokriva brojna motivacijska i poticajna područja, te naročito daje značaj životu pojedinca, koji je često doveden u pitanje u današnjem društvu.

Upute i tijek igre: Radi se individualno i u skupini. Svaki sudionik mora se fokusirati na druge kako bi igra tekla bez većih upadica. Mentor najprije objašnjava tijek i značenje igre, tada svaki sudionik zapisuje svoje vrijednosti (obitelj, znanje, novac, ljubav, mir, istina...) na veliki komad papira. Tada izrežu papir na manje dijelove sa pojedinim vrijednostima. Papir može unaprijed biti izrezan na manje komade na koje tada sudionici pišu vrijednosti (po odabiru). Stolovi bi trebali biti spojeni kako bi bilo dovoljno mjesta za puzzle. Prvi sudionik dolazi, najavljuje svoju vrijednost na glas, stavlja ju na stol, te ukratko objašnjava zašto ju je izabrao. Zatim mentor poziva drugog sudionika da donese svoju vrijednost, ponovi prethodnu vrijednost i motiv, te objašnjava zašto su se odlučili za svoju vrijednost i tako dalje. Sudionici ponavljaju prethodnu vrijednost, opisuju zašto su je ostali izabrali, te predstavljaju svoju. Ako

je njihova vrijednost već na stolu, svoju vrijednost dodaju na istu hrpu. Na kraju, možemo evaluirati najviše i najniže ocjenjene vrijednosti. Po završetku vježbe, zalijepimo vrijednosti na zajednički plakat i dodajemo suprotne vrijednosti (istina/laž / rat/mir, itd.)

Rasprava: Predložena pitanja:

1. Koje vrijednosti poznaješ?
2. Koje su društvene i osobne vrijednosti?
3. Na što utječu vrijednosti?
4. Što me potaklo da odaberem baš tu vrijednost?
5. Tko je utjecao na razvoj mojih osobnih vrijednosti? (roditelji, prijatelji, učitelji)?
6. Kako su vrijednosti povezane s motivacijom ili nedostatkom iste?

Refleksija: Svi su pozvani da razgovaraju o svojim osjećajima u poveznici sa određenim vrijednosnim sustavom. Poglavitito, to su popularne teme o obitelji, prijateljima, ljubavi, poslu, novcu. Sudionici mogu objasniti kako doživljavaju jedni druge kroz svoje vrijednosne sustave, kako se osjećaju kada netko ne podijeli s njima svoje vrijednosti, kako prevazići razlike između osobnih i društvenih stavova, kako razrješavati konflikte unutar obitelji gdje svatko ima svoje mišljenje, kako se osjećamo oko tih razlika, te imamo li slična unutarnje iskustva.

4.3 TEMA 4: JA KAO POJEDINAC KOJI UČI

4.3.1 JA MOGU VIŠE I BOLJE

Trajanje radionice: 2 andragoška sata

Cilj radionice: Sudionici otkrivaju svoje stilove i tehnike učenja koje preferiraju.

GENERALNI CILJEVI	CILJEVI SUDIONIKA	STANDARDI ZNAJNA	METODE RADA	STRATEGIJE POUČAVANJA	BROJ SATI
Naučiti o stilovima učenja, strategijama i tehnikama.	- Znati razliku između stilova, strategija i tehnika učenja. - Koristeći testove, odrediti svoj stil učenja, preferirane strategije učenja, koji si tip učenika, i koje tehnike učenja ti najviše odgovaraju.	- Moći objasniti svoj stil i strategiju učenja te tipove i tehnike učenja.	- objašnjavanje -razgovor -prezentacija -refleksija -pregled vizualnih materijala Metode rada: -frontalni -individualni -grupni	- slušanje -prezentacija -rasprava -projektno učenje	2

UPITNIK – STILOVI UČENJA

VARK upitnik za odrasle: Kako najbolje učim?

Izaberi odgovor koji najbolje opisuje tvoju preferenciju i zaokruži slovo/a pored njega. Molimo Vas zaokružite više od jednog odgovora ako jedan odgovor ne odgovara vašoj percepciji. Ostavite prazno bilo koje pitanje za koje se ne osjećate ugodno da ga odgovorite ili koje se ne odnosi na Vas.

1. POMAŽETE NEKOME TKO ŽELI IĆI NA AERODROM, U CENTAR GRADA ILI NA ŽELJEZNIČKU STANICU. VI BISTE:
 - a) Otišli s njima.
 - b) Rekli im upute.
 - c) Zapisali upute.
 - d) Nacrtali, pokazali ili im dali kartu.
2. WEB STRANICA IMA VIDEO KOJI POKAZUJE JEDAN GARAFIKON. OSOBA OBJAŠNJAVA NEKAKVE LISTE I OPISE ŠTO RADITI TE NEKE DIJAGRAME. VI BISTE NAJVIŠE NAUČILI :
 - a) Gledajući dijagrame.
 - b) Slušajući.
 - c) Čitajući.
 - d) Gledajući radnje.
3. PLANIRATE GODIŠNJI ODMOR ZA GRUPU. ŽELITE NEKAKVU POV RATNU INFORMACIJU OD NJIH O PLANU. VI BISTE:
 - a) Opisali neke istaknute stvari koje će iskusiti.
 - b) Koristili kartu da im pokažete mjesta.
 - c) Dali im isprintani uručak s planom puta.
 - d) Nazvali ih, poslali im poruku ili e-mail.
4. NAMJERAVATE SKUHATI NEŠTO ZA POČASTITI. VI BISTE:
 - a) Skuhali nešto što znate otprije bez potrebe za uputama.

- b) Pitali prijatelja za prijedlog.
 - c) Pogledali slike na internetu ili u nekim knjigama s receptima za ideje.
 - d) Iskoristili dobar recept.
5. GRUPA TURISTA ŽELI NAUČITI O PARKOVIMA I REZERVATIMA BILJNOG I ŽIVOTINJSKOG SVIJETA U VAŠEM PODRUČJU. VI BISTE:
- a) Pričali, ili pripremili govor za njih o parkovima i rezervatima biljnog i životinjskog svijeta.
 - b) Pokazali im karte i slike s interneta.
 - c) Odveli ih u park ili rezervat i prošetali s njima.
 - d) Dali im knjigu ili letak o parkovima i rezervatima.
6. NAMJERAVATE KUPITI DIGITALNI FOTOAPARAT ILI MOBITEL. OSIM CIJENE, ŠTO BI NAJVIŠE UTJECALO NA VAŠU ODLUKU?
- a) Isprobavanje i testiranje tog proizvoda.
 - b) Čitanje detalja ili provjeravanje pojedinosti na internetu.
 - c) Dobar dizajn i izgled proizvoda.
 - d) Ono što bi prodavač rekao o samom proizvodu.
7. PRISJETITE SE KADA STE ZADNJI PUTA NAUČILI NEŠTO NOVO. NEKATO NE BUDE NEKA FIZIČKA VJEŠTINA, PRIMJERICE VOŽNJA BICIKLA. NAJBOLJE STE UČILI:
- a) Gledajući demonstraciju.
 - b) Slušajući kako netko to objašnjava i ispitujući pitanja.
 - c) Dijagramima, prikazima, i grafikonima – vizualni prikazi.
 - d) Pisanim uputama – npr. Priručnik ili knjiga.
8. IMATE SRČANU MANU. NAJVIŠE BISTE VOLJELI DA VAM DOKTOR:
- a) Da nešto za pročitati kako biste shvatili što ne valja.
 - b) Koristi plastični model da pokaže što nije u redu.
 - c) Opiše što ne valja.
 - d) Pokaže dijagram što ne valja.

9. ŽELITE NAUČITI NOVI PROGRAM, VJEŠTINU ILI IGRU NA RAČUNALU. VI BISTE:

- a) Pročitali pisane upute koje su došle s programom.
- b) Razgovarali s ljudima koji znaju nešto o programu.
- c) Koristili naredbe ili tipkovnicu.
- d) Pratili dijagrame u knjizi koja je došla s time.

10. PREFERIRAM WEB STRANICE KOJE IMAJU:

- a) Stvari na koje mogu kliknuti, pomicati ili isprobati.
- b) Zanimljiv dizajn i vizualne detalje.
- c) Zanimljive pisane opise, liste ili objašnjenja.
- d) Audio kanale gdje mogu slušati glazbu, radijske programe ili intervjuje.

11. OSIM CIJENE, ŠTO BI NAJVIŠE UTJEALO NA VAŠU ODLUKE DA KUPITE NOVU KNJIGU BELETRISTIKE?

- a) Privlačan izgled.
- b) Brzinsko čitanje dijelova knjige.
- c) Prijatelj nam je pričao o toj knjizi i preporučio nam ju.
- d) Ima stvarne životne priče, iskustva i primjere.

12. KORISTITE KNJIGU, CD ILI WEB STRANICU KAKO BISTE NAUČILI KAKO FOTOGRAFIRATI SA VAŠIM NOVIM DIGITALNIM FOTOAPARATOM. VOLJELI BISTE IMATI:

- a) Priliku upitati i razgovarati o fotoaparatu i njegovim funkcijama.
- b) Jasne upute s listama i natuknicama što učiniti.
- c) Dijagrame koji pokazuju fotoaparat i što koji dio radi.
- d) Brojne primjere dobrih i loših fotografija te kako ih poboljšati.

13. PREFERIRATE LI UČITELJA ILI PREZENTATORA KOJI KORISTI:

- a) Demonstraciju, modele ili praktičnu nastavu.
- b) Pitanja i odgovore, razgovor, grupne rasprave ili gostujuće predavače.

- c) Uručke, knjige ili štiva.
- d) Dijagrame i grafikone.

14. ZAVRŠILI STE NATJECANJE ILI TEST I VOLJELI BISTE NEKU POVRATNU INFORMACIJU. ŽELJELI BISTE:

- a) Povratnu informaciju koristeći ono što ste vi napisali.
- b) Povratnu informaciju koristeći pisani opis rezultata.
- c) Povratnu informaciju od nekog tko Vas razgovorom vodi kroz rezultat.
- d) Povratnu informaciju koristeći grafove koji pokazuju što ste ostvarili.

15. BIRATE HRANU U RESTORANU ILI KAFIĆU. IZABRALI BISTE:

- a) Izabrali nešto što ste već prije isprobali.
- b) Slušali konobara ili pitali prijatelja za prijedlog.
- c) Izabrali od ponuđenih opisa na meniju.
- d) Pogledali što drugi jedu ili pogledali slike od pojedinog jela.

16. TREBATE ODRŽATI VAŽAN GOVOR NA KONFERENCIJI ILI POSEBNOJ PRIGODI. VI BISTE:

- a) Napravili dijagrame da objasne ono čemu pričate.
- b) Napisali nekoliko ključnih riječi i uvježbavali govor ponovo i ponovo.
- c) Napisali govor i učili na način da ga pročitate nekoliko puta.
- d) Prikupili neke primjere i priče kako bi napravili govor što realnijim i praktičnijim.

Bodovanje VARK upitnika:

Koristite sljedeći upitnik da otkrijete kojoj VARK kategoriji odgovaraju vaši odgovori. Zaokružite slova koja se odnose na Vaše odgovore. Ako ste odgovorili B i C na treće pitanje, zaokružite V i R na pitanje u 3. redu.

	Odgovor A	Odgovor B	Odgovor C	Odgovor D
1	K	A	R	V
2	V	A	R	K
3	K	V	R	A
4	K	A	V	R

5	A	V	K	R
6	K	R	V	A
7	K	A	V	R
8	R	K	A	V
9	R	A	K	V
10	K	V	R	A
11	V	R	A	K
12	A	R	V	K
13	K	A	R	V
14	K	R	A	V
15	K	A	R	V
16	V	A	R	K

Zbrajanje rezultata: Izbrojite bodove za svako VARK slovo koje ste zaokružili da dobijete rezultat za svaku VARK kategoriju.

Ukupan broj zaokruženih slova V=

Ukupan broj zaokruženih slova A=

Ukupan broj zaokruženih slova R=

Ukupan broj zaokruženih slova K=

Koje slovo prevladava?

Što označavaju slova V, A, R i K?

Ona odgovaraju različitim stilovima učenja. Slovo koje je bilo najčešće zaokruženo opisuje Vaš stil učenja.

V- vizualni tip učenja, A- auditivni tip, R- tip koji preferira čitanje/pisanje, K – kinestetički tip

Sada ste odredili svoj tip učenja. On Vam govori koji je za Vas najbolji način da primete nove informacije, uspešno učite i pripremate se za ispite.

Upitnik o stilovima učenja

Ovaj upitnik dizajniran je na način da otkriva preferirani/e stil/stilove učenja. Kroz godine, vjerojatno ste razvili navike učenja koje Vam su Vam korisnije od ostalih. Pošto vjerojatno toga niste svjesni, ovaj će Vam upitnik pomoći da odredite preferirani stil učenja kako biste lakše mogli izabrati način učenja koji je u skladu s vašim preferiranim stilom učenja, te da imate bolji uvid koje stilove učenja preferiraju drugi. Ne postoji vremensko ograničenje za ovaj upitnik. Vjerojatno će Vam trebati 10-15 minuta. Točnost rezultata ovisi o Vašoj iskrenosti. Ne postoje točni ili netočni odgovori. Ako se više slažete nego ne slažete sa izjavom, označite ju s kvačicom. Ako se više ne slažete nego slažete, ostavite polje praznim.

- 1. Imam čvrste stavove o tome što je ispravno i neispravno i dobro i loše.
- 2. Često činim nešto bez uzimanja u obzir posljedica.
- 3. Nastojim rješavati probleme koristeći metodu korak-po-korak.
- 4. Vjerujem da službene procedure ograničavaju ljude.
- 5. Imam reputaciju govorenja onog što mislim, jednostavno i direktno.
- 6. Često spoznajem da su radnje temeljene na osjećajima jednako razumne koliko i one temeljene na promišljanju i analizi.
- 7. Volim tip posla gdje imam vremena za temeljitu pripremu i implementaciju.
- 8. Često preispitujem ljude o njihovim bazičnim pretpostavkama.
- 9. Ono što je najvažnije jest da nešto funkcionira u praksi.
- 10. Aktivno tražim nova iskustva.
- 11. Kada saznam za neku novu ideju ili pristup, odmah počinjem razmišljati kako bi ona funkcionirala u praksi.
- 12. Sklon/a sam samodisciplini kao primjerice; pazim na prehranu, redovito vježbam, držim se fiksne rutine, itd.
- 13. Ponosim se na to što sam temeljita osoba.
- 14. Najbolje se slažem sa logičkim, analitičkim tipovima ljudi, a manje dobro sa spontanim, iracionalnim tipovima.
- 15. Pomno proučim podatke koji su mi dostupni prije nego prebrzo zaključim.
- 16. Donosim odluke pažljivo, nakon što odvagnem sve alternative.
- 17. Privlače me nove, neuobičajene ideje više nego praktične.
- 18. Ne volim neorganizirane stvari i preferiram stavljati stvari u obrasce.

- 19. Prihvačam i držim se procedura i pravila tako dugo dok smatram da je to efikasni način za obavljanje posla.
- 20. Volim povezati svoje postupke sa nekim općim principom.
- 21. U raspravama, volim prijeći direktno na stvar.
- 22. Nastojim imati distanciran, služben odnos sa kolegama na poslu.
- 23. Uživam u izazovu baljenja sa nečim novim i drugačijim.
- 24. Uživam u provođenju vremena s ljudima koji se vole zabavljati i koji su spontani.
- 25. Pedantno pristupam detaljima prije nego što nešto zaključim.
- 26. Teško mi je sjetiti se nekih dobrih ideja kada to moram.
- 27. Vjerujem u trenutačno prelaženje na stvar.
- 28. Pazim da ne zaključim prebrzo.
- 29. Preferiram imati što više izvora informacija moguće – što više podataka za mozganje, to bolje.
- 30. Neozbiljni ljudi koji ne shvaćaju stvari ozbiljno me najčešće iritiraju.
- 31. Prvo saslušam tuđe mišljenje, a tek onda iznesem vlastito.
- 32. Nastojim otvoreno pričati o svojim osjećajima.
- 33. U raspravama, uživam u manevrima drugih sudionika.
- 34. Preferiram biti spontan i fleksibilan u vezi sa događajima radije nego ih planirati unaprijed.
- 35. Privlače me tehnike kao što su analiza mreže, dijagram toka, planiranje za nepredviđene situacije...
- 36. Brine me kada moram žuriti s nekim poslom kako bi stigao završiti to do roka.
- 37. Sudim tuđe ideje na temelju njihovih praktičnih zasluga.
- 38. Tihi, zamišljeni ljudi me čine nervoznim.
- 39. Često me iritiraju ljudi koji nastoje požuriti stvari.
- 40. Važnije je uživati u sadašnjem trenutku nego li razmišljati o prošlosti ili budućnosti.
- 41. Smatram da su odluke donesene na temelju pomne analize svih informacije razumnije od onih temeljenih na intuiciji.
- 42. Nastojim biti perfekcionista.
- 43. U raspravama, najčešće imam puno spontanih ideja.
- 44. Na sastancima, iznosim praktične i realne ideje.
- 45. U velikom broju slučajeva, pravila su tu da bi se prekršila.
- 46. Preferiram se odmaknuti od situacije i uzeti u obzir sve perspektive.

- 47. Uviđam nedosljednosti i slabosti u tuđim argumentima.
- 48. Govorim više nego što slušam.
- 49. Često mogu uočiti bolje, praktičnije načine da se obave stvari.
- 50. Smatram da bi pismeni izvještaji trebali biti kratki i suvisli.
- 51. Vjerujem da bi racionalno, logičko razmišljanje uvijek trebalo prevagnuti.
- 52. Češće raspravljam o specifičnim stvarima nego da se upuštam u socijalne rasprave.
- 53. Više volim ljude koji pristupaju stvarima realno nego u teoriji.
- 54. U raspravama, nevažne stvari i digresije me čine nestrpljivim.
- 55. Ako trebam napisati izvješće, prvo ću napraviti nekoliko nacрта prije nego što dovršim finalnu verziju.
- 56. Nastojim isprobati stvari kako bi vidio rade li u praksi.
- 57. Dolazim do odgovora koristeći logički pristup.
- 58. Uživam biti osoba koja puno priča.
- 59. U raspravama često shvatim da sam najrealističnija osoba koja zadržava ostale na temi i izbjegava široka špekuliranja.
- 60. Volim proučiti razne alternative prije nego što se odlučim za nešto.
- 61. U rasprava s drugim ljudima, često shvatim da sam najnepristranija i najobjektivnija osoba.
- 62. U raspravama, češće ostajem neupadljiv/a nego da preuzmem vodstvo i vodim glavnu riječ.
- 63. Volim biti u mogućnosti povezati trenutnu situaciju sa dugoročno širom slikom.
- 64. Kada stvari krenu po zlu, shvatim to kao jedno novo iskustvo.
- 65. Često odbijam divlje, spontane ideje jer su nepraktične.
- 66. Najbolje je dobro razmisliti prije nego što nešto poduzmemo.
- 67. Više volim slušati nego pričati.
- 68. Čvrsto pristupam ljudima koji teško usvajaju logički pristup.
- 69. U većini slučajeva vjerujem da cilj opravdava sredstvo.
- 70. Ne smeta mi povrijediti tuđe osjećaje sve dok se posao na kraju obavi.
- 71. Smatram da su formalnosti i određeni ishodi zamorni.
- 72. Najčešće sam jedna od osoba koja je život svake zabave.
- 73. Učinit ću sve što je potrebno da bi se obavio neki posao.
- 74. Brzo mi dosadi metodički, detaljan posao.
- 75. Volim otkrivati bazične pretpostavke, principe i teorije koje se temelje na raznim stvarima i idejama.

- 76. Uvijek me zanima što drugi ljudi misle.
- 77. Volim da se sastanci temelje na metodičkim principima, da se pridržavaju utvrđenog plana, itd.
- 78. Klonim se subjektivnih i nejasnih tema.
- 79. Uživam u drami i uzbuđenju kriznih situacija.
- 80. Ljudi često smatraju da nemam obzira za tuđe osjećaje.
- Bodovanje:
- Dobivate po jedan bod za svaku kućicu u koju ste stavili kvačicu. Prazne kućice ne dobivaju bodove. Zaokružite pitanja u tablici dolje na koja ste stavili kvačicu. Stil učenja sa najviše bodova je vjerojatno najprimjereniji stil učenja za Vas.

	2	7	1	5
	4	13	3	9
	6	15	8	11
	10	16	12	19
	17	25	14	21
	23	28	18	27
	24	29	20	35
	32	31	22	37
	34	33	26	44
	38	36	30	49
	40	39	42	50
	43	41	47	53
	45	46	51	54
	48	52	57	56
	58	55	61	59
	64	60	63	65
	71	62	68	69
	72	66	75	70
	74	67	77	73
	79	76	78	80
ZAJEDNO:				
	Aktivist	Reflektor	Teoretičar	Pragmatičar

AKTIVIST

Opći opis:

Aktivisti se potpuno i bez predrasuda uključuju u nova iskustva. Uživaju „sada i ovdje“ i vesele se neposrednim iskustvima. Otvorena su uma, nisu skeptični te ih to čini entuzijastičnima u vezi svega novog. Njihova filozofija jest: „Isprobati ću sve jednom.“ Oni prvo djeluju, a tek onda razmišljaju o posljedicama. Njihovi dani su ispunjeni aktivnostima. Pristupaju problemima olujom ideja. Kada uzbuđenje jedne aktivnosti splasne, oni već traže iduću. Uživaju u izazovu novih iskustava, a dosadna im je dugoročna implementacija nekih stvari. Oni su društvene osobe koje se konstantno povezuju s drugim ljudima, ali traže da oni budu središte svih aktivnosti.

Aktivisti najbolje uče u aktivnostima koje:

- Uključuju nova iskustva/ probleme/ prilike za učenje,
- Se mogu uključiti u kratke „ovdje i sada“ aktivnosti kao što su poslovne igre, natjecateljski timski zadaci, igre uloga;
- Uključuju uzbuđenje/ dramu/ krize i gdje se aktivnosti mijenjaju u rasponu raznih aktivnosti;
- Im pružaju centar pažnje/ uočljivost, tj. Kada mogu predsjedati sastanke, voditi rasprave i prezentacije;
- Im omogućavaju da donose ideje bez ograničenja ili strukture.
- Im omogućavaju da duboko zarone u zadatak koji je težak; tj. da imaju postavljeni neki izazov sa neadekvatnim resursima i nepovoljnim uvjetima.
- Su uključeni sa drugim ljudima, tj. kada izmjenjuju ideje s njima te rješavaju probleme kao dio tima
- Omogućavaju da se nešto isproba

Aktivisti najmanje uče u aktivnostima koje/kada:

- Učenje uključuje pasivnu ulogu, tj. slušanje predavanja, monologa, objašnjavanja, izjava kako bi nešto trebalo napraviti, čitanja, gledanja;
- Su zamoljeni da stoje postrani i ne budu uključeni;
- Su zamoljeni da analiziraju i interpretiraju puno „neurednih“ podataka;
- Trebaju raditi individualno, tj. čitati, pisati, ili sami za sebe razmišljati;
- Trebaju unaprijed procijeniti što će naučiti, te ocijeniti na kraju što su naučili;
- Kada se susreću sa izjavama koje oni smatraju „teorijskima“; tj. objašnjenja uzroka ili pozadine;
- Kada su zamoljeni da ponavljaju jednu te istu radnju više puta; tj. kada trebaju vježbati;
- Imaju precizne upute koje trebaju slijediti sa malo prostora za manevriranje;
- Trebaju napraviti temeljit posao; tj. paziti na detalje ili dovršiti neki zadatak.

Kako ojačati stil učenja aktivista?

- Učiniti nešto što nisi nikad prije.
- Obučiti nešto posebno na posao, na konferenciju sa strancima, zabavu, sastanak ili kongres.

- Uvježbati se da započinjemo razgovore sa strancima na konferencijama, zabavama, sastancima i konvencijama.
- Namjerno organizirati svoj dan tako da mijenjamo aktivnosti svakih pola sata.
- Natjerati se da budemo u centru pozornosti. Dobrovoljno se javiti da predsjedamo sastanak ili održimo prezentaciju.
- Uvježbati glasno razmišljanje.

REFLEKTOR

Generalni opis:

Reflektori vole ostati po strani i promatrati sa više različitih perspektiva. Oni sakupljaju podatke, kako iz prve ruke, tako i od drugih, te preferiraju dobro promisliti o nečemu prije nego donesu zaključke. Temeljito prikupljanje i analiza podataka o iskustvima i događajima je ono što im je važno, stoga oni nastoje odgoditi donošenje konačnih zaključaka što je moguće duže. Njihova filozofija je da budu pažljivi. Oni su vrlo obazrivi te uzimaju u obzir sve moguće kutove i posljedice prije nego što nešto učine. Preferiraju ostati u pozadini sastanaka i rasprava. Uživaju u promatranju drugih ljudi kako obavljaju neke radnje. Slušaju druge u diskusiji prije nego što iznesu svoje činjenice. Nastoje se držati sa strane, na distanci i biti tolerantni i staloženi. Kada nešto učine to je dio šire slike te se uzima u obzir i prošlost i sadašnjost, i tuđa opažanja ali i pojedinčeva.

Reflektori najbolje uče iz aktivnosti kada/gdje:

- Mogu ili su potaknu ti da razmišljaju/ gledaju određene radnje;
- Kada se mogu udaljiti od nekih događaja i slušati/ promatrati, tj. promatrati grupni rad, biti u pozadini nekog sastanka, gledati neki film ili video;
- Kada mogu provesti neko zahtjevno istraživanje, tj. istraživati, sastavljati informacije, te stići do srži same materije;
- Im je dozvoljeno da razmisle prije obavljanja neke radnje, kada se mogu asimilirati prije počinjanja nečeg, kada imaju priliku pročitati kontekst nečega prije započinjanja nečeg;
- imaju priliku pregledati što se dogodilo, što su naučili;
- trebaju iznijeti pažljivo razmotrenu analizu ili izvješće; mogu razmjenjivati mišljenja sa drugim ljudima bez opasnosti; tj. sa prethodnim dogovorom, unutar strukturiranog iskustva učenja;
- mogu donijeti odluku bez pritiska ili čvrstih rokova.

Reflektori najbolje uče u aktivnostima u kojima/gdje:

- su „prisiljeni“ biti u centru pažnje, tj. kada trebaju biti voditelj, predsjedavajući, kada trebaju izvoditi igru uloga pred gledateljima...
- kada su uključeni u situacije koje zahtijevaju djelovanje bez planiranja;
- kada su „bačeni“ u nešto bez upozorenja, tj. kada trebaju proizvesti trenutačnu reakciju, ili izvući neku ideju iz rukava;
- im je dana nedovoljna količina podataka na temelju koje moraju donijeti zaključak;
- su im dane fiksne upute kako bi nešto trebalo biti izvršeno;
- ih brine vremensko ograničenje ili su požurivani s jedne aktivnosti na drugu;
- u interesu svrsishodnosti nekada moraju ići kraćim putem ili obaviti izuzetan posao.

Kako ojačati stil učenja reflektora?

- Istrenirati se da primjećujemo ponašanje ljudi na sastancima i okupljanjima.
- Voditi dnevnik dnevnih događaja, razmišljati o događajima u danu, te pokušati nešto zaključiti iz toga.
- Nakon sastanaka ili okupljanja pokušati sumirati te oblikovati stajalište.
- Započeti istraživanje koje zahtjeva prikupljanje detaljnih informacija ili oblikovanje stajališta.
- Uvježbati se da pišemo elokventno.
- Uvježbati se da radimo za i protiv liste za određene smjerove djelovanja.

TEORETIČAR

Generalni opis:

Teoretičari prilagođavaju i spajaju opažanja u složene, ali logički razumne teorije. Oni promišljaju probleme na logičan način, korak po korak. Spajaju nespojive činjenice u usklađene teorije. Oni su perfekcionista koji neće odustati tako dugo dok stvari nisu čiste i dok se jasno ne uklapaju u razumnu shemu. Vole analizirati i sintetizirati. Skloni su bazičnim pretpostavkama, principima, teorijama, modelima i sistemima razmišljanja. Njihova filozofija cijeni racionalnost i logiku. „Ako je logično, dobro je.“ Pitanja koja često pitaju su: „Ima li smisla?“ „Kako se ovo uklapa s onime?“ „Koje su temeljne pretpostavke?“ Najčešće su suzdržani, analitički i predani racionalnoj objektivnosti više nego ičem subjektivnom ili nejasnom. Njihov pristup problemima je dosljedno logičan. To je njihovo

„stanje uma“ te strogo odbacuju bilo što što se ne uklapa u to. Preferiraju maksimizirati sigurnost te se osjećaju neugodno u vezi subjektivnih prosudbi ili u vezi bilo čega neozbiljnog.

Teoretičari najbolje uče iz aktivnosti u kojima/ gdje:

- Ono što je ponuđeno je dio sistema, modela, koncepta ili teorije;
- Imaju vremena metodički istražiti asocijacije i međudnose između ideja, događaja i situacija;
- Imaju prilike preispitivati i isprobati bazičnu metodologiju, pretpostavke ili logiku iza svega, tj. na način da sudjeluju u aktivnostima pitanje – odgovor, te provjeravajući nedosljednosti na papiru;
- Su u strukturiranim situacijama sa jasnim ciljem;
- Mogu slušati ili čitati o idejama koje naglašavaju racionalnost i logiku te su dobro argumentirani/ profinjeni;
- Kada mogu analizirati i potom generalizirati razloge za uspjeh ili neuspjeh;
- Su im ponuđene zanimljive ideje i koncepti iako možda nisu trenutačno relevantni;
- Se od njih traži da razumiju ili sudjeluju u složenim situacijama

Teoretičari najslabije uče u aktivnostima gdje/ kada:

- Bačeni da rade nešto bez konteksta ili očite svrhe;
- Trebaju sudjelovati u situacijama koje naglašavaju emocije i osjećaje;
- Su uključeni u nestrukturirane aktivnosti koje uključuju visoku razinu nejasnosti i neizvjesnosti, tj. sa problemima otvorenog kraja, ili pohađaju tečaj obzirnosti;
- Zamoljeni su da djeluju bez da se njihove radnje temelje na pravilima, principa ili konceptu;
- Su suočeni sa komešanjem alternativnih/ kontradiktornih tehnika/ metoda bez dubljeg istraživanja;
- Kada nisu usklađeni s drugim sudionicima, tj. kada imaju mnogo aktivnosti sa ljudima nižeg intelektualnog kalibra .

Kako ojačati teoretičarov stil učenja?

- Čitati nešto teško i što potiče na razmišljanje.
- Vježbati uočavanje proturječnosti/ slabosti u tuđim argumentima.

- Uzeti neku složenu situaciju i analizirati zašto se razvila na način na koji jest, te što se moglo drugačije napraviti i u kojem stadiju.
- Vježbati strukturiranje situacija da budu uredno posložene i da se odvijaju prema planu.

PRAGMATIČAR

Generalni opis:

Pragmatičari vole isprobavati nove ideje, teorije i tehnike da vide kako funkcioniraju u praksi. Traže nove ideje te čekaju prvu priliku za eksperimentiranje sa primjenom ideja u praksi. Oni su tip ljudi koji se vraćaju sa raznih tečaja za menadžment puni novih ideja koje žele isprobati u praksi. Primjenjuju ideje koje ih zanimaju brzo i samouvjereno u praksi. Skloni su postati nestrpljivi u „diskusijama“ otvorenog kraja. U suštini su praktični, prizemljeni te vole praktične ideje i rješavanje problema. Probleme vide kao izazove. Njihova filozofija jest: „Uvijek postoji bolji način“ i „ako radi, dobro je“.

Pragmatičari najbolje uče u aktivnostima gdje/ kada:

- Postoji jasna veza između sadržaja i problema ili prilike za posao
- Im se pokažu tehnike kako obavljati nešto sa očitim praktičnim koristima, tj. kako uštedjeti vrijeme, kako ostaviti dobar prvi dojam, kako se nositi sa neugodnim ljudima;
- Imaju prilike isprobati i vježbati tehnike treniranja i dobivanja povratne informacije od pouzdanog stručnjaka, tj. nekoga tko je uspješan u tome i zna i sam te tehnike;
- Su izloženi nekom modelu koji mogu imitirati; tj. kada imaju poštovanog šefa;
- Uče tehnike koje su primjenjive u njihovom poslu;
- Imaju direktnu priliku za implementacijom naučenog;
- Kada postoji važnost u učenju, tj. dobra simulacija „pravih“ problema;
- Se mogu koncentrirati na praktične probleme, tj. kada mogu smišljati akcijske planove sa očitim finalnim produktom, sugerirajući prečice i dajući savjete.

Pragmatičari najslabije uče u aktivnostima koje/ kada:

- Učenje nije povezano sa neposrednom potrebom da prepoznaju ono što ne mogu vidjeti, neposredna korisnost/ praktična korist;
- Se organizatori učenja, ili samog događaja čine distancirani, kada ne znaju puno o samoj materiji, te je nastava većim djelom frontalna

- Nema praktičnih vježbi ili jasnih smjernica kako nešto učiniti;
- Imaju osjećaj da se ljudi vrte u krug i ne dolaze ni do čega dovoljno brzo;
- Postoje političke, menadžerske ili osobne prepreke u implementaciji;
- Ne postoji očita nagrada za neku aktivnost učenja, tj. veća plaća, kraći sastanci, veći bonus, promaknuće...

Kako ojačati stil učenja pragmatičara?

- Fokusrati se na stvaranje akcijskog plana tijekom sastanaka i diskusija
- Proučavati tehnike koje drugi ljudi koriste te ih pokušati i sam koristiti
- Pronaći stručnjake da promatraju vaše tehnike i savjetuju vas kako ih poboljšati

3.4.1 MOJ OSOBNI IMENIK

Trajanje radionice: 2 andragoška sata

Cilj radionice: Sudionici uče gdje potražiti pomoć tijekom izobrazbe – aktivnosti podrške.

GENERALNI CILJEVI	CILJEVI SUDIONIKA	STANDARDI ZNAJANJA	METODE RADA	STRATEGIJE POUČAVANJA	BROJ SATI
Upoznati se sa aktivnostima koje osiguravaju organizatori obrazovanja i druge institucije u djelokrugu.	- Naučiti gdje mogu dobiti dodatnu pomoć tijekom izobrazbe. - Znati kako potražiti pomoć i kome se obratiti kada nešto trebaju.	- Znati kada otići na savjetovanje, kada potražiti dodatnu pomoć, gdje zatražiti stipendiju, znati ulogu poslodavca, centra za socijalni rad, itd.	- objašnjavanje- razgovor - prezentacija - refleksija - pregled vizualnog materijala Metode rada: - frontalni - individualni - grupni	- slušanje - prezentacija - rasprava - projektno učenje	2

1 IDENTIFIED NEEDS

In our previous experience with educating adult Roma, we have frequently, often immediately after their inclusion, encountered problems that could not be successfully solved in training programs, mainly due to curricula that prescribe both the topics and the number of hours of implementation. Consequently, we noted a large drop-out of adult Roma in training programs as well as the lack of motivation in those who otherwise attended the program.

The basic needs that were identified in educators teaching adult Roma were met in the GEM project. In the preparation of this training program, we mainly focused on the educators, while less attention was paid to the adult Roma included in the programs. As a result, they were not motivated to participate in the programs, since the process of being included in various training programs always entails a certain kind of "compulsion". In addition, the adult Roma included in the programs have different pre-existing knowledge, differently developed social skills, and come from different backgrounds. In this respect, we must primarily take into account their social inclusion in the majority society.

During the implementation of the programs, we encountered the following most recurring problems, which we believe must be solved before including participants in educational programs. This is the only way we will be able to affect the success of adult Roma in training programs, especially formal ones:

- Different levels of basic literacy (programs, especially non-formal ones, involve adult Roma aged 17 to 50 with different pre-existing knowledge - some are literate, others for different reasons not, the most obvious of which are unfinished primary school and the elapsed time since they were last enrolled in a particular educational program).
- The level of motivation for being included in a particular training program.
- The level of inclusion in the wider community.
- Apathy with a considerable lack of life goals.
- Problems in relationships.
- Difficulties in communication.
- Trouble with choosing a life path (education, professions...).
- Personal problems (poor self-knowledge, low self-esteem, excessive introversion, aggression...).

Due to these problems, which consequently affect the individual's success in the training program, adult Roma should at least be motivated and empowered for understanding themselves and their impulses as well as for planning short-term educational goals, before their inclusion in educational programs, especially formal ones. Motivational workshops provided in the manual are aimed at discovering one's own life needs, interests, and goals, and learning about the individual's social roles, and are usually embedded in some learning processes. Without willpower and motivation, a person might get stuck halfway or never finish what they started because they have lost sight of their goal and purpose behind their self-motivation.

2 PRESENTATION OF MOTIVATIONAL WORKSHOPS

2.1 TARGET GROUP

The motivational workshops program is directed at adult Roma who participate in various programs for developing their basic competencies (both formal and informal) but have been excluded from the education system for too long. Consequently, they have not developed basic social skills that would facilitate their participation in the programs, thereby giving them motivation for both education and greater inclusion in the broader community. As part of the motivational workshops, the target group will gain basic knowledge on social inclusion, while individuals will learn about themselves and their goals that are connected to their emotions, character traits, and self-image. Along with their mentor, they will try to find answers to certain issues, especially personal and social, which will motivate the mentioned target group based on their self-knowledge and getting to know others. Motivational workshops will include classes about different learning styles and a presentation of support activities available to participants upon inclusion in the training program.

2.2 THE PURPOSE OF MOTIVATIONAL WORKSHOPS

The basic purpose of the motivational workshops is to encourage adult Roma to participate in training programs, motivate them to improve their current situation, get to know themselves and their own impulses, and present the opportunities available to them after being included in a particular educational program. At the same time, we wish to demonstrate why the development of basic competencies is important primarily for improving their current life situation and at the same time represents one of the options for escaping the vicious circle of poverty.

2.3 DURATION OF MOTIVATIONAL WORKSHOPS

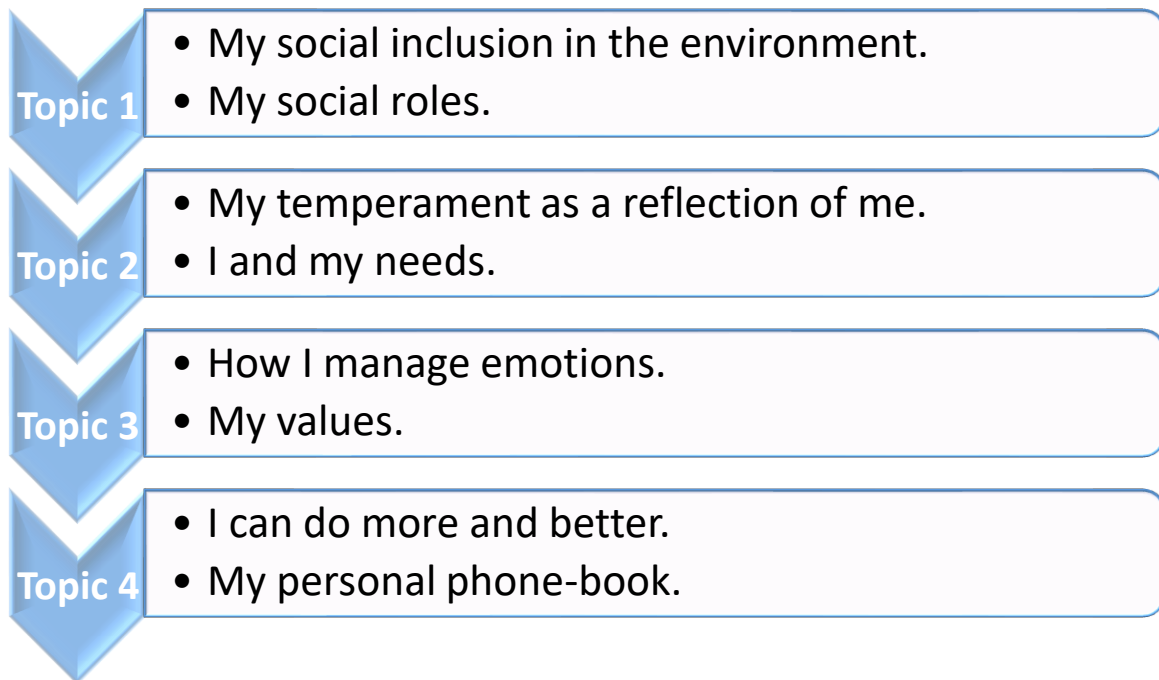
Motivational workshops for Roma adults will be conducted in a total of 16 hours. They are divided into 4 major topics, each of which is a comprehensive unit and comprises 4 andragogical hours.

We suggest that the workshops are held for 4 consecutive days, 4 hours every day, if the participants are able to follow the workshops and are also sufficiently active and engaged. Otherwise, they can also be carried out in shorter 2-hour workshops, which take place for 8 consecutive days.

2.4 CONTENT OF THE MOTIVATIONAL WORKSHOPS

Motivational workshops are separated into 4 major topics, each consisting of 4 hours. Before beginning the motivational workshops, it is necessary to determine the level of basic literacy of the participants and suitably adapt them to the target group. We do not recommend large amounts of written material and advise that participants who have difficulty reading and writing are given help with solving individual personality tests.

The content of the motivational workshops and individual topics is sensibly adapted to the participants involved.



Motivational workshops include topics on:

- Assessing one's own inclusion in the social environment and determining reasons for poor social inclusion.
- Learning about the social roles of an individual and how they affect the individual.
- Learning about temperament and understanding personality traits that stem from temperament.
- Recognizing basic needs, understanding primary and secondary needs, and fulfilling them.
- Techniques for managing emotions and recognizing various emotions, which affect the mental state of an individual.
- The importance of values and forming a personal value system.
- Recognizing an individual's learning style and description of how individuals with different styles should learn.
- Support activities, which are available to those included in training, along with the presentation of specific organizations that may contribute to greater success after being reintegrated into the learning process.

Motivational workshops are based on general methodical and didactic principles, which are defined in the curriculum and observe basic andragogical principles for educating adults, adopted in the majority of EU members. At the same time, they allow individuals to acquire key competences in accordance with the Key Competences for Lifelong Learning – European Reference Framework (European Commission, 2007).

The content of the topics is original work done by project partners. Topics are adapted to the needs of the adult Roma community and as such are based on the knowledge of the target group's educational needs.

3 THEORETICAL PART

3.1 TOPIC 1: I AS PART OF SOCIETY

3.1.1 MY SOCIAL INCLUSION IN THE ENVIRONMENT

Workshop duration: 2 andragogical hours

Workshop goal: Understanding the concept of social environment and its importance for the individual.

GENERAL GOALS	PARTICIPANT GOALS	STANDARDS OF KNOWLEDGE	WORK METHODS	TEACHING STRATEGIES	NO. HOURS
To learn about the concept of social inclusion and the opportunities provided to the individual by a wider social environment.	<ul style="list-style-type: none"> - Learning about social inclusion. - Understanding the concept of social environment. - Recognizing the advantages of larger social inclusion. - Getting to know the opportunities provided to them by a wider social environment. - Understanding why they are excluded from the wider social environment. 	<ul style="list-style-type: none"> -Providing an example of what their social environment is. - Being able to name at least 3 advantages of larger social inclusion. - Being able to list 5 reasons for their exclusion from the social environment. 	<ul style="list-style-type: none"> - explanation, - conversation, - presentation, - reflection, - review of visual material. <p>Work methods:</p> <ul style="list-style-type: none"> - frontal, - individual, - group. 	<ul style="list-style-type: none"> - listening, - presentation, - discussion, - project learning. 	1
		<ul style="list-style-type: none"> - Understanding why they are excluded from 	<ul style="list-style-type: none"> - explanation, - conversation, - presentation, 	<ul style="list-style-type: none"> - listening, - presentation, - discussion, 	

<p>To determine the reasons for poor social inclusion, understand the concepts of stereotype and prejudice, provide personal experience with prejudice and stereotypes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Understanding the reasons for poor social inclusion. - Understanding the concept of stereotype. - Understanding the concept of prejudice. 	<p>the wider social environment.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Being able to explain the concept of stereotype with an example. - Being able to explain the concept of prejudice with an example. - Being able to describe how stereotypes and prejudice can be seen in the educational system. 	<ul style="list-style-type: none"> - reflection, - review of visual material. <p>Work methods:</p> <ul style="list-style-type: none"> - frontal, - individual, - group. 	<ul style="list-style-type: none"> - project learning. 	<p style="text-align: center;">1</p>
---	---	---	---	---	--------------------------------------

3. 1. 2 MY SOCIAL ROLES

Workshop duration: 2 andragogical hours

Workshop goal: Participants will get to know different social roles they adopt in their life.

GENERAL GOALS	PARTICIPANT GOALS	STANDARDS OF KNOWLEDGE	WORK METHODS	TEACHING STRATEGIES	NUMBER OF HOURS
<p>To learn the concept of social roles and different social roles based on their relationships with others.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Getting to know the concept of social roles. - Understanding different social roles in society. -Assessing why social roles are important for one's life. 	<ul style="list-style-type: none"> - Being able to define the concept of social roles. - Providing an example of how the individual's social roles change based on their status in society. - Being able to describe how they behave in different social roles. 	<ul style="list-style-type: none"> - explanation, - conversation, - presentation, - reflection, - review of visual material. <p>Work methods:</p> <ul style="list-style-type: none"> - frontal, - individual, - group. 	<ul style="list-style-type: none"> - listening, - presentation, - discussion, - project learning. - case studies. 	<p style="text-align: center;">1</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Understanding their social roles and how 	<ul style="list-style-type: none"> - Being able to describe their social roles based on 	<ul style="list-style-type: none"> - explanation, - conversation, - presentation, - reflection, 	<ul style="list-style-type: none"> - listening, - presentation, - discussion, - project learning. 	

To recognize their own social roles and describe them.	they behave in different situations. - Being aware that different social roles require different behaviours in the same situations.	practical examples from their lives. - Assessing whether their behaviour in various situations, in which they have different social roles, is suitable.	- case study, - review of visual material. Work methods: - frontal, - individual, - group.	- case studies.	1
--	--	--	--	-----------------	---

Instead of classically learning about social roles through frontal lectures, we can engage participants in a social game called ***AN INDIVIDUAL IN SOCIETY***.

The social game is aimed at the active inclusion of a person in society (the target group usually has no completed education, is registered at the employment office, or is simply stuck at home). In a broader sense, the goal of the game is to raise motivation, identify the individual within the social system, and the roles that the latter has within the system in which he or she functions.

The purpose of the game is to separate innate and acquired social roles, to subjectively define them, and to place them within a strong social phenomenon called a “social stereotype”. Stereotypes have strongly instilled these roles into us (especially the role of a woman, a mother, the role of a father, a boss, etc.).

Course of the game:

Part I: Write various social roles on pre-prepared slips by using capital letters (pupil, an employed person, an unemployed person, child, parent, uneducated person, wife, husband, girlfriend, boyfriend, brother, sister, friend, recipient of social assistance benefit). Make sure to include social roles participants have in everyday contacts and a few others they are not familiar with.

The participants are to mark whether a specific role is innate (I) or acquired (A). Once they have labelled and explained the roles, the participants should underline the roles they themselves have. Participants should be engaged in a discussion, and the questions should especially focus on the frequent occurrence of a “social stereotype” in relation to the critical and subjective verification of an individual's views.

Examples of questions:

- a) What does the role of gender within a society mean to us and how does it change; what is the difference between a Roma woman in Roma society and a woman in majority society? Why is this the case? What are the noticeable differences?
- b) Where do I see myself in society, what can I do for it and what can society do for me?
- c) What roles would I like to have and live and which ones do I dislike, why?
- d) What does society think about the Roma? What do I dislike about this opinion?
- e) What is my attitude towards education, work, people on whom I am directly or indirectly dependent, and what bothers me most about them?
- f) How skilled am I in different social roles? What is my favourite social role and why?
- g) Which social roles would you like to have?

Part II: Participants select the six most important roles out of the underlined ones. We distribute pre-prepared worksheets with 5 circles divided into 6 parts. Outside the circles, participants enter one of the six most common roles they have. Each role should then be evaluated based on how active they think they are in performing it (they make either a dot or an X on one of the circles). Then the dots should be connected with a line in order to get an image of their balance of roles. The bigger the deviation, the poorer the balance between their different roles – the participants can see where they should be more or less active. The participants can keep their charts and make another one in six months. In this way, they perform a self-evaluation (to observe which areas have improved or worsened). The purpose of the reflection is to think openly about the social roles participants have within society. Are they happy being partners, still living with their parents, having brothers and sisters, children, etc. Each participant can share his or her thoughts and feelings in the group. A follow-up discussion can arise, as the topic is aimed at family relationships.

If participants in the motivational workshops have poor literacy, we help them with writing down social roles and marking them on the scale.

3. 2 TOPIC 2: MY PERSONALITY

3. 2. 1 MY TEMPERAMENT

Workshop duration: 2 andragogical hours

Workshop goals: Participants learn about different temperaments, and determine which of the temperaments defines them based on a questionnaire.

GENERAL GOALS	PARTICIPANT GOALS	STANDARDS OF KNOWLEDGE	METHODS OF WORK	TEACHING STRATEGIES	NO. HOURS
Get to know the concept of temperament and the 4 different types of temperament individuals can be divided into.	<ul style="list-style-type: none"> - Understanding the concept of temperament, - being able to define when the concept of temperament is used in everyday situations, - understanding different temperaments and the characteristics of specific types. 	<ul style="list-style-type: none"> - Being familiar with the concept of temperament and being able to explain the situations in which it is used. - Being able to name different types of temperament and their basic characteristic. 	<ul style="list-style-type: none"> - explanation, - conversation, - presentation, - reflection. <p>Work methods:</p> <ul style="list-style-type: none"> - frontal, - individual, - group. 	listening, presentation, discussion,	1
Based on the questionnaire, participants learn which type of temperament they belong to.	<ul style="list-style-type: none"> - Participants fill out the questionnaire with their mentor and determine what type of temperament they belong to according to their character traits. At the same time, they practice reading with the help of a mentor, who also explains unfamiliar words. 	<ul style="list-style-type: none"> - Through the questionnaire, they learn words, practice reading, determine what their temperament is based on their character traits, and discover the advantages and disadvantages they have as a result of this. 	<ul style="list-style-type: none"> - Working with text, - explanation, - conversation. <p>Work methods:</p> <ul style="list-style-type: none"> - frontal, - individual, - group. 		1

PERSONALITY TEST

Directions: In each of the following rows of four words across, choose the one word that most often applies to you. Continue through all forty lines; be sure each number is marked. If you are not sure which word “most applies,” ask a spouse or a friend, and think of what your answer would have been when you were a child.

Strengths

- | | | | |
|----------------------|---------------------|-----------------|------------------|
| 1. ___adventurous | ___adaptable | ___animated | ___analytical |
| 2. ___persistent | ___playful | ___persuasive | ___peaceful |
| 3. ___submissive | ___self-sacrificing | ___sociable | ___strong-willed |
| 4. ___considerate | ___controlled | ___competitive | ___convincing |
| 5. ___refreshing | ___respectful | ___reticent | ___resourceful |
| 6. ___satisfied | ___sensitive | ___self-reliant | ___spirited |
| 7. ___planner | ___patient | ___positive | ___promoter |
| 8. ___sure | ___spontaneous | ___scheduled | ___shy |
| 9. ___orderly | ___obliging | ___outspoken | ___optimistic |
| 10. ___friendly | ___faithful | ___funny | ___forceful |
| 11. ___daring | ___delightful | ___diplomatic | ___detailed |
| 12. ___cheerful | ___consistent | ___cultured | ___confident |
| 13. ___idealistic | ___independent | ___inoffensive | ___inspiring |
| 14. ___demonstrative | ___decisive | ___dry humour | ___deep |
| 15. ___mediator | ___musical | ___mover | ___mixes easily |
| 16. ___thoughtful | ___tenacious | ___talker | ___tolerant |
| 17. ___listener | ___loyal | ___leader | ___lively |
| 18. ___contented | ___chief | ___chart maker | ___cute |
| 19. ___perfectionist | ___pleasant | ___productive | ___popular |
| 20. ___bouncy | ___bold | ___behaved | ___balanced |

Weaknesses

- | | | | |
|-----------------------|----------------------|-------------------|--------------------|
| 21. ___blank | ___bashful | ___brassy | ___bossy |
| 22. ___undisciplined | ___unsympathetic | ___unenthusiastic | ___unforgiving |
| 23. ___reticent | ___resentful | ___resistant | ___repetitious |
| 24. ___fuss | ___fearful | ___forgetful | ___frank |
| 25. ___impatient | ___insecure | ___indecisive | ___interrupts |
| 26. ___unpopular | ___uninvolved | ___unpredictable | ___unaffectionate |
| 27. ___headstrong | ___haphazard | ___hard to please | ___hesitant |
| 28. ___plain | ___pessimistic | ___proud | ___permissive |
| 29. ___angered easily | ___aimless | ___argumentative | ___alienated |
| 30. ___naive | ___negative attitude | ___nervy | ___nonchalant |
| 31. ___worrier | ___withdrawn | ___workaholic | ___wants credit |
| 32. ___too sensitive | ___tactless | ___timid | ___talkative |
| 33. ___doubtful | ___disorganized | ___domineering | ___depressed |
| 34. ___inconsistent | ___introvert | ___intolerant | ___indifferent |
| 35. ___messy | ___moody | ___mumbles | ___manipulative |
| 36. ___slow | ___stubborn | ___show-off | ___sceptical |
| 37. ___loner | ___lord over others | ___lazy | ___loud |
| 38. ___sluggish | ___suspicious | ___short-tempered | ___scatter-brained |
| 39. ___revengeful | ___restless | ___reluctant | ___rash |
| 40. ___compromising | ___critical | ___crafty | ___changeable |

Personality Scoring Sheet

Transfer all your marks from the first sheet to this sheet and add up your totals. If you selected "animated" in the first test, mark the same word in the scoring sheet. (Note: The word order in the test is different from the one in the sheet.)

Strengths

<i>popular sanguine</i>	<i>powerful choleric</i>	<i>perfect melancholic</i>	<i>peaceful phlegmatic</i>
21. ___ animated	___ adventurous	___ analytical	___ adaptable
22. ___ playful	___ persuasive	___ persistent	___ peaceful
23. ___ sociable	___ strong-willed	___ self-sacrificing	___ submissive
24. ___ convincing	___ competitive	___ considerate	___ controlled
25. ___ refreshing	___ resourceful	___ respectful	___ restrained
26. ___ spirited	___ self-reliant	___ sensitive	___ satisfied
27. ___ promoter	___ positive	___ planner	___ patient
28. ___ spontaneous	___ sure	___ scheduled	___ shy
29. ___ optimistic	___ outspoken	___ orderly	___ obliging
30. ___ funny	___ forceful	___ faithful	___ friendly
31. ___ delightful	___ daring	___ detailed	___ diplomatic
32. ___ cheerful	___ confident	___ cultured	___ consistent
33. ___ inspiring	___ independent	___ idealistic	___ inoffensive
34. ___ demonstrative	___ decisive	___ deep	___ dry humour
35. ___ mixes easily	___ mover	___ musical	___ mediator
36. ___ story-teller	___ tough	___ rational	___ tolerant
37. ___ lively	___ leader	___ loyal	___ listener
38. ___ cute	___ chief	___ chart maker	___ contented
39. ___ popular	___ productive	___ perfectionist	___ pleasant
40. ___ bouncy	___ bold	___ behaved	___ balanced

Total strengths:

Weaknesses

popular sanguine

1. ___brassy
2. ___undisciplined
3. ___repetitious
4. ___forgetful
5. ___interrupts
6. ___unpredictable
7. ___haphazard
8. ___permissive
9. ___angered easily
10. ___naive
11. ___wants credit
12. ___talkative
13. ___disorganized
14. ___inconsistent
15. ___messy
16. ___show-off
17. ___loud
18. ___scatter-brained
19. ___restless
20. ___changeable

powerful choleric

- ___bossy
- ___unsympathetic
- ___resistant
- ___frank
- ___impatient
- ___unaffectionate
- ___headstrong
- ___proud
- ___argumentative
- ___nervy
- ___workaholic
- ___tactless
- ___domineering
- ___intolerant
- ___manipulative
- ___stubborn
- ___lord over others
- ___short-tempered
- ___rash
- ___crafty

perfect melancholic

- ___bashful
- ___unforgiving
- ___resentful
- ___fussy
- ___insecure
- ___unpopular
- ___hard to please
- ___pessimistic
- ___alienated
- ___negative attitude
- ___withdrawn
- ___too sensitive
- ___depressed
- ___introvert
- ___moody
- ___sceptical
- ___loner
- ___suspicious
- ___revengeful
- ___critical

peaceful phlegmatic

- ___blank
- ___unenthusiastic
- ___reticent
- ___fearful
- ___indecisive
- ___uninvolved
- ___hesitant
- ___plain
- ___aimless
- ___nonchalant
- ___worried
- ___timid
- ___doubtful
- ___indifferent
- ___mumbles
- ___slow
- ___lazy
- ___sluggish
- ___reluctant
- ___compromising

Total weaknesses:

TOTAL TOGETHER

popular sanguine *powerful choleric* *perfect melancholic* *peaceful phlegmatic*

THE PERSONALITY OF A POPULAR SANGUINE

EXTROVERTED * STORY-TELLER * OPTIMIST

STRENGTHS

Emotions of a popular sanguine

<ul style="list-style-type: none"> - popular personality - a talkative story-teller - life of the party good sense of humour - memory for colour - physically holds on to listener 	<ul style="list-style-type: none"> - emotional and honest - curious - enthusiastic and expressive - lives in the present - remains a child at heart - good on stage
--	---

The sanguine as a parent

<ul style="list-style-type: none"> - makes the home fun - liked by their children's friends 	<ul style="list-style-type: none"> - turns catastrophe into humour - organiser of the circus
---	--

Popular sanguine at work

<ul style="list-style-type: none"> - volunteers at jobs - comes up with new activities - dresses tastefully - creative and imaginative 	<ul style="list-style-type: none"> - has energy and enthusiasm - starts in a flashy way - encourages others for work - inspires others
--	--

The sanguine as a friend

<ul style="list-style-type: none"> - makes friends easily - likes people - thrives on compliments - seems excited - envied by others 	<ul style="list-style-type: none"> - doesn't hold grudges - quick to apologize - prevents dull moments - likes spontaneous activities
---	---

2. THE PERSONALITY OF A PERFECT MELANCHOLIC

INTROVERTED * THINKER * PESSIMIST

1 STRENGTHS

Emotions of a perfect melancholic

<ul style="list-style-type: none"> - persistent and thorough - analytical - serious and purposeful - genius prone - talented and creative - artist or musical 	<ul style="list-style-type: none"> - philosopher and poet - appreciates beauty - sensitive to others - self-sacrificing - precise - idealistic
---	--

The melancholic as a parent

<ul style="list-style-type: none"> - sets high standards - perfectionist - keeps a tidy home - encourages learning and talents - tidies after children

The perfect melancholic at work

<ul style="list-style-type: none"> - schedule oriented - perfectionist with high standards - detail conscious - persistent and thorough - orderly and organised 	<ul style="list-style-type: none"> - neat and tidy - economical - sees the problems - finds creative solutions - needs to finish what is started - likes charts, lists
--	--

The melancholic as a friend

<ul style="list-style-type: none"> - makes friends cautiously - content to stay in the background - avoids being the centre of attention - faithful and devoted - will listen to complaints 	<ul style="list-style-type: none"> - can solve others' problems - deep concern for other people - moved to tears with compassion - seeks ideal mate
--	---

THE PERSONALITY OF A POWERFUL CHOLERIC

EXTROVERTED * HARD-WORKING * OPTIMIST

2 STRENGTHS

Emotions of a powerful choleric

<ul style="list-style-type: none"> - a born leader - dynamic and active - compulsive need for change - must correct wrongs - strong willed and decisive 	<ul style="list-style-type: none"> - unemotional - not easily discouraged - independent and self-sufficient - exudes confidence - can run anything
--	---

The choleric as a parent

<ul style="list-style-type: none"> - takes charge - sets goals - encourages the family to action 	<ul style="list-style-type: none"> - has the right answer - organises household chores - manages the household
---	---

The powerful choleric at work

<ul style="list-style-type: none"> - goal-oriented - sees the whole picture - organizes well - seeks practical solutions - moves quickly to action 	<ul style="list-style-type: none"> - delegates work - insists on production - reaches the goal - stimulates activity - thrives on opposition
---	---

The choleric as a friend

<ul style="list-style-type: none"> - has little need for friends - will work for group activity - will lead and organize - is usually right - excels in emergencies
--

THE PERSONALITY OF THE PEACEFUL PHLEGMATIC

INTROVERTED * OBSERVER * PESSIMIST

3 STRENGTHS

The emotions of a peaceful phlegmatic

<ul style="list-style-type: none"> - restrained - easy-going and relaxed - calm, cool and collected - patient and balanced - lives a consistent life 	<ul style="list-style-type: none"> - quiet but witty - sympathetic and kind - keeps emotions hidden - happily reconciled with life - jack of all trades
---	--

The phlegmatic as a parent

<ul style="list-style-type: none"> - a good parent - takes time for children - not in a rush 	<ul style="list-style-type: none"> - comes to terms with inconveniences - hard to get upset
---	---

The peaceful phlegmatic at work

<ul style="list-style-type: none"> - competent and reliable - peaceful and agreeable - has administrative ability - mediates problems 	<ul style="list-style-type: none"> - avoids conflicts - good under pressure - finds the easy way
---	---

The phlegmatic as a friend

<ul style="list-style-type: none"> - easy to get along with - pleasant and enjoyable - inoffensive - good listener 	<ul style="list-style-type: none"> - dry sense of humour - enjoys watching people - has many friends - has compassion and concern
--	---

HELP

The popular sanguine needs better [ORGANIZATION](#).

- a. carelessness
- b. too much talking:
 - i. speak 50 % less
 - ii. look for signs of boredom
- iii. do not exaggerate
- iv. condense comments
- c. self-interest:
 - i. be sensitive to other people's interests
- d. poor memory:
 - i. pay attention to names
 - ii. write everything down
- iii. learn how to listen
- iv. do not forget about the children
- e. moody and forgetful friends:
 - i. learn the meaning of friendship
 - ii. make other people's needs a priority
- f. interrupting others and responding instead of them
- g. messy and immature – put your life in order and grow up

The perfect melancholic needs more [JOY](#).

- h. quick to feel miserable
- i. do not seek trouble
- j. try not to immediately feel down
- k. look for and stress the positive
- l. poor self-image due to insecurity
- m. have the biggest potential for success
- n. are hesitant
- o. need a long time to plan
- p. impose impossible tasks on others
- q. relax, not everything in life can be perfect

Not everything can be perfect, so relax without the feeling of guilt.

The powerful choleric needs [TRANQUILITY](#).

- r. powerful choleric have the urge to work all the time:
 - i. learn how to relax
 - ii. do not feel guilty for relaxing
 - iii. stop pressuring others
 - iv. plan your free time
- s. choleric want to have control
 - i. respond to other leaders
 - ii. stop manipulating

- t. choleric do not know how to deal with people
 - i. be patient
 - ii. do not offer advice, unless asked
 - iii. take a calmer approach
 - iv. stop arguing and causing trouble
- u. choleric are right, but they are not popular
 - i. other people can be right too
 - ii. learn to apologize
- v. admit your imperfections

If strong choleric opened up their minds, explored their weaknesses, and admitted them, they would become as perfect as they already believe they are.

The peaceful phlegmatic needs **MOTIVATION**.

Peaceful phlegmatics are not excited.

- w. try to find excitement
- x. fear of change – try something new
- y. come up with something new at least once a week
- z. do not put off until tomorrow what you can do today
- aa. stay motivated
- bb. calm
- cc. iron-willed
- dd. hides true feelings – show your emotions
- ee. the peaceful phlegmatic seems indecisive – manage decision-making
- ff. learn to say NO

Learn to say no and to make decisions. If you cannot choose two flavours out of the 31 provided, start with chocolate and vanilla.

3.1.1 MY NEEDS

Workshop duration: 2 andragogical hours

Workshop goal: Participants learn about the concept of a need and the hierarchy of needs.

GENERAL GOALS	PARTICIPANT GOALS	STANDARDS OF KNOWLEDGE	WORK METHODS	TEACHING STRATEGIES	NO. HOURS
	- Understanding the concept of a need and being able to describe it.	- Being able to describe what needs are and when they arise.	- explanation, - conversation, - presentation, - reflection,	- listening, - presentation, - discussion, - project learning.	

<p>Get to know the concept of a need and primary, secondary and tertiary needs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Knowing the difference between primary, secondary and tertiary needs. - Understanding why primary needs have to be met first, so that secondary and tertiary can be developed on the basis of these. 	<ul style="list-style-type: none"> - Understanding the difference between primary, secondary and tertiary needs. - Understanding the concept of meeting needs. 	<ul style="list-style-type: none"> - review of visual material. <p>Work methods:</p> <ul style="list-style-type: none"> - frontal, - individual, - group. 		<p>1</p>
<p>Learn about the hierarchy of needs and create a personal hierarchy of needs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Understanding the hierarchy of needs. - Being able to create a personal hierarchy of needs based on the described needs. Being able to present it and explain why certain needs are more important to them than others and how they can meet them. 	<ul style="list-style-type: none"> - Being able to describe the hierarchy of needs. - Creating their own hierarchy of needs and explaining why it is important to have specific needs met faster than others. 	<ul style="list-style-type: none"> - explanation, - conversation, - presentation, - reflection, - review of visual material. <p>Work methods:</p> <ul style="list-style-type: none"> - frontal, - individual, - group. 	<ul style="list-style-type: none"> - listening, - presentation, - discussion, - project learning. 	<p>1</p>

Instead of holding a standard workshop, we can engage participants in the social game **HIERARCHY OF NEEDS**.

Motivation is connected with the needs, desires, and goals of the individual. If something makes an individual happy and he or she has a need for it, there is willpower to make it happen. If one does not have such needs, the motivation is not as strong. The purpose of this game is to identify the types of needs, determine one's own needs, and connect them to one's goals.

The key significance of needs is to ultimately fulfil our highest need according to Maslow (to find one's happiness and meaning). Young people still seek it, adults are supposed to have found it. This is not always the case, therefore we should start as early as possible.

The goal of this game is for the participants to chart their own path and strive to achieve it (short-term and long-term goals).

The purpose and course of work: The mentor uses Power Point to present and demonstrate the hierarchy of needs, which is divided into: primary, secondary and tertiary (highest needs). This pyramid is organised according to Maslow and will help participants work independently. Participants are given cut out-pyramids, which are divided into 5 equal parts from harder paper. We then draw five identical empty spaces in the pyramid.

The five levels show:

- gg. the need for food, sleep, water;
- hh. the need for security;
- ii. the need for respect (participating in society);
- jj. the need for friendship and love, and
- kk. the need for meaning.

In each empty space, the participant is to write down what he or she would put under his or her basic needs, what under social and secondary needs and what represents their highest need. This is followed by a presentation of needs, a discussion, and an explanation.

In the second part, each need is paired with a goal. Example: The need for friendship. The goal is to find a friend, go to parties, open up and talk to people, and so on. Participants are to underline the most important needs in red. With each goal, they can determine a time frame, in which they wish to achieve it and how (manner).

Discussion and self-evaluation: The questions are prepared in advance. Their purpose is to make it easier for the participants to focus, get to know and describe their needs and goals. Along with the questions, there should be a general discussion about what wishes, needs and goals mean to us: what the terms denote; why life is as it is, etc. topics focused on life paths. It is also necessary to talk about success, fame and money. Participants themselves try to identify how they live, whether they like it or not, what could be changed and why. The following questions will serve as a self-evaluation questionnaire. Questions that help participants in creating the pyramid:

1. What is my biggest wish in life?
2. What are my capabilities and talents?
3. What am I truly interested in?
4. Which is currently my main goal?
5. What makes me happy or gives me purpose in life?

3.2 OPIC 3: I FEEL, THEREFORE I AM

3.2.1 I IN DIFFERENT SITUATIONS

Workshop duration: 2 andragogical hours

Workshop goal: Participants learn how they react in different situations.

GENERAL GOALS	PARTICIPANT GOALS	STANDARDS OF KNOWLEDGE	WORK METHODS	TEACHING STRATEGIES	NUMBER OF HOURS
Get to know positive and negative emotions and reactions in different situations. Understand how positive and negative emotions affect individuals and their behaviour.	- Differentiating between positive and negative emotions and understanding how they react in certain situations due to positive or negative emotions.	- Enumerating some positive and negative emotions. - Being able to describe how they react in different situations and which emotions are prevalent in specific situations. - Being able to describe some situations, in which their emotions caused them to react incorrectly.	- explanation, - conversation, - presentation, - reflection, - review of visual material. Work methods: - frontal, - individual, - group.	- listening, - presentation, - discussion, - project learning.	1
Learn about various conflict situations and problems that a person encounters in one's life and how both conflict situations and problems in life	- Understanding the term conflict and being able to explain it. - Understanding that the problems they encounter in life must be addressed as they will only accumulate.	- Being able to list some conflict situations, in which they have found themselves in life, and explain how they resolved them. - Knowing who they can turn to when they have	- explanation, - conversation, - presentation, - reflection, - review of visual material. Work methods: - frontal, - individual, - group.	- listening, - presentation, - discussion, - project learning.	

need to be resolved.	<ul style="list-style-type: none"> - Knowing examples of solving various problems. - Being able to list who they can turn to for help when they have problems. 	<p>problems and in which cases one of the organizations for working with Roma can help them.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Being able to give examples of good practice, how they solved some of their problems with the help of others. 			1
----------------------	--	--	--	--	----------

Instead of classic lectures and explanations, we can carry out 2 social games to actively engage participants. Each game should take up one hour.

Participants can learn about emotions through the social game **BALL OF EMOTIONS**.

The game is intended for recognizing, controlling, and managing emotions (assertiveness). For the participants to actively participate in the game, the mentor firstly introduces various emotions – this is an introduction to the social game (how emotions emerge and develop, the consequences and importance of expressing our emotions, the transition to moods and states).

Emotions are the most important non-verbal reflection of our personality. Through emotions, behavioural patterns, and feelings, the individual consciously (and mainly subconsciously) reveals his or her disinclination, motivation and attitudes. These are also further reflected in moods and states.

Instructions for work: The mentor brings hand-outs with emotions and short descriptions of each. Every individual gets one emotion at random (fear, anger, sadness, happiness, desperation, enthusiasm, infatuation, jealousy, etc.) The participant is to write down or explain to the group an example of this emotion, provide an additional description, share his own personal thoughts about the emotion, give an example from one's own life and determine the nature of this emotion – is it pleasant, unpleasant or neutral. This choice should then be further elaborated. The mentor leads the conversation with additional questions given to each participant. Participants listen to each presentation of emotions, then add their opinions and stick them on a larger poster. If some have poor literacy, their opinions are written down by the mentor or the participants who are proficient in writing. At the end, the poster is filled with findings and personal reflections about emotions. At the

same time, this serves as an aid for the next part of the game, where participants are to indicate appropriate or inappropriate emotional reactions through situational examples.

Discussion: In the discussion, the mentor focuses on emotional issues in childhood and adolescence. It is necessary to talk about innate and learned emotions, about who transferred them onto us, how this was done, and how much others affect our emotions. The participants are encouraged to think about what individual emotions mean, how they interpret them and why subjective interpretation of individual emotions is important (especially anger, aggression, rebellion, and on the other hand depression, sadness and despair).

Reflection: In this part, everybody has the opportunity to express their emotions, describe their feelings, and achieve some inner balance and peace by openly acknowledging them (be it pleasant or unpleasant). Participants should talk about their experiences and give their repressed emotions the opportunity to re-emerge and find their right place.

Participants can learn about resolving conflicts and problems with the social game **ROAD SIGNS**.

The purpose of the game is to understand the concepts of issues, conflicts and problems. The goal is that each of the participants gets to know their strategy (how they approach problems) and practices their coping skills in conflict situations. Through this social game, participants realize that all people have problems, and that true art lies in confronting them. The goal is to acquire skills, learn different stages of problem-solving, and especially to gain a sense of (self) responsibility. In this game, strong emphasis is put on communication, exchange, and interpersonal relationships.

The course of the game and instructions for work: In this game, arrow signposts are used. Each arrow, previously prepared by the mentor, provides responses or reactions when encountering an obstacle, issue, or a problem. The concepts are to be quickly explained by the mentor (what is an issue, a conflict and a problem). The mentor then mixes up the signposts. Each couple is to choose one and try to explain the reaction or strategy to approach a specific problem (the mentor should focus on solving real problems that members of the Roma community have in everyday life). The signposts should describe different problem-solving strategies: the "ostrich" strategy; "throwing in the towel" strategy; "arguing" strategy; "bulldozer" strategy; "power of authority" strategy and the "compromise and adapt" strategy.

Everyone present listens to the couple's explanation of a strategy and how they see it, then they present their own thoughts on the concept. The mentor summarizes them and draws conclusions. In the second part of the game, each individual creates their own signpost and writes down their own approach to solving problems and conflicts (example: when I encounter a problem, I put my head in the sand as if it does not exist – the "ostrich" strategy; or when I encounter a problem, I will immediately resolve it at all costs – a "bulldozer" strategy).

In this way, participants also get to know different characters, views on people and the world around them, they are confronted with themselves and their own sense of responsibility and independence.

Discussion: Signposts are different life options, all related to personal decisions. When we make a decision, we must also accept part of the responsibility for it. The discussion is open to reflections about our independence, the decisions individuals make, the responsibilities they have, and so on. These are existential questions about how people move to and fro seeking their life path; deciding between this and that, and not knowing exactly what to decide on or how to react to specific conflicts they face. The discussion aims to shed light on some facts and provide starting points to facilitate making decisions that are supposed to be sound, justified and well-intentioned.

Questions raised by the mentor should be related to the following: “Do you feel you have a lot of problems? If so, what are they? How do you tackle them? How much are other people involved in your problems and issues? Why did these problems occur in your opinion? To what extent are you responsible for them?”

Reflection: Speaking openly and admitting that we have an issue or a problem means reducing the problem by half. This means we are well on the way to overcoming even the most complicated issue. When we say “I admit, I have a problem with my parents, with my partner, with the teacher, etc.,” we accept the truth about that problem, and a weight is lifted. Only then do solutions begin to unfold. When we say “I feel angry, I no longer have the willpower, I can’t, etc.,” these feelings describe our current state and will begin to improve, as we speak openly about them. We are not alone, reflection is meant to reveal certain emotions, feelings, and the problems associated with them.

3.2.2 MY VALUE SYSTEM

Workshop duration: 2 andragogical hours

Workshop goal: Participants get to know the concept of values and create their own value scale. They talk openly about each value and explain why they placed it on a specific place on the scale.

GENERAL GOALS	PARTICIPANT GOALS	STANDARDS OF KNOWLEDGE	WORK METHODS	TEACHING STRATEGIES	NUMBER OF HOURS
To get to know values, the value system and the importance of values in every individual's life. To realize that our personal	- Understanding the concept of a value and knowing why values are important. - Connecting values with	- Explaining and understanding the concept of values. - Explaining why values are important in life.	- explanation, - conversation, - presentation, - reflection, - review of visual material. Work methods: - frontal,	- listening, - presentation, - discussion, - project learning.	1

value system is essential for attaining our personal goals and succeeding in life.	life goals and succeeding in life.	- Understanding that values are important for the realization of goals, being able to critically asses why this is the case on a practical life example.	- individual, - group.		
Get to know the concept of a value scale and create a personal value scale.	- Creating a personal value scale, being able to present it and explain why a specific value was placed at a specific spot.	- Being able to create a personal value scale and explain why a certain value was positioned at a specific spot.	- explanation, - conversation, - presentation, - reflection, - review of visual material. Work methods: - frontal, - individual, - group.	- listening, - presentation, - discussion, - project learning.	1

Instead of conducting a standard workshop, the mentor can engage the participants in the social game **VALUE PUZZLE**.

The purpose of the game is twofold: to raise motivation and concentration, and at the same time learn about values and non-values. The goal is for each participant to create a value system that will help them increase motivation, learn about their own aspirations and willpower, and remove obstacles. At the same time, the goal is connected with brain training, since it involves memorizing, recognizing other viewpoints, repeating descriptions of other viewpoints and adding new ones (one's own) in the form of an upgrade. Therefore, the goal covers a number of motivational and encouragement areas, and particularly gives meaning to one's life, which is often called into question in today's society.

Instructions and course of the game: Work is done individually and in a group. Each participant will have to be focused on others so that the game can be carried out without major interruptions. The mentor initially explains the course and meaning of the game, then each participant is to write down their values (family, knowledge, money, love, peace, truth...) on a large hard sheet of paper. Then they are to cut the paper into smaller pieces with individual values. Smaller pieces of paper can also be cut out earlier and values can be written on them (optional). The tables should be drawn together so there is enough space for the puzzle. The first participant approaches, announces his or her value out loud, places it on the table, and briefly explains why he or she has chosen it. Then the mentor invites another participant to bring and add his or her value, repeat their predecessor's value and motive, and explain why they decided on their own and so on. Participants repeat the previous values, describe why others chose them, and then present their own. If their value is already on the table, they add it to the same pile. At the end, we are able to evaluate the highest and lowest ranking values. After finishing the exercise, we stick the slips on a group poster and add opposite values (truth / lie; war / peace, etc.).

Discussion: Suggested questions:

1. Which values do you know?
2. Which are social and personal values?
3. What do values affect?
4. What influenced me to choose specific values?
5. Who influenced the development of my personal values (my parents, friends, teachers)?
6. How are values connected with motivation and the lack of it?

Reflection: Everyone is invited to talk about their feelings in connection with a specific value system. In particular, these are popular topics regarding family, friends, love, work, money. Participants can expound on how they experience each other through their value system, how they feel when someone does not share their values, how to bridge the differences between personal and social attitudes, how to resolve conflicts in a family, where everyone has their own opinion, how we feel about these differences, and whether we have similar inner experiences.

3.3 TOPIC 4: I AS A LEARNING INDIVIDUAL

3.3.1 I CAN DO MORE AND BETTER

Workshop duration: 2 andragogical hours

Workshop goal: Participants discover their learning styles and preferred learning techniques.

GENERAL GOALS	PARTICIPANT GOALS	STANDARDS OF KNOWLEDGE	METHODS OF WORK	TEACHING STRATEGIES	NUMBER OF HOURS
Get to know learning styles, strategies, types and techniques.	<ul style="list-style-type: none"> - Knowing the difference between learning styles, strategies, types, and techniques. - Through tests determining their learning styles, preferred strategies, what type of learner they are, and which learning techniques suit them. 	<ul style="list-style-type: none"> - Being able to explain their learning styles, learning strategies, types and techniques. 	<ul style="list-style-type: none"> - explanation, - conversation, - presentation, - reflection, - review of visual material. <p>Work methods:</p> <ul style="list-style-type: none"> - frontal, - individual, - group. 	<ul style="list-style-type: none"> - listening, - presentation, - discussion, - project learning. 	2

QUESTIONNAIRE – LEARNING STYLES

The VARK Questionnaire for Adults: How Do I Learn Best?

Choose the answer that best explains your preference and circle the letter(s) next to it. Please circle more than one if a single answer does not match your perception. Leave blank any question that you are uncomfortable answering or that does not apply.

1. YOU ARE HELPING SOMEONE WHO WANTS TO GO TO YOUR AIRPORT, THE CENTRE OF TOWN OR RAILWAY STATION. YOU WOULD:

- a) Go with them.
- b) Tell them the directions.
- c) Write down the directions.
- d) Draw, show or give them a map.

2. A WEBSITE HAS A VIDEO SHOWING HOW TO MAKE A SPECIAL GRAPH. THERE IS A PERSON SPEAKING, SOME LISTS AND WORDS DESCRIBING WHAT TO DO AND SOME DIAGRAMS. YOU WOULD LEARN MOST FROM:

- a) Seeing the diagrams.
- b) Listening.
- c) Reading the words.
- d) Watching the actions.

3. YOU ARE PLANNING A VACATION FOR A GROUP. YOU WANT SOME FEEDBACK FROM THEM ABOUT THE PLAN. YOU WOULD:

- a) Describe some of the highlights they will experience.
- b) Use a map to show them the places.
- c) Give them a copy of the printed itinerary.
- d) Phone, text or email them.

4. YOU ARE GOING TO COOK SOMETHING AS A SPECIAL TREAT. YOU WOULD:

- a) Cook something you know without the need for instructions.
- b) Ask friends for suggestions.

- c) Look on the internet or in some cookbooks for ideas from the pictures.
- d) Use a good recipe.

5. A GROUP OF TOURISTS WANT TO LEARN ABOUT THE PARKS OR WILDLIFE RESERVES IN YOUR AREA. YOU WOULD:

- a) Talk about, or arrange a talk for them about parks or wildlife reserves.
- b) Show them maps and internet pictures.
- c) Take them to a park or wildlife reserve and walk with them.
- d) Give them a book or pamphlets about the parks or wildlife reserves.

6. YOU ARE ABOUT TO PURCHASE A DIGITAL CAMERA OR MOBILE PHONE. OTHER THAN PRICE, WHAT WOULD MOST INFLUENCE YOUR DECISION?

- a. Trying or testing it.
- b. Reading the details or checking its features online.
- c. It is a modern design and looks good.
- d. The salesperson telling me about its features.

7. REMEMBER A TIME WHEN YOU LEARNED HOW TO DO SOMETHING NEW. AVOID CHOOSING A PHYSICAL SKILL, EG. RIDING A BIKE. YOU LEARNED BEST BY:

- a) Watching a demonstration.
- b) Listening to somebody explaining it and asking questions.
- c) Diagrams, maps, and charts – visual clues.
- d) Written instructions – e.g. a manual or book.

8. YOU HAVE A PROBLEM WITH YOUR HEART. YOU WOULD PREFER THAT THE DOCTOR:

- a) Gave you something to read to explain what was wrong.
- b) Used a plastic model to show what was wrong.
- c) Described what was wrong.
- d) Showed you a diagram of what was wrong.

9. YOU WANT TO LEARN A NEW PROGRAM, SKILL OR GAME ON A COMPUTER. YOU WOULD:

- a) Read the written instructions that came with the program.
- b) Talk with people who know about the program.
- c) Use the controls or keyboard.
- d) Follow the diagrams in the book that came with it.

10. I LIKE WEBSITES THAT HAVE:

- a) Things I can click on, shift or try.
- b) Interesting design and visual features.
- c) Interesting written descriptions, lists and explanations.
- d) Audio channels where I can hear music, radio programs, or interviews.

11. OTHER THAN PRICE, WHAT WOULD MOST INFLUENCE YOUR DECISION TO BUY A NEW NON-FICTION BOOK?

- a) The way it looks is appealing.
- b) Quickly reading parts of it.
- c) A friend talks about it and recommends it.
- d) It has real-life stories, experiences and examples.

12. YOU ARE USING A BOOK, CD OR WEBSITE TO LEARN HOW TO TAKE PHOTOS WITH YOUR NEW DIGITAL CAMERA. YOU WOULD LIKE TO HAVE:

- a) A chance to ask questions and talk about the camera and its features.
- b) Clear written instructions with lists and bullet points about what to do.
- c) Diagrams showing the camera and what each part does.
- d) Many examples of good and poor photos and how to improve them.

13. DO YOU PREFER A TEACHER OR A PRESENTER WHO USES:

- a) Demonstrations, models, or practical sessions.
- b) Question and answer, talk, group discussion, or guest speakers.
- c) Hand-outs, books, or readings.

d) Diagrams, charts, or graphs.

14. YOU HAVE FINISHED A COMPETITION OR TEST AND WOULD LIKE SOME FEEDBACK. YOU WOULD LIKE TO HAVE FEEDBACK:

- a) Using examples from what you have done.
- b) Using a written description of your results.
- c) From somebody who talks it through with you.
- d) Using graphs showing what you had achieved.

15. YOU ARE GOING TO CHOOSE FOOD AT A RESTAURANT OR CAFÉ. YOU WOULD:

- a) Choose something that you have had there before.
- b) Listen to the waiter or ask friends to recommend choices.
- c) Choose from the descriptions on the menu.
- d) Look at what others are eating or look at pictures of each dish.

16. YOU HAVE TO MAKE AN IMPORTANT SPEECH AT A CONFERENCE OR SPECIAL OCCASION. YOU WOULD:

- a) Make diagrams or get graphs to help explain things.
- b) Write a few keywords and practice saying your speech over and over.
- c) Write out your speech and learn from reading it over several times.
- d) Gather many examples and stories to make the talk real and practical.

The VARK Questionnaire Scoring Chart

Use the following scoring chart to find the VARK category that each of your answers corresponds to. Circle the letters that correspond to your answers. If you answered B and C for question 3, circle V and R in the question 3 row.

	Answer A	Answer B	Answer C	Answer D
1	K	A	R	V
2	V	A	R	K
3	K	V	R	A
4	K	A	V	R
5	A	V	K	R
6	K	R	V	A

7	K	A	V	R
8	R	K	A	V
9	R	A	K	V
10	K	V	R	A
11	V	R	A	K
12	A	R	V	K
13	K	A	R	V
14	K	R	A	V
15	K	A	R	V
16	V	A	R	K

Calculating your scores: Count the number of each of the VARK letters you have circled to get your score for each VARK category.

Total number of Vs circled =

Total number of As circled =

Total number of Rs circled =

Total number of Ks circled =

Which letter prevails?

What do the letters V, A, R and K stand for?

They correspond to different learning styles. The letter that was circled most often shows your learning style.

V – visual learning style, A – aural learning style, R – read/write learning style, K – kinaesthetic learning style

You have now determined your learning style. This explains the best way for you to receive new information, learn successfully, and prepare for examinations.

Learning Styles Questionnaire

This questionnaire is designed to find out your preferred learning style(s). Over the years you have probably developed learning "habits" that help you benefit more from some experiences than from others. Since you are probably unaware of this, this questionnaire will help you pinpoint your learning preferences so that you are in a better position to select learning experiences that suit your style and have a greater understanding of those that suit the style of others. There is no time limit to this questionnaire. It will probably take you 10-15 minutes. The accuracy of the results depends on how

honest you can be. There are no right or wrong answers. If you agree more than you disagree with a statement put a tick by it. If you disagree more than you agree leave the box empty.

- 1. I have strong beliefs about what is right and wrong, good and bad.
- 2. I often act without considering the possible consequences.
- 3. I tend to solve problems using a step-by-step approach.
- 4. I believe that formal procedures and policies restrict people.
- 5. I have a reputation for saying what I think, simply and directly.
- 6. I often find that actions based on feelings are as sound as those based on careful thought and analysis.
- 7. I like the sort of work where I have time for thorough preparation and implementation.
- 8. I regularly question people about their basic assumptions.
- 9. What matters most is whether something works in practice.
- 10. I actively seek out new experiences.
- 11. When I hear about a new idea or approach I immediately start working out how to apply it in practice.
- 12. I am keen on self-discipline such as watching my diet, taking regular exercise, sticking to a fixed routine, etc.
- 13. I take pride in doing a thorough job.
- 14. I get on best with logical, analytical people and less well with spontaneous, "irrational".
- 15. I take care over the interpretation of data available to me and avoid jumping to conclusions.
- 16. I like to reach a decision carefully after weighing up many alternatives.
- 17. I'm attracted more to novel, unusual ideas than to practical ones.
- 18. I don't like disorganised things and prefer to fit things into a coherent pattern.
- 19. I accept and stick to laid down procedures and policies so long as I regard them as an efficient way of getting the job done.
- 20. I like to relate my actions to a general principle.
- 21. In discussions, I like to get straight to the point.
- 22. I tend to have distant, rather formal relationships with people at work.
- 23. I thrive on the challenge of tackling something new and different.
- 24. I enjoy fun-loving, spontaneous people.
- 25. I pay meticulous attention to detail before coming to a conclusion.
- 26. I find it difficult to produce ideas on impulse.
- 27. I believe in coming to the point immediately.
- 28. I am careful not to jump to conclusions too quickly.
- 29. I prefer to have as many sources of information as possible -the more data to mull over the better.
- 30. Flippant people who don't take things seriously enough usually irritate me.
- 31. I listen to other people's points of view before putting my own forward.
- 32. I tend to be open about how I'm feeling.
- 33. In discussions, I enjoy watching the manoeuvrings of the other participants.
- 34. I prefer to respond to events on a spontaneous, flexible basis rather than plan things out in advance.
- 35. I tend to be attracted to techniques such as network analysis, flow charts, branching programmes, contingency planning, etc.

- 36. It worries me if I have to rush out a piece of work to meet a tight deadline.
- 37. I tend to judge people's ideas on their practical merits.
- 38. Quiet, thoughtful people tend to make me feel uneasy.
- 39. I often get irritated by people who want to rush things.
- 40. It is more important to enjoy the present moment than to think about the past or future.
- 41. I think that decisions based on a thorough analysis of all the information are sounder than those based on intuition.
- 42. I tend to be a perfectionist.
- 43. In discussions, I usually produce lots of spontaneous ideas.
- 44. In meetings, I put forward practical realistic ideas.
- 45. More often than not, rules are there to be broken.
- 46. I prefer to stand back from a situation and consider all the perspectives.
- 47. I can often see inconsistencies and weaknesses in other people's arguments.
- 48. On balance I talk more than I listen.
- 49. I can often see better, more practical ways to get things done.
- 50. I think written reports should be short and to the point.
- 51. I believe that rational, logical thinking should win the day.
- 52. I tend to discuss specific things with people rather than engaging in social discussion.
- 53. I like people who approach things realistically rather than theoretically.
- 54. In discussions, I get impatient with irrelevancies and digressions.
- 55. If I have a report to write I tend to produce lots of drafts before settling on the final version.
- 56. I am keen to try things out to see if they work in practice.
- 57. I am keen to reach answers via a logical approach.
- 58. I enjoy being the one that talks a lot.
- 59. In discussions I often find I am the realist, keeping people to the point and avoiding wild speculations.
- 60. I like to ponder many alternatives before making up my mind.
- 61. In discussions with people, I often find I am the most dispassionate and objective.
- 62. In discussions, I'm more likely to adopt a "low profile" than to take the lead and do most of the talking.
- 63. I like to be able to relate current actions to a longer-term bigger picture.
- 64. When things go wrong I am happy to shrug it off and "put it down to experience".
- 65. I tend to reject wild, spontaneous ideas as being impractical.
- 66. It's best to think carefully before taking action.
- 67. On balance I do the listening rather than the talking.
- 68. I tend to be tough on people who find it difficult to adopt a logical approach.
- 69. Most times I believe the end justifies the means.
- 70. I don't mind hurting people's feelings as long as the job gets done.
- 71. I find the formality of having specific objectives and plans stifling.
- 72. I'm usually one of the people who are the life of the party.
- 73. I do whatever is expedient to get the job done.
- 74. I quickly get bored with methodical, detailed work.
- 75. I am keen on exploring the basic assumptions, principles and theories underpinning things and events.
- 76. I'm always interested to find out what people think.
- 77. I like meetings to be run on methodical lines, sticking to laid down agenda, etc.

- 78. I steer clear of subjective or ambiguous topics.
- 79. I enjoy the drama and excitement of a crisis situation.
- 80. People often find me insensitive to their feelings.

Scoring:

You score one point for each item you ticked. Empty items do not get points. Circle the questions you ticked on the list below. The learning style with the most points is likely the most appropriate learning style for you.

	2	7	1	5
	4	13	3	9
	6	15	8	11
	10	16	12	19
	17	25	14	21
	23	28	18	27
	24	29	20	35
	32	31	22	37
	34	33	26	44
	38	36	30	49
	40	39	42	50
	43	41	47	53
	45	46	51	54
	48	52	57	56
	58	55	61	59
	64	60	63	65
	71	62	68	69
	72	66	75	70
	74	67	77	73
	79	76	78	80
TOGETHER:				
	Activist	Reflector	Theorist	Pragmatist

ACTIVIST

General description:

Activists involve themselves fully and without bias in new experiences. They enjoy the here and now and are happy to be dominated by immediate experiences. They are open-minded, not sceptical, and this tends to make them enthusiastic about anything new. Their philosophy is: "I'll try anything once". They tend to act first and consider the consequences afterwards. Their days are filled with activity. They tackle problems by brainstorming. As soon as the excitement from one activity has died down, they are busy looking for the next. They tend to thrive on the challenge of new experiences but are

bored with implementation and long-term consolidation. They are gregarious people constantly involving themselves with others but in doing so; they seek to centre all activities on themselves.

Activists learn best from activities where:

- there are new experiences/problems/opportunities from which to learn,
- they can engross themselves in short "here and now" activities such as business games, competitive teamwork tasks, role-playing exercises;
- there is excitement/drama/crisis and things chop and change with a range of diverse activities to tackle;
- they have a lot of the limelight/high visibility, i.e. they can "chair" meetings, lead discussions, and give presentations;
- they are allowed to generate ideas without constraints of policy or structure or feasibility;
- they are thrown in at the deep end with a task they think is difficult, i.e. when set a challenge with inadequate resources and adverse conditions;
- they are involved with other people, i.e. bouncing ideas off them, solving problems as part of a team;
- it is appropriate to "have a go".

Activists learn least from activities where:

- learning involves a passive role, i.e. listening to lectures, monologues, explanations, statements of how things should be done, reading, watching;
- they are asked to stand back and not be involved;
- they are required to assimilate, analyse and interpret lots of "messy" data;
- they are required to engage in solitary work, i.e. reading, writing, thinking on their own;
- they are asked to assess beforehand what they will learn, and to appraise afterwards what they have learned;
- they are offered statements they see as "theoretical", i.e. explanation of cause or background;
- they are asked to repeat essentially the same activity over and over again, i.e. when practising;
- they have precise instructions to follow with little room for manoeuvre;
- they are asked to do a thorough job, i.e. attend to detail, tie up loose ends, dot the I's, cross T's.

How to strengthen the activist's learning style?

- Do something you have not done before.
- Wear something special to work, rearrange your workspace.
- Train yourself to initiate conversations with strangers at conferences, parties, meetings and conventions.
- Deliberately fragment your day by changing activities each half-hour.
- Force yourself into the limelight. Volunteer whenever possible to chair meetings or give presentations.
- Practise thinking aloud and on your feet.

General description:

Reflectors like to stand back to ponder experiences and observe them from many different perspectives. They collect data, both first hand and from others, and prefer to think about it thoroughly before coming to any conclusion. The thorough collection and analysis of data about experiences and events is what counts so they tend to postpone reaching definitive conclusions for as long as possible. Their philosophy is to be cautious. They are thoughtful people who like to consider all possible angles and implications before making a move. They prefer to take a back seat in meetings and discussions. They enjoy observing other people in action. They listen to others and get the drift of the discussion before making their own points. They tend to adopt a low profile and have a slightly distant, tolerant unruffled air about them. When they act it is part of a wide picture which includes the past as well ,mas the present and others' observations as well as their own.

Reflectors learn best from activities where:

- they are allowed or encouraged to watch/think/chew over activities;
- they are able to stand back from events and listen/observe, i.e. observing a group at work, taking a back seat in a meeting, watching a film or video;
- they can carry out some painstaking research, i.e. investigate, assemble information, and probe to get to the bottom of things;
- they are allowed to think before acting, to assimilate before commencing, i.e. time to prepare, a chance to read in advance a brief giving background data;
- they have the opportunity to review what has happened, what they have learned;
- they are asked to produce carefully considered analyses and reports;
- they are helped to exchange views with other people without danger, i.e. by prior agreement, within a structured learning experience;
- they can reach a decision in their own time without pressure and tight deadlines.

Reflectors learn least from activities where:

- they are "forced" into the limelight, i.e. to act as leader/chairman, to role-play in front of on-lookers;
- they are involved in situations which require action without planning;
- they are pitched into doing something without warning, i.e. to produce an instant reaction, to produce an off-the-top-of-the-head idea;
- they are given insufficient data on which to base a conclusion;
- they are given cut and dried instructions of how things should be done;
- they are worried by time pressures or rushed from one activity to another;
- in the interests of expediency they have to take short cuts or do a superficial job.

How to strengthen the reflector's learning style?

- Train yourself to observe the behaviour of people at meetings and get-togethers.
- Keep a diary of daily events, think about your daily events, and try to draw conclusions based on that.

- After meetings and get-togethers, train yourself to summarise or form a viewpoint.
- Take up research that demands gathering detailed data from different sources.
- Train yourself to write eloquently.
- Train yourself to make pro- and con- lists for specific courses of action.

THEORIST

General description:

Theorists adapt and integrate observations into complex but logically sound theories. They think problems through in a vertical, step-by-step logical way. They assimilate disparate facts into coherent theories. They tend to be perfectionists who won't rest easy until things are tidy and fit into a rational scheme. They like to analyse and synthesise. They are keen on basic assumptions, principles, theories models and systems thinking. Their philosophy prizes rationality and logic. "If it's logical it's good". Questions they frequently ask are: "Does it make sense?" "How does this fit with that?" "What are the basic assumptions?" They tend to be detached, analytical and dedicated to rational objectivity rather than anything subjective or ambiguous. Their approach to problems is consistently logical. This is their "mental set" and they rigidly reject anything that doesn't fit with it. They prefer to maximise certainty and feel uncomfortable with subjective judgements, lateral thinking and anything flippant.

Theorists learn best from activities where:

- what is being offered is part of a system, model, concept, theory;
- they have time to explore methodically the associations and inter-relationships between ideas, events and situations;
- they have the chance to question and probe the basic methodology, assumptions or logic behind something, i.e. by taking part in a question and answer session, by checking a paper for inconsistencies;
- they are in structured situations with a clear purpose;
- they can listen to or read about ideas and concepts that emphasise rationality or logic and are well-argued/elegant/watertight;
- they can analyse and then generalise the reasons for success or failure;
- they are offered interesting ideas and concepts even though they are not immediately relevant;
- they are required to understand and participate in complex situations.

Theorists learn least from activities where:

- they are pitch-forked into doing something without a context or apparent purpose;
- they have to participate in situations emphasising emotions and feelings;
- they are involved in unstructured activities where ambiguity and uncertainty are high, i.e. with open-ended problems, on sensitivity training;
- they are asked to act or decide without a basis in policy, principle or concept;

- they are faced with a hotchpotch of alternative/contradictory techniques/methods without exploring any in-depth, i.e. as on a "once over lightly" course;
- they find the subject matter platitudinous, shallow or gimmicky;
- they feel themselves out of tune with other participants, i.e. when with lots of Activists or people of lower intellectual calibre.

How to strengthen the theorist's learning style?

- Read something heavy and thought-provoking.
- Practise spotting inconsistencies/weaknesses in other people's arguments.
- Take a complex situation and analyse why it developed the way it did, what could be done differently and at which stage.
- Practise structuring situations so that they are orderly and play out as planned.

PRAGMATIST

General description:

Pragmatists are keen on trying out ideas, theories and techniques to see if they work in practice. They positively search out new ideas and take the first opportunity to experiment with applications. They are the sorts of people who return from management courses brimming with new ideas that they want to try out in practice. They like to get on with things and act quickly and confidently on ideas that attract them. They tend to be impatient with ruminating and open-ended discussions. They are essentially practical, down to earth people who like making practical decisions and solving problems. They respond to problems and opportunities "as a challenge". Their philosophy is: "There is always a better way" and "if it works it is good".

Pragmatists learn best from activities where:

- there is an obvious link between the subject matter and a problem or opportunity on the job;
- they are shown techniques for doing things with obvious practical advantages, i.e. how to save time, how to make a good first impression, how to deal with awkward people;
- they have the chance to try out and practice techniques with coaching/feedback from a credible expert, i.e. someone who is successful and can do the techniques themselves;
- they are exposed to a model they can emulate, i.e. a respected boss;
- they are given techniques currently applicable to their own job;
- they are given immediate opportunities to implement what they have learned;
- there is a high face validity in the learning activity, i.e. a good simulation, 'real' problems;
- they can concentrate on practical issues, i.e. drawing up action plans with an obvious end product, suggesting short cuts, giving tips.

Pragmatists learn least from activities where:

- the learning is not related to an immediate need they recognise/they cannot see, an immediate relevance/practical benefit;
- organisers of the learning, or the event itself, seems distant from reality, i.e. "ivory-towered", all theory and general principles, pure "chalk and talk";
- there is no practice or clear guidelines on how to do it;
- they feel that people are going round in circles and not getting anywhere fast enough;
- there are political, managerial or personal obstacles to implementation;
- there is no apparent reward from the learning activity, i.e. more sales, shorter meetings, higher bonus, promotion...

How to strengthen the pragmatist's learning style?

- At meetings and discussions, concentrate on producing action plans.
- Study techniques that other people use and model yourself on them.
- Get experts to observe your technique and to coach you in how to improve it.

3.3.2 MY PERSONAL PHONE-BOOK

Workshop duration: 2 andragogical hours

Workshop goal: Participants learn where they can seek help during training – support activities.

GENERAL GOALS	PARTICIPANT GOALS	STANDARDS OF KNOWLEDGE	WORK METHODS	TEACHING STRATEGIES	NUMBER OF HOURS
Get to know support activities provided by educational organisations and other institutions in the area.	<ul style="list-style-type: none"> - Understanding where they can get additional help during training and the activities of different services. - Knowing how to seek help and who to turn to when they are in need. 	<ul style="list-style-type: none"> - Knowing when to go to a counselling centre, when to look for additional learning assistance, where to get a scholarship or tuition, knowing the role of the employment service, the centre for social work, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - explanation, - conversation, - presentation, - reflection, - review of visual material. <p>Work methods:</p> <ul style="list-style-type: none"> - frontal, - individual, - group. 	<ul style="list-style-type: none"> - listening, - presentation, - discussion, - project learning. 	2

1. ИНДЕНТИФИКУВАНИ ПОТРЕБИ

Од претходните искуства со образование на возрасни Роми, честопати веднаш по нивната инклузија, наидовме на проблеми кои не можат успешно да се решат во програмите за обука, главно заради наставните програми кои ги пропишуваат темите и бројот на часови на имплементација. Како резултат на тоа, забележавме голем број на испуштања на возрасни Роми во програми за обука, како и недостаток на мотивација кај оние кои инаку учествуваа во програмата.

Основните потреби што беа идентификувани од наставниците кои предаваат на возрасни Роми беа исполнети во проектот ГЕМ. При подготовката на оваа програма за обука, главно се фокусиравме на наставниците, додека помалку внимание се посветуваше на возрасните Роми вклучени во програмите. Како резултат, тие не беа мотивирани да учествуваат во програмите, бидејќи процесот на вклучување во разни програми за обука секогаш повлекува одреден вид „присила“. Покрај тоа, возрасните Роми вклучени во програмите имаат различни предзнаења, различно развиени социјални вештини и потекнуваат од различно потекло. Во овој поглед, ние првенствено мораме да го земеме предвид нивното социјално вклучување во поширокото општество.

За време на спроведувањето на програмите, наидовме на следниве проблеми, за кои веруваме дека мора да бидат решени пред да се вклучат учесниците во образовни програми. Ова е единствениот начин на кој ќе можеме да влијаеме на успехот на возрасните Роми во програмите за обука, особено во формалните:

- Различни нивоа на основна писменост (програми, особено неформални, вклучуваат возрасни Роми на возраст од 17 до 50 години со различни предзнаења - некои се писмени, други од различни причини не, од кои најочигледни се недовршени основно училиште и поминало време откако последен пат биле запишани во одредена образовна програма).
- Нивото на мотивација за вклучување во одредена програма за обука.
- Нивото на вклучување во пошироката заедница.
- Апатијата со значителен недостаток на животни цели.
- Проблеми во врските.
- Тешкотии во комуникацијата.
- Проблеми со изборот на животниот пат (образование, професии ...).
- Лични проблеми (слаба самодоверба, ниска самодоверба, прекумерна интроверзија, агресија ...).

Поради овие проблеми, кои последователно влијаат на успехот на поединецот во програмата за обука, возрасните Роми треба барем да бидат мотивирани и оспособени за разбирање на самите себе и нивните импулси, како и за планирање на краткорочни образовни цели, пред нивното вклучување во образовните програми, особено формални. Мотивационите работилници дадени во прирачникот се насочени кон откривање на сопствените животни потреби, интереси и цели и учење за социјалните улоги на поединецот и обично се вградени во некои процеси на учење.

Без волја и мотивација, некое лице може да се заглави на половина пат или никогаш да не го заврши она што го започнало затоа што го изгубило видот на целта и само-мотивацијата.

2. ПРЕЗЕНТАЦИЈА НА МОТИВИЦИСКИ РАБОТИЛНИЦИ

2. 1 ЦЕЛНА ГРУПА

Програмата за мотивациони работилници е насочена кон возрасни Роми кои учествуваат во различни програми за развој на нивните основни компетенции (формални и неформални), но премногу долго се исклучени од образовниот систем. Како резултат на тоа, тие немаат развиено основни социјални вештини што ќе го олеснат нивното учество во програмите, а со тоа ќе им дадат мотивација и за образование и за поголема вклученост во пошироката заедница. Како дел од мотивационите работилници, целната група ќе се здобие со основно знаење за социјално вклучување, додека поединците ќе учат за себе и за своите цели што се поврзани со нивните емоции, карактерни црти и само-имиџ. Заедно со нивниот ментор, тие ќе се обидат да најдат одговори на одредени теми, особено лични и социјални, што ќе ја мотивира споменатата целна група заснована врз нивното самопознавање и запознавање со другите. Мотивационите работилници ќе вклучуваат часови за различни стилови на учење и презентација на активности за поддршка на учесниците по вклучувањето во програмата за обука.

2. 2 ЦЕЛ НА МОТИВИЦИСКИТЕ РАБОТИЛНИЦИ

Основната цел на мотивационите работилници е да ги охрабрат возрасните Роми да учествуваат во програми за обука, да ги мотивираат да ја подобрат својата моментална состојба, да се запознаат себеси и нивните импулси и да ги претстават можностите што им се достапни откако ќе бидат вклучени во одредена едукативна програма. Во исто време, сакаме да покажеме зошто развојот на основните компетенции е важен пред се за подобрување на нивната моментална животна состојба и во исто време претставува една од опциите за бегство од злосторниот круг на сиромаштија.

2. 3 ВРЕМЕТРАЕЊЕ НА МОТИВАЦИСКИТЕ РАБОТИЛНИЦИ

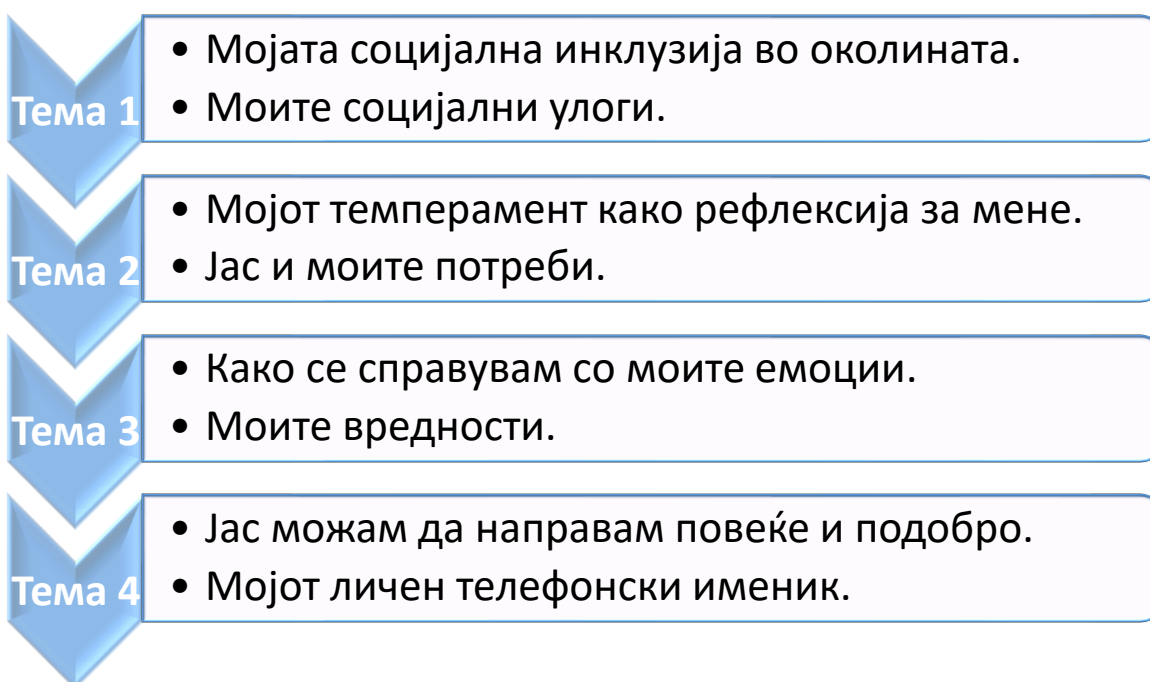
Мотивациските работилници за возрасни Роми ќе се спроведат во вкупно 16 часа. Тие се поделени на 4 главни теми, од кои секоја е сеопфатна единица и содржи 4 андрагошки часа.

Предлагаме работилниците да се одржуваат 4 последователни дена, 4 часа на ден, доколку учесниците можат да ги следат работилниците и исто така се доволно активни и ангажирани. Инаку, истите можат да се спроведат и во пократки 2-часовни работилници, што ќе се одвиваат 8 последователни дена.

2. 4 СОДРЖИНА НА РАБОТИЛНИЦИТЕ

Мотивационите работилници се поделени на 4 главни теми, секоја од нив се состои од 4 часа. Пред да започнете со мотивациони работилници, потребно е да се утврди нивото на основна писменост на учесниците и соодветно да се прилагодат на нивна цел. Ние не препорачуваме големи количини на пишан материјал и советуваме на учесниците кои имаат потешкотии во читањето и пишувањето да им се укаже помош во решавање на индивидуалните тестови за личност.

Содржината на мотивационите работилници и индивидуалните теми е разумно прилагодена на вклучените учесници.



Мотивациони работилници вклучуваат теми на:

- Проценка на сопствената вклученост во социјалното опкружување и утврдување на причините за лошата социјална вклученост.
- Учење за социјалните улоги на една личност и за тоа како тие влијаат на поединецот.
- Учење за темперамент и разбирање на карактеристиките на личноста што произлегуваат од темпераментот.
- Препознавање на основните потреби, разбирање на основните и секундарните потреби и нивно исполнување.
- Техники за управување со емоциите и препознавање на разни емоции, кои влијаат на менталната состојба на една личност.
- Важноста на вредностите и формирањето на систем за лични вредности.
- Препознавање на стилот на учење на поединецот и опис на тоа како треба да учат поединци со различни стилови.

- Активности за поддршка, кои се достапни за оние вклучени во обуката, заедно со презентација на специфични организации кои можат да придонесат за поголем успех откако ќе се реинтегрираат во процесот на учење.

Мотивационите работилници се засноваат на општи методични и дидактички принципи, дефинирани во наставната програма и ги почитуваат основните андрагошки принципи за едукација на возрасните, донесени од страна на мнозинството членки на ЕУ. Во исто време, тие им овозможуваат на поединците да се здобијат со клучни компетенции во согласност со Клучните компетенции за доживотно учење - Европската референтна рамка (Европската комисија, 2007 година).

Содржината на темите е оригинална работа направена од партнерите во проектот. Темите се прилагодени на потребите на возрасната ромска заедница и како такви се засноваат на знаењето за образовните потреби на целната група.

3 ТЕОРЕТСКИ ДЕЛ

3. 1 ТЕМА 1: Јас како дел од општеството

3. 1. 1 МОАТА СОЦИЈАЛНА ИНКЛУЗИЈА ВО ОКОЛИНАТА

Времетраење на работилницата: 2 андрагошки часа

Цел на работилницата: Разбирање на концептот на социјалното опкружување и неговата важност за поединецот.

ОПШТИ ЦЕЛИ	ЦЕЛИ НА УЧЕСНИКОТ	СТАНДАРДИ НА ЗНАЕЊЕ	РАБОТНИ МЕТОДИ	НАСТАВНИ СТРАТЕГИИ	БР. ЧАС ОВИ
Да се научи за концептот на социјална вклученост и можностите што му се дадени на поединецот во поширокото социјално опкружување.	- Учење за социјалното вклучување. - Разбирање на концептот на социјалното опкружување. - Препознавање напредностите на поголема социјална инклузија. - Запознавање со можностите што им се даваат од	- Давање на пример за тоа какво е нивното социјално опкружување. - Да се оспособи да именува најмалку 3 предности на поголема социјална вклученост.	- објаснување, - разговор, - презентација, - рефлексција, - преглед на визуелниот материјал. Методи на работа: - фронтален, - индивидуален - група.	- слушање, - презентација - дискусија, - учење преку проекти.	1

	поширокото социјално опкружување. - Разбирање зошто тие се исклучени од поширокото социјално опкружување.	- Да се наведат 5 причини за нивното исклучување од социјалното опкружување.			
Да се утврдат причините за лошата социјална инклузија, да се разберат концептите на стереотип и предрасуди, да се обезбеди лично искуство со предрасуди и стереотипи.	- Разбирање на причините за лошата социјална вклученост. - Разбирање на концептот на стереотип. - Разбирање на концептот на предрасуди.	- Разбирање зошто тие се исклучени од поширокото социјално опкружување. - Да може да се објасни концептот на стереотип со пример. - Да може да се објасни концептот на предрасуди со пример. - Да може да се опише како стереотипите и предрасудите се гледаат во образовниот систем.	- објаснување, - разговор, - презентација, - рефлексија, - преглед на визуелниот материјал. Методи на работа: - фронтален, - индивидуален - група.	- слушање, - презентација - дискусија, - учење преку проекти.	1

3. 1. 2 МОИТЕ СОЦИЈАЛНИ УЛОГИ

Времетраење на работилницата: 2 андрагошки часа

Цел на работилницата: Да се запознаат учесниците со различните социјални улоги кои ги прифаќаат во нивниот живот.

ОПШТИ ЦЕЛИ	ЦЕЛИ НА УЧЕСНИКОТ	СТАНДАРДИ НА ЗНАЕЊЕ	РАБОТНИ МЕТОДИ	НАСТАВНИ СТРАТЕГИИ	БР. ЧАСОВИ
Да се научи концептот на социјални улоги и различни социјални улоги	-Запознавање со концептот на социјалните улоги. - Разбирање на различните	- Да може да се дефинира концептот на социјалните улоги. - Давање пример за тоа	- објаснување, - разговор, - презентација, - рефлексија, - преглед на визуелниот материјал.	- слушање, - презентација, - дискусија, - учење преку проекти, - студии на случај.	

засновани на нивните односи со другите.	социјални улоги во општеството. - Оценување зошто социјалните улоги се важни за нечиј живот.	како се менуваат социјалните улоги на поединецот врз основа на нивниот статус во општеството. - Да може да се опише како тие се однесуваат во различни социјални улоги.	Методи на работа: - фронтален, - индивидуален, - група.		1
Да ги препознаат сопствените социјални улоги и да ги опишат.	- Разбирање на нивните социјални улоги и како тие се однесуваат во различни ситуации. - Да се биде свесен дека различните општествени улоги бараат различни однесувања во исти ситуации.	- Да може да ги опишат нивните социјални улоги засновани врз практични примери од нивните животи. - Проценка дали нивното однесување во различни ситуации, во кои тие имаат различни социјални улоги, е соодветно.	- објаснување, - разговор, - презентација, - рефлексija, - студија на случај, - преглед на визуелниот материјал. Методи на работа: - фронтален, - индивидуален, - група.	- слушање, - презентација, - дискусија, - учење преку проекти, - студии на случај.	1

Наместо класично да се учи за социјалните улоги преку фронтални предавања, можеме да ги ангажираме учесниците во социјална игра наречена **ИНДИВИДУА ВО ОПШТЕСТВОТО**.

Социјалната игра е насочена кон активно вклучување на една личност во општеството (целната група обично нема завршено образование, е регистрирана во агенцијата за вработување или едноставно е заглавена дома). Во поширока смисла, целта на играта е да се подигне мотивација, да се идентификува поединецот во рамките на социјалниот систем и улогите што таа ги има во рамките на системот во кој тој или таа функционира.

Целта на играта е да се раздвојат вродените и стекнатите општествени улоги, субјективно да се дефинираат и да се стават во силен социјален феномен, наречен „социјален стереотип“.

Стереотипите силно ги всадија овие улоги во нас (особено улогата на жена, мајка, улогата на татко, шеф, итн.).

Тек на играта:

Дел I: Напишете разни социјални улоги на претходно подготвени картички со употреба на големи букви (ученик, вработено лице, невработено лице, дете, родител, необучено лице, сопруга, сопруг, девојка, дечко, брат, сестра, пријател, примател на социјална помош). Бидете сигурни дека сте вклучиле социјални улоги што учесниците ги имаат во секојдневните контакти и неколку други со кои не се запознаени.

Учесниците треба да означат дали одредена улога е вродена (B) или стекната (C). Откако ќе ги обележат и објаснат улогите, учесниците треба да ги истакнат улогите што ги имаат самите. Учесниците треба да бидат вклучени во дискусија, а прашањата особено треба да се фокусираат на честа појава на „социјален стереотип“ во однос на критичко и субјективно верификување на ставовите на поединецот.

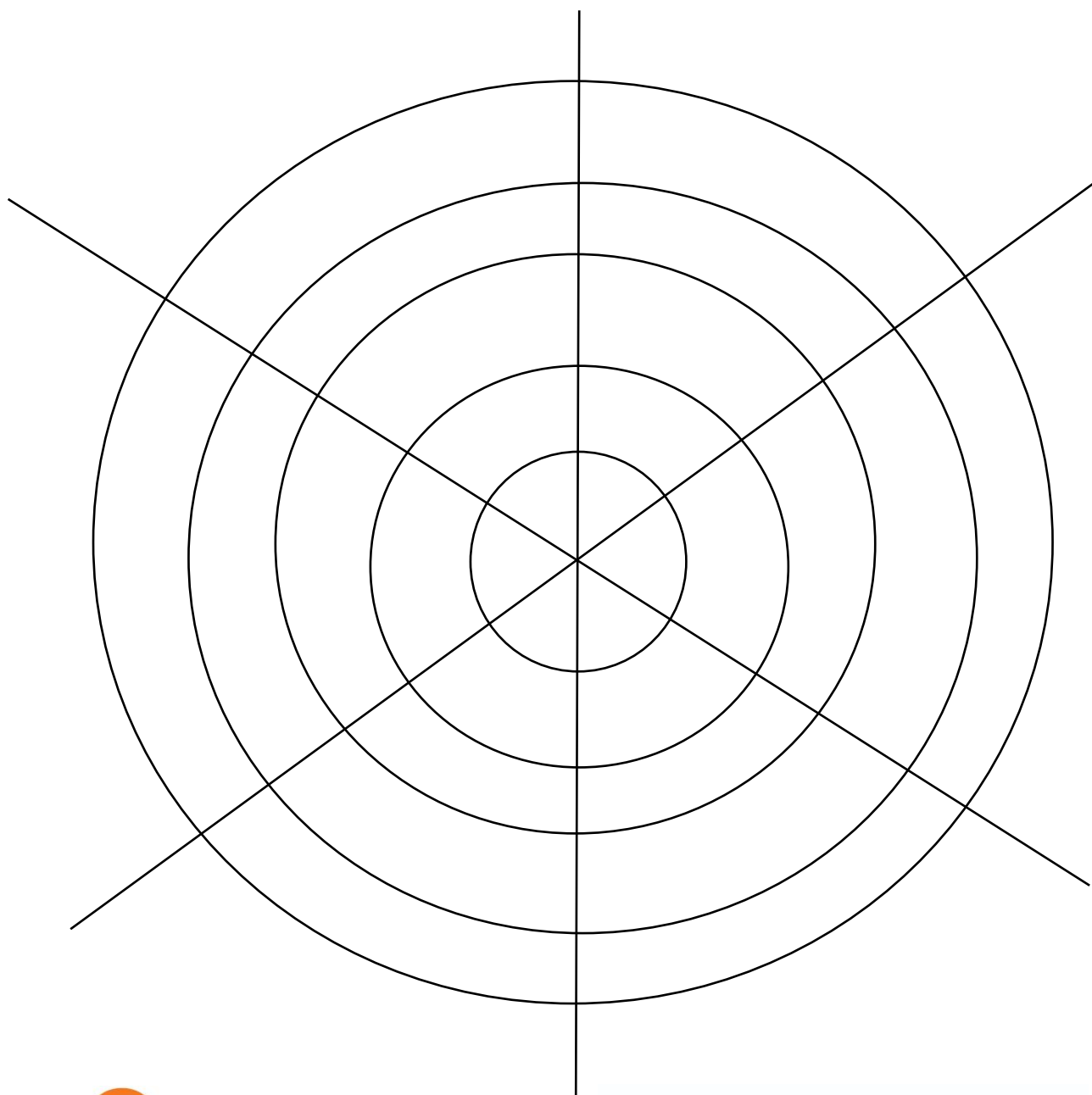
Примери на прашања:

- а) Што значи улогата на полот во општеството за нас и како се менува; Која е разликата помеѓу Ромката во ромското општество и жената во мнозинско општество? Зошто се случува ова? Кои се забележителните разлики?
- б) Каде се гледам себеси во општеството, што можам да направам за тоа и што може да направи општеството за мене?
- в) Кои улоги би сакал да ги имам и да живеам и кои не ми се допаѓаат, зошто?
- г) Што мисли општеството за Ромите? Што не ми се допаѓа во врска со ова мислење?
- д) Кој е мојот став кон образованието, работата, луѓето од кои сум директно или индиректно зависен и што најмногу ме мачи за нив?
- ѓ) Колку сум квалификуван во различни општествени улоги? Која е мојата омилена социјална улога и зошто?
- е) Кои социјални улоги сакате да ги имате?

Дел II: Учесниците ги избираат шесте најважни улоги од подвлечените. Ние дистрибуираме претходно подготвени работни листови со 5 кругови поделени на 6 дела. Надвор од круговите, учесниците влегуваат во една од шесте најчести улоги што ги имаат. Секоја улога потоа треба да се оцени врз основа на тоа колку тие сметаат дека се активни во извршувањето на истата (тие прават или точка или X на еден од круговите). Потоа точките треба да бидат поврзани со линија за да се добие слика за балансот на улогите. Колку е поголема девијацијата, толку е посиромашен балансот помеѓу различните улоги - учесниците можат да видат каде треба да

бидат повеќе или помалку активни. Учесниците можат да ги зачуваат своите графикони и да направат уште еден за шест месеци. На овој начин, тие извршуваат самоevaluација (за набљудување кои области се подобри или се влошиле). Целта на размислувањето е отворено да размислиме за социјалните улоги на учесниците во општеството. Дали се среќни што се партнери, сеуште живеат со своите родители, имаат браќа и сестри, деца, итн. Секој учесник може да ги сподели своите размислувања и чувства во групата. Може да се појави понатамошна дискусија, бидејќи темата е насочена кон семејните односи.

Ако учесниците во мотивационите работилници имаат лоша писменост, ние ќе им помогнеме да ги запишат социјалните улоги и да ги обележат.



3. 2 ТЕМА 2: МОЈАТА ЛИЧНОСТ

Мојот темперамент

Времетраење на работилницата: 2 андрагошки часа

Цел на работилницата: Учесниците учат за различни темпераменти и одлучуваат кој од темпераментите ги дефинира нив базирано на прашалник.

ОПШТИ ЦЕЛИ	ЦЕЛИ НА УЧЕСНИКОТ	СТАНДАРДИ НА ЗНАЕЊЕ	РАБОТНИ МЕТОДИ	НАСТАВНИ СТРАТЕГИИ	БР. ЧАС ОВИ
Запознавање со концептот на темперамент и 4-те различни типови на темперамент во кои поединци можат да се поделат.	- Разбирање на концептот на темпераментот, - да може да се дефинира кога се користи концептот за темперамент во секојдневни ситуации, - разбирање на различните темпераменти и карактеристиките на специфичните типови на темперамент.	- Да се запознаат со концептот на темперамент и да можат да ги објаснат ситуациите во кои се користи. - Да можат да именуваат различни видови на темперамент и нивните основни карактеристики.	- објаснување, - разговор, - презентација, - рефлексија. Методи на работа: - фронтален, - индивидуален - група.	- слушање, - презентација, - дискусија.	1
Врз основа на прашалникот, учесниците учат на кој тип на темперамент припаѓаат.	- Учесниците го пополнуваат прашалникот со својот ментор и одредуваат на кој тип на темперамент припаѓаат според нивните карактерни црти. Во исто време, тие вежбаат читање со помош на ментор, кој исто така објаснува непознати зборови.	- Преку прашалникот, тие учат зборови, вежбаат читање, утврдуваат кој е нивниот темперамент врз основа на нивните карактерни црти и ги откриваат предностите и недостатоците што ги имаат како резултат на ова.	- Работа со текст, - објаснување, - разговор. Методи на работа: - фронтален, - индивидуален - група.		1

ТЕСТ НА ЛИЧНОСТ

Насоки: Во секој од следниве редови од четири збора, изберете еден збор што најчесто важи за вас. Продолжете низ сите четириесет реда; бидете сигурни дека секој број е обележан. Ако не сте сигурни кој збор „најмногу важи“, прашајте го партнерот или некој пријател и размислете каков би бил вашиот одговор кога бевте дете.

Јаки страни

- | | | | | |
|-----|---------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. | авантуристички | <input type="checkbox"/> прилагодлив | <input type="checkbox"/> анимирачки | <input type="checkbox"/> аналитички |
| 2. | <input type="checkbox"/> упорен | <input type="checkbox"/> игрив | <input type="checkbox"/> убедлив | <input type="checkbox"/> мирољубив |
| 3. | <input type="checkbox"/> потчинет | самопожртвуван | <input type="checkbox"/> дружељубив | со силна волја |
| 4. | <input type="checkbox"/> внимателен | <input type="checkbox"/> контролиран | <input type="checkbox"/> конкурентен | <input type="checkbox"/> убедлив |
| 5. | <input type="checkbox"/> освежувачки | <input type="checkbox"/> ценет | <input type="checkbox"/> воздржан | <input type="checkbox"/> снаодлив |
| 6. | <input type="checkbox"/> задоволен | <input type="checkbox"/> чувствителен | <input type="checkbox"/> самоуверен | <input type="checkbox"/> енергичен |
| 7. | <input type="checkbox"/> плаер | <input type="checkbox"/> трпелив | <input type="checkbox"/> позитивен | <input type="checkbox"/> промотор |
| 8. | <input type="checkbox"/> сигурен | <input type="checkbox"/> спонтан | <input type="checkbox"/> закажано | <input type="checkbox"/> срамежлив |
| 9. | <input type="checkbox"/> уреден | <input type="checkbox"/> обврзувачки | <input type="checkbox"/> отворен | оптимистички |
| 10. | <input type="checkbox"/> дружељубив | <input type="checkbox"/> верен | <input type="checkbox"/> интересен | <input type="checkbox"/> моќен |
| 11. | <input type="checkbox"/> смел | <input type="checkbox"/> прекрасен | <input type="checkbox"/> дипломатски | <input type="checkbox"/> детален |
| 12. | <input type="checkbox"/> весел | <input type="checkbox"/> доследен | <input type="checkbox"/> воспитан | <input type="checkbox"/> самоуверен |
| 13. | <input type="checkbox"/> идеалистички | <input type="checkbox"/> независен | <input type="checkbox"/> добродушен | инспиративен |
| 14. | демонстативен | <input type="checkbox"/> одлучен | <input type="checkbox"/> сув хумор | <input type="checkbox"/> проникливи |
| 15. | <input type="checkbox"/> медијаторски | <input type="checkbox"/> музички | <input type="checkbox"/> двигател | се меша лесно |
| 16. | <input type="checkbox"/> внимателен | <input type="checkbox"/> истраен | <input type="checkbox"/> зборувач | <input type="checkbox"/> толерантен |
| 17. | <input type="checkbox"/> слушател | <input type="checkbox"/> лојален | <input type="checkbox"/> лидер | <input type="checkbox"/> жив |
| 18. | <input type="checkbox"/> задоволен | <input type="checkbox"/> лидерски | <input type="checkbox"/> прави шеми | <input type="checkbox"/> сладок |
| 19. | перфекционист | <input type="checkbox"/> пријатен | <input type="checkbox"/> продуктивен | <input type="checkbox"/> популарен |
| 20. | <input type="checkbox"/> динамичен | <input type="checkbox"/> смел | добро се однесува | избалансиран |

Слаби страни

- | | | | |
|--|---|--|-------------------------------------|
| 21. ништожен | <input type="checkbox"/> повлечен | <input type="checkbox"/> дрзок | заповеднички |
| 22. недисциплиниран | <input type="checkbox"/> несочувствителен | <input type="checkbox"/> неентузијастичен | неопростлив |
| 23. резервиран | <input type="checkbox"/> гневен | <input type="checkbox"/> резистентен | <input type="checkbox"/> повторлив |
| 24. паничар | <input type="checkbox"/> бестрашен | <input type="checkbox"/> заборавен | <input type="checkbox"/> искрен |
| 25. нетрпелив | <input type="checkbox"/> несигурен | <input type="checkbox"/> неодлучен | <input type="checkbox"/> прејинува |
| 26. <input type="checkbox"/> непопуларен | <input type="checkbox"/> невклучен | <input type="checkbox"/> непредвидлив | неемотивен |
| 27. тврдоглав | <input type="checkbox"/> непредвидлив тешко да му удоволиш <input type="checkbox"/> нерешителен | | |
| 28. скромен | <input type="checkbox"/> песимистичен | <input type="checkbox"/> горделив | <input type="checkbox"/> попустлив |
| 29. се лути лесно | <input type="checkbox"/> бесцелен | <input type="checkbox"/> уверлив | <input type="checkbox"/> отуѓен |
| 30. наивен | <input type="checkbox"/> со негативен став <input type="checkbox"/> нервозен | | <input type="checkbox"/> лежерен |
| 31. борбен | <input type="checkbox"/> повлечен | <input type="checkbox"/> работлив | сака признание |
| 32. <input type="checkbox"/> премногу сензитивен | <input type="checkbox"/> нетактичен | <input type="checkbox"/> плашлив | <input type="checkbox"/> зборлив |
| 33. сомничав | <input type="checkbox"/> неорганизиран | <input type="checkbox"/> доминантен | <input type="checkbox"/> депримиран |
| 34. непостојан | <input type="checkbox"/> интровертен | <input type="checkbox"/> нетолерантен | индиферентен |
| 35. неуреден | <input type="checkbox"/> намуртен | <input type="checkbox"/> мрмориманипулативен | |
| 36. бавен | <input type="checkbox"/> тврдоглав | <input type="checkbox"/> фалбација | <input type="checkbox"/> скептичен |
| 37. осамен | <input type="checkbox"/> наметлив | <input type="checkbox"/> мрзелив | <input type="checkbox"/> гласен |
| 38. летаргичен | <input type="checkbox"/> сомничав <input type="checkbox"/> избувливрасеан | | |
| 39. одмаздољубив | <input type="checkbox"/> неуморен | <input type="checkbox"/> неспремен | <input type="checkbox"/> брзоплет |
| 40. срамотење | <input type="checkbox"/> критичен | <input type="checkbox"/> вешт | <input type="checkbox"/> променлив |

Листа за бодување на личноста

Пренесете ги сите ваши ознаки од првиот лист на овој лист и додајте го вкупното. Ако избравте „анимирани“ на првиот тест, означете го истиот збор во листот за оценување. (Забелешка: Редоследот на зборови во тестот е различен од оној на листот.)

Јаки страни

популаренмоќен

перфектен

мирољубив

сангвиник

холерик

маланхолик

флегматик

- | | | | |
|---------------------------------|-------------------|------------------|---------------|
| 3. __анимирачки | __авантуристички | __аналитичен | __адптирачки |
| 4. __весел | __убедлив | __постојан | __мирољубив |
| 5. __дружељубив | __со силна волја | __самопожртвуван | __потчинет |
| 6. __убедувачки | __натпреварувачки | внимателен | контролирачки |
| 7. __пријатен | __снаодлив | __ценет | __ограничен |
| 8. __енергичен | __независен | __осетлив | __задоволен |
| 9. __промотер | __позитивен | __планер | __трпелив |
| 10. __спонтан | __сигурен | __распоредувач | __срамежлив |
| 11. __оптимист | __отворен | __дисциплиниран | __услужлив |
| 12. __интересен | __енергичен | __верен | дружељубив |
| 13. __восхитувачки | __безкомпромисен | __детален | дипломатски |
| 14. __весел | __самоуверен | __културен | __постојан |
| 15. __инспирирачки | __независен | __идеалистичен | ненавредлив |
| 16. __демонстративен | __одлучен | __длабок | __сув хумор |
| 17. __се буну лесно | __mover | __музикален | __медијатор |
| 18. разкажувач на приказнисилен | | __рационален | толерантен |
| 19. __жив | __лидер | __лојален | __слушател |
| 20. __сладок | __шеф | __прави шеми | __задоволен |
| __популарен | __продуктивен | __перфекционист | __пријатен |
| 21. __динамичен | __смел | __примерен | избалансиран |

Вкупно јаки страни:

—

—

—

—

Слаби страни

популарен сангвиник

1. ___дрзок
2. недисциплиниран
3. ___повторувачки
4. ___заборавен
5. ___прекинува
6. ___непредвидлив
7. ___непредвидлив
8. ___допуслив
9. ___се лути лесно
10. ___наивен
11. ___сака признание
12. ___зборлив
13. ___неорганизиран
14. ___непостојан
15. ___неуреден
16. ___фалбаџија
17. ___гласен
18. ___расеан
19. ___неуморен
20. ___променлив

моќен холерик

- ___заповеднички
- несочувствителен
- ___отпорен
- ___искрен
- ___нетрпелив
- ___нечувствителен
- ___тврдоглав
- ___горд
- ___уверлив
- ___нервозен
- ___работлив
- ___нетактичен
- ___доминантен
- ___нетолерантен
- ___манипулативен
- ___тврдоглав
- ___владее со другите
- ___избувлив
- ___брзоплет
- ___вешт

перфектен меланхолик

- ___скромен
- ___не простува
- ___гневен
- ___вознемирен
- ___Несигурен
- ___непопуларен
- тешко се удоволува
- ___песимист
- ___отуѓен
- ___негативен став
- ___повлечен
- ___преосетлив
- ___депримиран
- ___интровертен
- ___непостојан
- ___скептичен
- ___осамен
- ___сомничав
- ___одмазнички
- ___критичен

мирољубив флегматик

- ___ништожен
- неентузијастичен
- ___воздржан
- ___плашлив
- ___неодлучен
- ___невклучен
- ___колеблив
- ___едноставен
- ___бесцелен
- ___лежерен
- ___загрижен
- ___срамежлив
- ___сомничав
- индиферентен
- ___мрмори
- ___бавен
- ___мрзелив
- ___летаргичен
- ___неспремен
- компромитирачки

Вкупно слаби страни:

— — — —

ВКУПНО ЗАЕДНО

популарен
сангвиник

моќен
холерик

перфектен
меланхолик

мирољубив
флегматик

— — — —

ЛИЧНОСТА НА ПОПУЛАРЕН САНВИНИК

ЕКСТРОВЕРТЕН * РАСКАЖУВАЧ НА ПРИКАЗНИ * ОПТИМИСТ

4 ЈАКИ СТРАНИ

Емоции на популарниот сангвиник

- популарна личност	- емотивен и чесен
- зборлив раскажувач	- љубопитен
- забава во друштвото	- ентузијастички и експресивен
- добра смисла за хумор	- живее во сегашноста
- меморија за боја	- останува дете во срце
- физички го држи слушателот	- добар е на сцена

Сангвиникот како родител

- го прави домот забавен	- ја претвара катастрофата во хумор
- обожаван од пријателите на неговите деца	- организер на циркусот

Популарниот сангвиник на работа

- волонтира на работни места	- има енергија и ентузијазам
- смислува нови активности	- започнува на енергичен начин
- се облекува вкусно	- ги охрабрува другите за работа
- креативен и имагинативен	- ги инспирира другите

Сангвиникот како пријател

- се спријателува лесно	- не завидува
- ги сака луѓето	- брзо се извинува
- дава комплименти	- спречува досадни моменти
- изгледа возбудено	- сака спонтани активности
- му завидуваат другите	

4.1 ЛИЧНОСТА НА ПЕРФЕКТНИОТ МЕЛАНХОЛИК

ИНТРОВЕРТЕН * РАЗМИСЛУВА * ПЕСИМИСТ

5 ЈАКИ СТРАНИ

Емоциите на перфектниот меланхолик

<ul style="list-style-type: none">- упорен и темелен- аналитички- сериозен и тенденциозен- склон кон генијалност- талентиран и креативен- уметник или музичар	<ul style="list-style-type: none">- филозоф и поет- цени убавина- чувствителен кон другите- самопожртвуван- точен- идеалистичен
--	--

Меланхоликот како родител

<ul style="list-style-type: none">- Поставува високи стандарди- Перфекционист- Го одржува домот чист- Охрабрува учење и талент- Чисти по децата

Перфектниот меланхолик на работа

<ul style="list-style-type: none">- Ориентиран кон распореди- Перфекционист со високи стандарди- Свесен за детали- Упорен и темелен- Наредува и организира	<ul style="list-style-type: none">- Среден и уреден- Економичен- Ги гледа проблемите- Знае креативни решенија- Го завршува започнатото- Сака табели, листи
--	---

Меланхоликот како пријател

<ul style="list-style-type: none">- создава пријатели внимателно- задоволен е во позадина- избегнува да биде центар на внимание- верен и посветен- слуша поплаки	<ul style="list-style-type: none">- умее да ги реши туѓите проблеми- длабоко се грижи за другите луѓе- премногу сочувствува со другите- бара идеален пријател
--	--

ЛИЧНОСТА НА МОЌНИОТ ХОЛЕРИК

ЕКСТРОВЕРТЕН * РАБОТЛИВ * ОПТИМИСТ

6 ЈАКИ СТРАНИ

Емоциите на моќниот холерик

<ul style="list-style-type: none">- Роден лидер- Динамичен и активен- Постојана потреба за промена- Мора да ги поправи грешките- Силна волја и одлучност	<ul style="list-style-type: none">- Неемотивен- Не се обесхрабрува лесно- Независен и доволен сам на себе- Зрачи со самодоверба- Може да раководи со се
--	---

Холерикот како родител

<ul style="list-style-type: none">- Наредува- Постапува цели- Ја охрабрува фамилијата да делува	<ul style="list-style-type: none">- Го има точниот одговор- Ги организира домашните работи- Управува со домаќинството
---	---

Моќниот холерик на работа

<ul style="list-style-type: none">- Ориентиран кон целта- Ја гледа целата слика- Организира добро- Бара практични решенија- Брзо делува	<ul style="list-style-type: none">- Ја делегира работата- Инсистира на продуктивност- Ги постигнува целите- Стимулира активност- Се стреми кон опозиција
---	--

Холерикот како пријател

<ul style="list-style-type: none">- Има мала потреба од пријателите- Ќе работи во групни активности- Ќе води и организира- Вообичаено е во право- Одличен е во итни случаи
--

ЛИЧНОСТА НА МИРОЉУБИВИОТ ФЛЕГМАТИК

ИНТРОВЕРТЕН * НАБЉУДУВА * ПЕСИМИСТ

ЈАКИ СТРАНИ

Емоциите на мирољубивиот флегматик

<ul style="list-style-type: none">- Воздржан- Лековерен и релаксиран- Смирен и сталожен- Трпелив и балансиран- Живее постојан живот	<ul style="list-style-type: none">- Тивок но мудар- Сочувствителен и љубезен- Ги крие емоциите- Среќно се помирува со животот- Се му оди од рака
---	--

Флегматикот како родител

<ul style="list-style-type: none">- Дobar родител- Посветува внимание на децата- Не се брза	<ul style="list-style-type: none">- Се справува со сите ситуации- Тешко се вознемирува
---	---

Мирољубивиот флегматик на работа

<ul style="list-style-type: none">- способен и доверлив- мирољубив и согласен- има административни способности- медијатор е при проблеми	<ul style="list-style-type: none">- избегнува конфликти- работи добро под притисок- го изнаоѓа полесниот начин
---	--

Флегматикот како пријател

<ul style="list-style-type: none">- Лесно да се согласуваш со него- Пријатен- Ненавредлив- Дobar слушател	<ul style="list-style-type: none">- Добра смисла за хумор- Ужива да ги гледа луѓето- Има многу пријатели- Сочувствува и се грижи за другите
--	--

ПОМОШ

Популарниот сангвиник има потреба од подобра [ОРГАНИЗАЦИЈА](#).

- a. негрижа
- b. премногу зборува:
 - зборувајте 50% помалку
 - побарајте знаци на досада
 - не претерувајте
 - кондензирајте ги коментарите
- c. личен интерес:
 - бидете чувствителни на интересите на другите луѓе
- d. слаба меморија:
 - обрнете внимание на имињата
 - запишете сè
 - научете како да слушате
 - не заборавајте за децата
- e. расположени и заборавени пријатели:
 - научете го значењето на пријателството
 - да ги направат приоритет потребите на другите луѓе
- f. да ги прекинувате другите и да одговорите наместо нив
- g. неуредна и незрела - поставете го вашиот живот во ред и пораснете

На совршениот меланхолик му треба повеќе [СРЕЌА](#).

- брзо се чувствуваат мизерно
- не барај проблеми
- обидете се веднаш да не се чувствуваат лошо
- побарајте позитивни работи и нагласете ги
- лоша слика за себе заради несигурност
- имаат најголем потенцијал за успех
- се двоумат
- треба долго време да испланираат
- наметнува невозможни задачи на другите
- опуштете се, не може сè во животот да биде совршено

Не може сè да биде совршено, затоа опуштете се без чувство на вина.

Моќниот холерик има потреба од [СПОКОЈСТВО](#).

- моќниот холерик има нагон да работи цело време:

- научете како да се опуштите
- не се чувствувајте виновни за релаксирање
- престанете да вршите притисок врз другите
- испланирајте го слободното време
- холериците сакаат да имаат контрола
- одговорете на другите лидери
- престанете да манипулирате
- холериците не знаат како да се справат со луѓето
- бидете трпеливи
- не нудете совет, освен ако не ви се побара
- земе посмирен пристап
- престанете да се расправате и да предизвикувате проблеми
- холериците се во право, но тие не се популарни
- и другите луѓе можат да бидат во право
- научи да се извинуваш
- признајте ги вашите несовршености

Ако силните холерици размислуваат отворено, ги истражуваа нивните слабости и ги признаа, тие ќе станат совршени колку што веќе веруваат дека се.

Мирољубивиот флегматик има потреба од **МОТИВАЦИЈА**.

Мирољубивиот флегматик не е возбуден.

- обидете се да пронајдете возбуда
- страв од промена - обидете се со нешто ново
- измислете нешто ново барем еднаш неделно
- не оставајте го до утре она што можете да го направите денес
- останете мотивирани
- смирени
- имајте силна волја
- кријте ги вистинските чувства - покажете ги своите емоции
- мирољубивиот флегматик се чини неодлучен - управувајте со донесувањето одлуки
- научете да кажете НЕ

Научете да кажете не и да донесувате одлуки. Ако не можете да изберете два

вкусови од 31-те понудени, започнете со чоколадо и ванила.

3. 2. 2 МОИТЕ ПОТРЕБИ

Времетраење на: 2 андрагошки часа

Цел на работилницата: Учесниците учат за концептот од потребата и хиерархијата на потребите.

ОПШТИ ЦЕЛИ	ЦЕЛИ НА УЧЕСНИКОТ	СТАНДАРДИ НА ЗНАЕЊЕ	РАБОТНИ МЕТОДИ	НАСТАВНИ СТРАТЕГИИ	БР. ЧАСОВ И
Да се запознаат со концептот на потреба и примарни, секундарни и терциерни потреби.	<ul style="list-style-type: none"> - Разбирање на концептот на потреба и можност за негово опишување. - Познавање на разликата помеѓу примарните, секундарните и терциерните потреби. - Разбирање зошто прво треба да се исполнат примарните потреби, за да може секундарните и терциерните да се развиваат врз основа на нив. 	<ul style="list-style-type: none"> - Да може да опишеме какви се потребите и кога ќе се појават. - Разбирање на разликата помеѓу примарните, секундарните и терциерните потреби. - Разбирање на концептот на потребите за задоволување. 	<ul style="list-style-type: none"> - објаснување, - разговор, - презентација, - рефлексија, - преглед на визуелниот материјал. <p>Методи на работа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - фронтален, - индивидуален, - група. 	<ul style="list-style-type: none"> - слушање, - презентација, - дискусија, - учење преку проекти. 	1
Учење за хиерархијата на потребите и создавање лична хиерархија на потреби.	<ul style="list-style-type: none"> - Разбирање на хиерархијата на потребите. - Да може да се создаде лична хиерархија на потреби заснована врз опишаните потреби. Да се може да се претстави и 	<ul style="list-style-type: none"> - Да се може да се опише хиерархијата на потребите. - Создавање на сопствена хиерархија на потреби и објаснување зошто е важно да се имаат специфични 	<ul style="list-style-type: none"> - објаснување, - разговор, - презентација, - рефлексија, - преглед на визуелниот материјал. <p>Методи на работа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - фронтален, - индивидуален, 	<ul style="list-style-type: none"> - слушање, - презентација, - дискусија, - учење преку проекти. 	1

	објасни зошто одредени потреби им се поважни од другите и како можат да ги задоволат.	потреби исполнети побрзо од другите.	- група.		
--	---	--------------------------------------	----------	--	--

Наместо да се одржи стандардна работилница, можеме да ги вклучиме учесниците во социјалната игра **ХИЕРАРХИЈА НА ПОТРЕБИТЕ**.

Мотивацијата е поврзана со потребите, желбите и целите на поединецот. Ако нешто ја прави една личност среќна и дали тој или таа има потреба од тоа, тогаш постои волја за да се случи тоа. Ако некој нема такви потреби, мотивацијата не е толку силна. Целта на оваа игра е да ги идентификува типовите на потребите, да ги утврди сопствените потреби и да ги поврзе со нечији цели.

Клучното значење на потребите е во крајна линија да ја исполниме нашата најголема потреба според Маслов (да најдеме нечија среќа и значење). Младите сè уште го бараат тоа, возрасните треба да имаат најдено. Ова не е секогаш случај, затоа треба да започнеме што е можно порано.

Целта на оваа игра е учесниците да го изнесат својот пат и да се стремат да го постигнат тоа (краткорочни и долгорочни цели).

Цел и тек на работата: Менторот користи Power Point за да ја претстави и демонстрира хиерархијата на потребите, која е поделена на: основни, секундарни и терциерни (најголеми потреби). Оваа пирамида е организирана според Маслов и ќе им помогне на учесниците да работат независно. На учесниците им се даваат исечени пирамиди, кои се поделени на 5 еднакви делови од тврда хартија. Потоа цртаме пет идентични празни места во пирамидата.

Петте нивоа покажуваат:

- h. потребата за храна, спиење, вода;
- i. потребата за безбедност;
- j. потребата за почит (учество во општеството);
- k. потребата за пријателство и љубов и
- l. потребата за значење.

На секој празен простор, учесникот треба да напише што би ставил под своите основни потреби, што под социјални и секундарни потреби и што претставува нивна најголема потреба. Ова е проследено со презентација на потребите, дискусија и објаснување.

Во вториот дел, секоја потреба е поврзана со цел. Пример: Потреба за пријателство. Целта е да пронајдат пријател, да одат на забави, да се отворат и да разговараат со луѓето и слично. Учесниците треба да ги истакнат најважните потреби во црвено. Со секоја цел, тие можат да утврдат временска рамка, за тоа што сакаат да постигнат и како (начин).

Дискусија и самоевалуација: Прашањата се подготвени однапред. Нивната цел е да им олеснат учесниците да се фокусираат, запознаат и да ги опишат нивните потреби и цели. Заедно со прашањата, треба да се развие општа дискусија за тоа што желбите, потребите и целите значат за нас: што означуваат термините; зошто животот е таков каков што е итн. теми фокусирани на животните патеки. Исто така, неопходно е да се зборува за успех, слава и пари. Самите учесници се обидуваат да идентификуваат како живеат, дали им се допаѓа тоа или не, што би можело да се промени и зошто. Следниве прашања ќе послужат како прашалник за самоевалуација. Прашања кои им помагаат на учесниците во креирањето на пирамидата:

1. Која е мојата најголема желба во животот?
2. Кои се моите способности и таленти?
3. За што сум навистина заинтересиран?
4. Која е моментално мојата главна цел?
5. Што ме прави среќен или ми дава цел во животот?

3.2.3. ТЕМА 3: ЈАС ЧУВСТВУВАМ, ЗАТОА И ЈАС СУМ

3.2.3.1. ЈАС ВО РАЗЛИЧНИ СИТУАЦИИ

Времетраење на работилницата: 2 андрагошки часа

Цел на работилницата: Учесниците учат како тие реагираат во различни ситуации.

ОПШТИ ЦЕЛИ	ЦЕЛИ НА УЧЕСНИКОТ	СТАНДАРДИ НА ЗНАЕЊЕ	РАБОТНИ МЕТОДИ	НАСТАВНИ СТРАТЕГИИ	БР. ЧАСОВИ
Запознавање со позитивни и негативни емоции и реакции во различни ситуации.	- Да се прави разлика помеѓу позитивните и негативните емоции и да	- Нумерирање позитивни и негативни емоции. - Да се може да се опише како реагираат во	- објаснување, - разговор, - презентација, - рефлексција, - преглед на визуелниот материјал.	- слушање, - презентација, - дискусија, - учење преку проекти.	

Разбирање колку позитивните и негативните емоции влијаат врз поединците и нивното однесување.	се разбере како да се реагира во одредени ситуации како резултат на позитивни или негативни емоции.	различни ситуации и кои емоции се распространети во специфични ситуации. - Да се може да се опишат некои ситуации, во кои нивните емоции ги натерале да реагираат погрешно.	Методи на работа: - фронтален, - индивидуален, - група.		1
Да научат за разни конфликтни ситуации и проблеми со кои лицето се соочува во животот и како треба да се решат и конфликтните ситуации и проблемите во животот.	- Разбирање на поимот конфликт и можност да се објасни. - Разбирање дека проблемите со кои се соочуваат во животот мора да се решат бидејќи тие само ќе се акумулираат. - Познавање примери за решавање на разни проблеми. - Да може да наведат на кого можат да се обратат за помош кога имаат проблеми.	Да може да наведат некои конфликтни ситуации, во кои се нашле во животот и да објаснат како ги решиле. - Да знаат на кого можат да се обратат кога имаат проблеми и во кои случаи една од организациите за работа со Ромите може да им помогне. - Да може да дадат примери на добра практика, како тие решиле некои од нивните проблеми со помош на други.	- објаснување, - разговор, - презентација, - рефлексija, - преглед на визуелниот материјал. Методи на работа: - фронтален, - индивидуален, - група.	- слушање, - презентација, - дискусија, - учење преку проекти.	1

Наместо класични предавања и објаснувања, можеме да изведеме 2 социјални игри за активно вклучување на учесниците. Секоја од игрите би требало да одземе до еден час.

Учесниците може да учат за емоциите преку социјалната игра **ТОПКА СО ЕМОЦИИ**.

Играта е наменета за препознавање, контролирање и управување со емоции (сигурност). За учесниците активно да учествуваат во играта, менторот најпрво воведува разни емоции - ова е вовед во социјалната игра (како се појавуваат и развиваат емоциите, последиците и важноста на изразување на нашите емоции, преминот кон расположенија и состојби).

Емоциите се најважниот невербален одраз на нашата личност. Преку емоциите, начините на однесување и чувства, поединецот свесно (и главно потсвесно) ја открива својата неподготвеност, мотивација и ставови. Овие, исто така, дополнително се рефлектираат во расположенија и состојби.

Упатства за работа: Менторот носи наставни листови со емоции и кратки описи за секоја од нив. Секој поединец добива по една емоција случајно (страв, гнев, тага, среќа, очај, ентузијазам, занес, љубомора и сл.) Учесникот треба да напише или да и објасни на групата пример за оваа емоција, да обезбеди дополнителен опис, споделување неговите лични размислувања за емоцијата, да даде пример од сопствениот живот и да ја одреди природата на оваа емоција - дали е пријатна, непријатна или неутрална. Потоа, овој избор треба дополнително да се разработи. Менторот го води разговорот со дополнителни прашања дадени на секој учесник. Учесниците ја слушаат секоја презентација на емоциите, а потоа додаваат свои мислења и ги лепат на поголем постер. Ако некои имаат слаба писменост, нивните мислења ги запишува менторот или учесниците кои се вешти во пишувањето. На крајот, постерот е исполнет со наоди и лични размислувања за емоциите. Во исто време, ова служи како помош за следниот дел од играта, каде учесниците треба да укажат на соодветни или несоодветни емоционални реакции преку примери на ситуации.

Дискусија: Во дискусијата, менторот се фокусира на емоционалните проблеми од детството и адолесценцијата. Неопходно е да се зборува за вродени и научени емоции, за тоа кој ги пренел на нас, како е направено тоа и колку другите влијаат на нашите емоции. Учесниците се охрабруваат да размислуваат за тоа што значат индивидуалните емоции, како ги толкуваат и зошто е важно субјективното толкување на индивидуалните емоции (особено гневот, агресијата, бунтот и од друга страна депресијата, тагата и очајот).

Рефлексија: Во овој дел, секој има можност да ги изрази своите емоции, да ги опише своите чувства и да постигне внатрешна рамнотежа и мир со отворено признавање на нив (било да е тоа пријатно или непријатно). Учесниците треба да зборуваат за своите искуства и да им дадат можност на своите потиснати емоции повторно да се појават и да го најдат своето вистинско место.

Учесниците може да научат за разрешување на конфликти и проблеми со социјалната игра **СООБРАЌАЈНИ ЗНАЦИ**.

Целта на играта е да се разберат концептите на прашања, конфликти и проблеми. Целта е секој од учесниците да ја запознае својата стратегија (како пристапуваат кон проблемите) и да ги практикува своите вештини за справување во конфликтни ситуации. Преку оваа социјална игра, учесниците сфаќаат дека сите луѓе имаат проблеми и дека вистинската уметност лежи во соочувањето со нив. Целта е да стекнете вештини, да научите различни фази на решавање проблеми, а особено да стекнете чувство за (само) одговорност. Во оваа игра, силен акцент се става на комуникацијата, размената и меѓучовечките односи.

Тек на играта и упатства за работа: Во оваа игра, се користат знаци со стрели. Секоја стрела, претходно подготвена од менторот, дава одговори или реакции при средба со пречка, прашање или проблем. Концептите треба брзо да ги објасни менторот (што е прашање, конфликт и проблем). Потоа менторот ги меша знаците. Секој пар треба да избере еден и да се обиде да ја објасни реакцијата или стратегијата за пристап кон специфичен проблем (менторот треба да се фокусира на решавање на вистински проблеми што членовите на ромската заедница ги имаат во секојдневниот живот). На знаците треба да се опишат различни стратегии за решавање проблеми: стратегијата за „ној“; стратегија „фрлање во крпа“; „аргументирање“ стратегија; „булдожер“ стратегија; стратегија за „моќ на авторитет“ и стратегија „компромис и адаптирање“.

Секој присутен слуша објаснување на парот за стратегијата и како тие ја гледаат, а потоа тие презентираат свои размислувања за концептот. Менторот ги сумира и извлекува заклучоци. Во вториот дел од играта, секоја индивидуа креира свој знак и го запишува својот пристап за решавање проблеми и конфликти (пример: кога ќе наидам на проблем, ја ставам главата во песок како да не постои - „ стратегија за ноеви, или кога ќе наидам на проблем, веднаш ќе ја решавам по секоја цена - стратегија за „булдожер“).

На овој начин, учесниците се запознаваат со различни ликови, погледи на луѓето и светот околу нив, тие се соочуваат со самите себе и со сопственото чувство на одговорност и независност.

Дискусија: Знаците се различни опции за живот, сите поврзани со лични одлуки. Кога донесуваме одлука, мора да прифатиме и дел од одговорноста за тоа. Дискусијата е отворена за размислувања за нашата независност, одлуките што поединците ги донесуваат, одговорностите што ги имаат и сл. Овие се егзистенцијални прашања за тоа како луѓето се придвижуваат кон и го бараат својот животен пат; одлучуваат помеѓу едно и друго, и не знаат точно што да одлучат или како да реагираат на специфични конфликти со кои се соочуваат. Дискусијата има за цел да истакне некои факти и да обезбеди почетни точки за да го олесни донесувањето одлуки за кои се претпоставува дека се здрави, оправдани и добронамерни.

Прашањата поставени од менторот треба да бидат поврзани со следново: „Дали чувствувате дека имате многу проблеми? Ако е така, што се тие? Како ги решавате? Колку се вклучени другите луѓе во вашите проблеми и проблеми? Зошто се појавија овие проблеми според твоето мислење? До кој степен сте одговорни за нив?

Рефлексија: Да зборуваме отворено и да признаеме дека имаме проблем или проблем значи да се намали проблемот за половина. Ова значи дека сме на добар пат да го надминеме дури и најкомплицираното прашање. Кога велиме „признавам, имам проблем со моите родители, со мојот партнер, со наставникот и сл.“, ја прифаќаме вистината за тој проблем и се олеснува проблемот. Само тогаш решенијата почнуваат да се шират. Кога велиме „Се чувствувам лут, повеќе немам волја, не можам, итн“, овие чувства ја опишуваат моменталната состојба и ќе почнат да се подобруваат, бидејќи отворено зборуваме за нив. Ние не сме сами, размислувањето е наменето да открие одредени емоции, чувства и проблемите поврзани со нив.

3. 3. 2 МОЈОТ СИСТЕМ НА ВРЕДНОСТИ

Времетраење на работилницата: 2 андрагочки часа

Цел на работилницата: Учесниците се запознаваат со концептот на вредности и креираат нивна сопствена скала на вредности. Тие отворено разговараат за секоја вредност и објаснуваат зошто го имаат ставено на специфичното место на скалата.

ОПШТИ ЦЕЛИ	ЦЕЛИ НА УЧЕСНИКОТ	СТАНДАРДИ НА ЗНАЕЊЕ	РАБОТНИ МЕТОДИ	НАСТАВНИ СТРАТЕГИИ	БР. ЧАСОВИ
<p>Да се запознаат вредностите, системот на вредности и важноста на вредностите во животот на секој поединец.</p> <p>Да сфатиме дека нашиот личен систем на вредности е од суштинско значење за постигнување на нашите лични цели и за успех во животот.</p>	<p>- Разбирање на концептот на вредност и знаење зошто вредностите се важни.</p> <p>- Поврзување на вредностите со животните цели и успехот во животот.</p>	<p>- Објаснување и разбирање на концептот на вредности.</p> <p>- Објаснување зошто вредностите се важни во животот.</p> <p>- Разбирање дека вредностите се важни за реализација на целите, да може критички да се оцени зошто е ова случај на пример од практичниот живот.</p>	<p>- објаснување, - разговор, - презентација, - рефлексија, - преглед на визуелниот материјал.</p> <p>Методи на работа: - фронтален, - индивидуален, - група.</p>	<p>- слушање, - презентација, - дискусија, - учење преку проекти.</p>	1
<p>Да се запознае со концептот</p>	<p>- Создавање на скала на лични</p>	<p>- Да може да создаде сопствена</p>	<p>- објаснување, - разговор, - презентација,</p>	<p>- слушање, - презентација, - дискусија,</p>	

на скала на вредности и да креира сопствена скала на вредности.	вредности, да може да ја презентира и да објасни зошто одредена вредност е сместена на одредено место.	скала на вредности и да објасни зошто одредена вредност е сместена на одредено место.	- рефлексija, - преглед на визуелниот материјал. Методи на работа: - фронтален, - индивидуален, - група.	- учење преку проекти.	1
---	--	---	---	------------------------	---

Наместо да се спроведе стандардна работилница, ментрот може да ги вклучи учесниците во социјална игра **СЛОЖУВАЛКА НА ВРЕДНОСТИ**.

Целта на играта е двојна: да се подигне мотивација и концентрација, а во исто време да научи за вредности и не-вредности. Целта е секој учесник да создаде систем на вредности што ќе им помогне да ја зголемат мотивацијата, да учат за сопствените аспирации и волја и да ги отстранат пречките. Во исто време, целта е поврзана со обука на мозок, бидејќи вклучува меморирање, препознавање на други гледишта, повторување на описите на другите гледишта и додавање на нови (сопствени) надградени. Затоа, целта опфаќа голем број области за мотивација и охрабрување, а особено му дава значење на нечиј живот, што честопати е доведено во прашање во денешното општество.

Упатства и тек на играта: Работата се врши индивидуално и во група. Секој учесник ќе мора да биде фокусиран на другите за да може играта да се спроведе без поголеми прекини. Менторот првично ги објаснува текот и значењето на играта, а потоа секој учесник треба да ги запише своите вредности (семејство, знаење, пари, љубов, мир, вистина ...) на голем лист хартија. Потоа, тие треба да ја исечат хартијата на помали парчиња со индивидуални вредности. Помалите парчиња хартија исто така може да се исечат порано и вредностите може да се напишат на нив (по избор). Табелите треба да се нацртаат заедно за да има доволно простор за сложувалката. Првиот учесник се приближува, ја објавува својата вредност гласно, ја става на маса и накратко објаснува зошто ја одбрал таа. Тогаш менторот поканува друг учесник да ја донесе и додаде неговата или нејзината вредност, да ја повтори вредноста и мотивот на претходниот учесник и да објасни зошто серешиле сами и така натаму. Учесниците ги повторуваат претходните вредности, опишуваат зошто другите ги избрале, а потоа ги презентираат своите. Ако нивната вредност е веќе на маса, тие ја додаваат на истиот куп. На крајот, ние сме во состојба да ги оцениме највисоките и најниските вредности за рангирање. По завршувањето на вежбата, ги лепиме картичките на групниот постер и додаваме спротивни вредности (вистина / лага; војна / мир и сл.).

Дискусија: Предложени прашања:

1. Koi vrednosti gi znate?
2. Koi se socijalnite i личните vrednosti?
3. Na што vlijaat vrednostite?
4. Što vlijaeše vrz mene da biram specifični vrednosti?
5. Koј vlijaeše vrz razvoјot na moite личni vrednosti (moite roditeli, priјатели, nastavnici)?
6. Kako se povrzani vrednostite so motivacijata i nedostatokot na istata?

Рефлексија: Секој е поканет да зборува за своите чувства во врска со специфичен систем на вредности. Имено, ова се популарни теми во однос на семејството, пријателите, љубовта, работата, парите. Учесниците можат да објаснат како се доживуваат меѓусебно преку нивниот систем на вредности, како се чувствуваат кога некој не ги споделува своите вредности, како да ги премости разликите помеѓу личните и социјалните ставови, како да ги решава конфликтите во семејство, каде секој има свое мислење, како се чувствуваме за овие разлики и дали имаме слични внатрешни искуства.

3.2.4. ТЕМА 4: ЈАС КАКО ИНДИВИДУА ШТО УЧИ

3.2.4.1. ЈАС МОЖАМ ДА НАПРАВАМ ПОВЕЌЕ И ПОДОБРО

Времетраење на работилницата: 2 андрагошки часа

Цел на работилницата: Учесниците да ги откријат нивните стилови на учење и техниките на учење кои ги преферираат.

ОПШТИ ЦЕЛИ	ЦЕЛИ НА УЧЕСНИКОТ	СТАНДАРДИ НА ЗНАЕЊЕ	РАБОТНИ МЕТОДИ	НАСТАВНИ СТРАТЕГИИ	БР. ЧАСОВИ
Да се запознаат со стиловите на учење, стратегии, видови и техники.	- Познавање на разликата помеѓу стилови на учење, стратегии, типови и техники. - Преку тестови што ги одредуваат нивните стилови на учење, склопот на	- Да можат да ги објаснат нивните стилови на учење, стратегии за учење, видови и техники.	- објаснување, - разговор, - презентација, - рефлексија, - преглед на визуелниот материјал. Методи на работа: - фронтален, - индивидуален, - група.	- слушање, - презентација, - дискусија, - учење преку проекти.	2

	стратегии, каков вид на ученик се и кои техники на учење им одговараат.				
--	---	--	--	--	--

ПРАШАЛНИК – СТИЛОВИ НА УЧЕЊЕ

VARKпрашалник за возрасни: Како да научам најдобро?

Изберете го одговорот што најдобро го објаснува вашиот избор и заокружете ја буквата (буквите) до неа. Заокружете повеќе од еден одговор доколку само еден одговор не одговара на вашата перцепција. Оставете празно кај секое прашање на кое не сакате да одговорите или што не е важно за вас.

1. ВИЕ ПОМАГАТЕ НА НЕКОГО КОЈ САКА ДА ОДИ ДО ВАШИОТ АЕРОДРОМ, ЦЕНТАРОТ НА ГРАДОТ ИЛИ ЖЕЛЕЗНИЧКАТА СТАНИЦА. ВИЕ:

- а) Одите со нив.
- б) Им ги кажувате насоките.
- в) Им ги запишувате упатствата.
- г) Цртате, покажувате или им давате мапа.

2. ВЕБСТРАНА ИМА ВИДЕО КОЕ ПРИКАЖУВА КАКО ДА СЕ НАПРАВИ ПОСЕБЕН ГРАФИКОН. ИМА ЛИЧНОСТ КОЈА ЗБОРУВА, НЕКОИ ЛИСТИ И ЗБОРОВИ КОИ ОПИШУВААТ ШТО ДА СЕ НАПРАВИ И НЕКОИ ДИЈАГРАМИ. НАЈМНОГУ ЌЕ НАУЧИТЕ ОД:

- а) Гледање на дијаграмите.
- б) Слушање.
- в) Читање на зборовите.
- г) Гледање на дејството.

3. ПЛАНИРАТЕ ОДМОР ЗА ГРУПА. САКАТЕ ПОВРАТЕН ОДГОВОР ОД НИВ ЗА ПЛАНОТ. ВИЕ:

- а) Опишувате некои од најинтересните работи кои ќе ги искушат.
- б) Користите мапа за да им ги покажете местата.

в) Им давате копија од испринтан план за патување.

г) Телефонирате, пишувате порака или мејл до нив.

4. ВИЕ ЌЕ ГОТВИТЕ ПОСЕБНО ЈАДЕЊЕ. ВИЕ:

а) Готвите нешто што го знаете без да ви треба упатство.

б) Барате предлог од пријател.

в) Барате на интернет или во книги за готвење за идеи од сликите.

г) Користите добар рецепт.

5. ГРУПА ТУРИСТИ САКА ДА УЧИ ЗА РЕЗЕРВАТИ - ПАРКОВИ СО ДИВИ ЖИВОТНИ ВО ВАШАТА ОБЛАСТ. ВИЕ:

а) Зборувате за парковите или им организирате разговор за нив за парковите за диви животни.

б) Им покажувате мапи и интернет слики.

в) Ги носите во парк или резерват за диви животни и се шетате со нив.

г) Им давате книга или памфлети за паркови или резервати за диви животни.

6. ПЛАНИРАТЕ ДА КУПИТЕ ДИГИТАЛНА КАМЕРА ИЛИ МОБИЛЕН ТЕЛЕФОН. ОСВЕН ЦЕНАТА, ШТО НАЈМНОГУ ЌЕ ВЛИЈАЕ ВРЗ ВАШАТА ОДЛУКА?

а) Да го испробате или тестираате.

б) Да ги прочитате деталите или да ги проверите неговите карактеристики online.

в) Модерен дизајн е и изгледа добро.

г) Продавачот кажува за неговите карактеристики.

7. СЕТИ СЕ НА НЕКОЕ ВРЕМЕ КОГА СИ УЧЕЛ ДА ПРАВИШ НЕШТО НОВО. ИЗБЕГНУВАЈ ДА ИЗБЕРЕШ ФИЗИЧКА ВЕШТИНА КАКО НА ПР. ВОЗЕЊЕ ВЕЛОСИПЕД. ТИ СИ НААУЧИЛ ДОБРО:

а) Гледајќи како ти демонстрираат.

б) Слушајќи некој како објаснува и поставува прашања.

в) Дијаграми, мапи и графикони – визуелни насоки.

г) Пишани инструкции – пр. упатство или книга.

8. ВИЕ ИМАТЕ ПРОБЛЕМ СО СРЦЕТО. ВИЕ ПРЕФЕРИРАТЕ ДА ДОКТОРОТ:

- a) Ви даде нешто да читате за да ви објасни што не е во ред.
- б) Користи пластичен модел за да ви покаже што не е во ред.
- в) Да ви опише што не е во ред.
- г) да ви покаже дијаграм од што не е во ред.

9. САКАТЕ ДА НАУЧИТЕ НОВА ПРОГРАМА, ВЕШТИНА ИЛИ ИГРА НА КОМПЈУТЕР. ВИЕ:

- a) Ги читате напишаните инструкции кои дошле заедно со програмата.
- б) Зборувате со луѓе кои ја знаат програмата.
- в) Користите далечинско и ли тастатура.
- г) Ги следите дијаграмите во книгата која дошла заедно со него.

10. ЈАС САКАМ ВЕБСАЈТ КОЈ ИМА:

- a) Нешта на кои можам да кликнам, променам или пробам.
- б) Интересен дизајн и визуелни карактеристики.
- в) Интересен пишан опис, листи и објаснувања.
- г) Аудио канали каде јас можам да слушам музика, радио програма или интервју.

11. ОСВЕН ЦЕНАТА, ШТО ЌЕ ВЛИЈАЕ НАЈМНОГУ ВРЗ ТВОЈАТА ОДЛУКА ДА КУПИШ НОВА НАУЧНО СТРУЧНА ЛИТЕРАТУРА?

- a) Изгледот доколку е привлечен.
- б) Брзо да прочиташ делови од неа.
- в) Пријател зборува за неа и ја препорачува.
- г) Има вистински приказни, искуства и примери.

12. КОРИСТИШ КНИГА, ЦД ИЛИ ВЕБСТРАНА ЗА ДА НАУЧИШ КАКО ДА СЛИКАШ СО ТВОЈОТ НОВ АПАРАТ. ТИ БИ САКАЛ ДА ИМАШ:

- a) Шанса да поставуваш прашања и да зборуваш за апаратот и неговите карактеристики.
- б) јасни пишани инструкции со листи и подточки за она што сакаш да го направиш.
- в) Дијаграми кои покажуваат што прави апаратот и секој негов дел
- г) Многу примери на добри и лоши фотографии и како да ги подобриш.

13. ДАЛИ ПРЕФЕРИРАШ НАСТАВНИК ИЛИ ПРЕЗЕНТЕР КОЈ КОРИСТИ:

- а) Демонстрации, модели или практични сесии.
- б) Прашања и одговори, разговор, групни дискусии или гости.
- в) Наставни листови, книги или материјал за читање.
- г) Дијаграми, табели или графикони.

14. ИМАШ ЗАВРШЕНО НАТПРЕВАР ИЛИ ТЕСТ И БИ САКАЛ ПОВРАТНА ИНФОРМАЦИЈА. БИ САКАЛ ДА ЈА ДОБИЕШ ПОВРАТНАТА ИНФОРМАЦИЈА:

- а) Користејќи примери од она што го имаш направено.
- б) Користејќи пишан опис од твоите резултати.
- в) Од некој кој ќе разговара со тебе.
- г) Користејќи графикони кои покажуваат што си постигнал.

15. ЌЕ ИЗБИРАТЕ ХРАНА ВО РЕСТОРАН ИЛИ КАФУЛЕ. ВИЕ:

- а) Ќе изберете нешто што сте јаделе таму претходно.
- б) Ќе го слушате келнерот или ќе ги прашате пријателите да препорачаат нешто.
- в) Ќе изберете од описот на менито.
- г) Ќе видите што јадат другите или ќе ги гледате сликите од секое јадење.

16. ВИЕ ТРЕБА ДА ДРЖИТЕ ВАЖЕН ГОВОР НА КОНФЕРЕНЦИЈА ИЛИ ПОСЕБНА ПРИГОДА. ВИЕ ЌЕ:

- а) Направите дијаграми или ќе земете графикони кои ќе ви помогнат да ги објасните нештата.
- б) Напишете неколку клучни зборови и ќе се обидете да го кажете вашиот говор повторно и повторно.
- в) Го напишете вашиот говор и ќе го научите од читање неколку пати.
- г) Соберете многу примери и приказни за да го направите говорот пореален и попрактичен.

Табела со бодови од VARK прашалникот

Искористете ја следната бодовна табела за да ја откриете VARK категоријата на која припаѓаат сите ваши одговори. Доколку сте одговориле Б или В за прашањето 3, заокружете V и R во редот 3.

	Одговор А	Одговор Б	Одговор В	Одговор Г
1	K	A	R	V
2	V	A	R	K
3	K	V	R	A
4	K	A	V	R
5	A	V	K	R
6	K	R	V	A
7	K	A	V	R
8	R	K	A	V
9	R	A	K	V
10	K	V	R	A
11	V	R	A	K
12	A	R	V	K
13	K	A	R	V
14	K	R	A	V
15	K	A	R	V
16	V	A	R	K

Пресметување на резултатот: Изброј го бројот на секое од VARK буквите кои сте ги заокружиле за да го добиете резултатот за секоја VARK категорија.

Вкупен број заокружени V =

Вкупен број заокружени A =

Вкупен број заокружени R =

Вкупен број заокружени K =

Која буква преовладува?

Што значат буквите V, A, R и K?

Тие одговараа на различни стилови на учење. Буквата која е најчесто заокружена го покажува твојот стил на учење.

V – визуелен стил на учење, A – слуховен стил на учење, R – читање/пишување стил на учење, K – кинестетички стил на учење

Сега го одредивте вашиот стил на учење. Ова најдобро објаснува како вие најдобро ги примате новите информации, учите успешно и се подготвувате за испити.

Прашалник за стилови на учење

Овој прашалник е дизајниран да го дознае вашиот најпосакуван стил на учење. Со текот на годините веројатно сте развиле „навики“ за учење кои ви помагаат да извлечете повеќе придобивки од некои искуства отколку од другите. Бидејќи веројатно не сте свесни за ова, овој прашалник ќе ви помогне да ги посочите вашите параметри за учење, и со тоа ќе бидете во подобра позиција да изберете искуства за учење што одговараат на вашиот стил и ќе имате поголемо разбирање за оние што одговараат на стилот на другите. Нема одреден временски рок за овој прашалник. Веројатно ќе ви одземе 10-15 минути. Точноста на резултатите зависи од тоа колку можете да бидете искрени. Нема правилни или погрешни одговори. Ако се согласувате повеќе отколку што не се согласувате со изјаваташтикирајте до одговорот. Ако не се согласувате повеќе отколку што се согласувате, оставете го полето празно.

- 1. Имам силни верувања за тоа што е правилно и погрешно, добро и лошо.
- 2. Јас честопати постапувам без да размислувам за можните последици.
- 3. Имам тенденција да решавам проблеми чекор-по-чекор.
- 4. Верувам дека формалните процедури и политики ги ограничуваат луѓето.
- 5. Имам репутација да кажам што мислам, едноставно и директно.
- 6. Честопати сметам дека постапките засновани врз чувствата се толку добри како и оние засновани на внимателна мисла и анализа.
- 7. Ми се допаѓа видот на работа каде што имам време за темелна подготовка и имплементација.
- 8. Јас редовно ги прашувам луѓето за нивните основни претпоставки.
- 9. Она што е најважно е дали нешто функционира во пракса.
- 10. Активно барам нови искуства.
- 11. Кога слушам за нова идеја или пристап, веднаш почнувам да работам како да ја применувам во пракса.
- 12. Јас сум склон кон самодисциплина, како што е внимавање на мојот начин на исхрана, вежбање редовно, одржување на фиксна рутина итн.
- 13. Јас се гордеам со спроведување на темелна работа.
- 14. Јас се снаоѓам најдобро со логички, аналитички луѓе и помалку добро со спонтани, „иррационални“.
- 15. Јас се грижам за толкувањето на податоците што ми се достапни и избегнувам донесувам неосновани заклучоци.
- 16. Сакам да донесувам одлуки внимателно откако ќе разгледам многу алтернативи.
- 17. Повеќе ме привлекуваат нови, необични идеи отколку практични.
- 18. Не ми се допаѓаат неорганизираните работи и претпочитам да ги вклопувам работите во поврзана шема.
- 19. Јас прифаќам и се придржувам до утврдените процедури и политики сè додека ги сметам за ефикасен начин за завршување на работата.
- 20. Сакам да ги поврзам своите постапки со општ принцип.
- 21. Во дискусиите, сакам да одам директно кон поентата.
- 22. Имам тенденција да имам далечни, прилично формални односи со луѓето на работа.

- 23. Јас се стремам кон предизвикот да се справам со нешто ново и различно.
- 24. Уживам во забавни, спонтани луѓе.
- 25. Им посветувам прецизно внимание на деталите пред да дојдам до заклучок.
- 26. Тешко ми е да донесам импулсивни идеи.
- 27. Верувам дека можам да дојдам до поентата веднаш.
- 28. Јас сум внимателен да не донесувам заклучоци премногу брзо.
- 29. Претпочитам да имам што е можно повеќе извори на информации - колку повеќе податоци толку подобро.
- 30. Лекомислените луѓе кои не ги сфаќаат работите доволно сериозно, обично ме нервираат.
- 31. Ги слушам гледишта на другите луѓе пред да ги кажам своите.
- 32. Имам тенденција да бидам отворен за тоа како се чувствувам.
- 33. Во дискусиите, јас уживам да ги гледам маневрирањето на другите учесници.
- 34. Претпочитам да реагирам на ситуациите спонтано и флексибилно, наместо да ги испланирам работите однапред.
- 35. Ме привлекуваат техники како што се мрежна анализа, табели за проток, мрежни програми, планирање на непредвидени состојби итн.
- 36. Ме загрижува ако морам да побрзам со дел од работата за да исполнам краток рок.
- 37. Имам тенденција да судам за идеите на луѓето според нивните практични заслуги.
- 38. Тивки, внимателни луѓе имаат тенденција да ме натераат да се чувствувам непријатно.
- 39. Честопати ми се нервираат луѓето што сакаат да брзаат со нештата.
- 40. Поважно е да уживате во сегашниот момент отколку да размислувате за минатото или иднината.
- 41. Сметам дека одлуките засновани врз темелна анализа на сите информации се подобри од оние што се засноваат на интуиција.
- 42. Се стремам да бидам перфекционист.
- 43. Во дискусиите, јас обично создавам многу спонтани идеи.
- 44. На состаноците, давам практични реални идеи.
- 45. Почесто отколку што не треба, правилата треба да се прекршат.
- 46. Претпочитам да се тргнам од ситуација и да ги разгледам сите перспективи.
- 47. Честопати можам да видам недоследности и слабости во аргументите на другите луѓе.
- 48. Во основа зборувам повеќе отколку што слушам.
- 49. Честопати можам да видам подобри, попрактични начини да ги завршам работите.
- 50. Мислам дека пишаните извештаи треба да бидат кратки и концизни.
- 51. Верувам дека рационалното, логично размислување треба да биде на прво место.
- 52. Се стремам да разговарам за одредени работи со луѓе наместо да се впуштам во дискусија.
- 53. Ми се допаѓаат луѓето кои им приоѓаат на нештата реално наместо теоретски.
- 54. Во дискусиите, станувам нетрпелив кога се збоорува за небитни работи и дигресији.
- 55. Ако имам да напишам извештај, се стремам да направам многу нацрти пред да се решат на крајната верзија.
- 56. Јас ги испробувам работите за да видам дали тие функционираат во пракса.
- 57. Јас се трудам да стигнам до одговори преку логичен пристап.
- 58. Уживам да бидам тој што многу зборува.
- 59. Во дискусиите честопати сметам дека сум реалист, држејќи ги луѓето до крај и избегнувајќи диви шпекулации.

- 60. Сакам да размислувам за многу алтернативи пред да се одлучам.
- 61. Во дискусиите со луѓето, честопати сметам дека сум нај непристрасен и објективен.
- 62. Во дискусиите, јас сум со поголема веројатност да прифатам „низок профил“ отколку да го преземам водството и да водам поголем дел од разговорите.
- 63. Сакам да можам да ги поврзам тековните активности со подолготрајна поголема слика.
- 64. Кога работите одат наопаку, јас ги игнорирам и „се водам од искуството“.
- 65. Се стремам да ги отфрлам дивите, спонтани идеи како непрактични.
- 66. Најдобро е да размислите внимателно пред да преземете акција.
- 67. Вообичаено слушам наместо да зборувам.
- 68. Се стремам да бидам тежок со луѓето на кои им е тешко да прифатат логичен пристап.
- 69. Повеќе сметам дека целта ги оправдува средствата.
- 70. Не ми пречи да ги повредувам чувствата на луѓето за да се заврши работата.
- 71. Сметам дека е формалност да се задушат специфични цели и планови.
- 72. Јас обично сум еден од луѓето кои сè главни на забавата.
- 73. Јас правам се што е целисходно да ја завршам работата.
- 74. Брзо се досадувам со методичка, детална работа.
- 75. Јас сум заинтересиран да ги истражувам основните претпоставки, принципи и теории што ги поткрепуваат нештата и настаните.
- 76. Јас секогаш сум заинтересиран да откривам што мислат луѓето.
- 77. Ми се допаѓа состаноците да се водени по методички линии, да се држат до утврдената агенда итн.
- 78. Јас се одрекувам од субјективни или нејасни теми.
- 79. Уживам во драмата и возбудата од кризна состојба.
- 80. Луѓето често ме сметаат за нечувствителен за нивните чувства.

Бодување:

Добивате по еден бод за секоја ставка што ја означивте. Празните полиња не добиваат поени. Заокружете ги прашањата што ги означивте на списокот подолу. Стилот на учење со најмногу поени е веројатно најсоодветен стил на учење за вас.

	2	7	1	5
	4	13	3	9
	6	15	8	11
	10	16	12	19
	17	25	14	21
	23	28	18	27
	24	29	20	35
	32	31	22	37
	34	33	26	44
	38	36	30	49
	40	39	42	50
	43	41	47	53
	45	46	51	54
	48	52	57	56
	58	55	61	59
	64	60	63	65

	71	62	68	69
	72	66	75	70
	74	67	77	73
	79	76	78	80
ЗАЕДНО:				
	Активист	Посматрач/аналитичар	Теоретичар	Прагматичар

АКТИВИСТ

Општ опис:

Активистите се вклучуваат целосно и непристрасно во нови искуства. Тие уживаат во овде и сега и се среќни што доминираат непосредни искуства. Тие се со отворен ум, не се скептични и ова ги прави ентузијастички за нешто ново. Нивната филозофија е: „Ќе пробам било штоеднаш“. Тие се стремат да дејствуваат најпрво и да ги разгледаат последиците после тоа. Нивните денови се исполнети со активност. Тие се справуваат со проблемите со невремето. Штом возбудата од една активност згасне, тие се зафатени со барање за следната. Тие се стремат да напредуваат во предизвикот на новите искуства, но им е здодевно од спроведувањето и долгорочната консолидација. Тие се друштвени луѓе кои постојано се вклучуваат себе си со другите, но со тоа; тие бараат сите активности да се вртат околу нив.

Активистите учат најдобро од активностите каде:

- има нови искуства / проблеми / можности од кои може да се научи,
- тие можат да се вклучат накратко во „тука и сега“ активности, како што се деловни игри, конкурентни задачи за тимска работа, вежби за играње улоги;
- постои возбуда / драма / криза и работите се менуваат со низа разновидни активности за решавање;
- тие имаат многу внимание / голема видливост, т.е. можат да „претседаваат“ состаноци, да водат дискусии и да даваат презентации;
- им е дозволено да создаваат идеи без ограничувања во политиката или структурата или изводливоста;
- тие се фрлени на крај со задача за која сметаат дека е тешка, т.е. кога се поставува предизвик со несоодветни ресурси и неповолни услови;
- тие се вклучени со други луѓе, т.е. земајќи идеи од нив, решавајќи ги проблемите како дел од тимот;
- соодветно е „да се проба“.

Активистите учат најмалку од активности каде:

- учењето вклучува пасивна улога, т.е. слушање на предавања, монолози, објаснувања, изјави за тоа како треба да се прават работите, читање, гледање;
- од нив е побарано да се тргнат на страна и да не бидат вклучени;
- од нив се бара да асимилираат, анализираат и толкуваат многу „неуредни“ податоци;

- од нив се бара да се вклучат во осамена работа, т.е. читање, пишување, размислување самостојно;
- од нив се бара претходно да проценат што ќе научат и потоа да го оценат она што го научиле;
- им се нудат изјави што ги сметаат за „теоретски“, т.е. објаснување за причината или заднината;
- од нив се бара да ја повторуваат суштински истата активност одново и одново, т.е. кога вежбаат;
- имаат прецизни упатства што треба да ги следат со малку простор за маневрирање;
- од нив се бара да извршат темелна работа, т.е. да присуствуваат на детали, да ги врзат лабавите краеве.

Како да се зајакне стилот на учење на активистот?

- Направете нешто што не сте сториле порано.
- Носете нешто посебно за работа, преуредете го вашиот работен простор.
- Обучете се да започнете разговори со странци на конференции, забави, состаноци и конвенции.
- Намерно поделете го вашиот ден со менување активности секој половина час.
- Присилете се во центарот на вниманието. Волонтирајте секогаш кога е можно да претседавате со состаноци или да одржувате презентации.
- Вежбајте да размислувате гласно и на нозе.

ПОСМАТРАЧ/АНАЛИТИЧАРИ

Опит опис:

Посматрач/аналитичарите сакаат да се воздржат да размислуваат за искуствата и да ги набудуваат од многу различни перспективи. Тие собираат податоци, како од прва рака, така и од други, и претпочитаат да размислуваат за тоа темелно пред да дојдат до кој било заклучок. Темелното собирање и анализа на податоците за искуствата и настаните е она што важи, така што тие имаат тенденција да го одложат постигнувањето на конечни заклучоци колку што е можно подолго. Нивната филозофија е да бидат претпазливи. Тие се внимателни луѓе кои сакаат да ги земат предвид сите можни агли и импликации пред да направат потег. Тие претпочитаат да заземат задно место на состаноци и дискусии. Тие уживаат да ги набудуваат другите луѓе во акција. Тие ги слушаат другите и добиваат напредок во дискусијата пред да дадат свои ставови. Тие имаат тенденција да прифатат низок профил и да имаат малку далечен, толерантен нераскинлив простор околу. Кога делуваат, тоа е дел од широката слика во која е вклучено и минатото, како и сегашноста набудувањата на другите, како и нивните сопствени.

Посматрач/аналитичарите учат најдобро од активности каде:

- им е дозволено или се охрабрени да следат / размислуваат / темелно разгледуваат активности;

- тие се во можност да се тргнат од настаните и да слушаат / набудуваат, т.е. да набљудуваат група на работа, да заземат задно место на состанокот, да гледаат филм или видео;
- тие можат да спроведат некои макотрпни истражување т.е да испитаат, соберат информации и да истражуваат за да стигнат до дното на нештата;
- им е дозволено да размислуваат пред да дејствуваат, да се асимилираат пред да започнатт.е. им се дава време да се подготват, шанса да прочитаат однапред краток преглед на податоците во позадина;
- имаат можност да разгледаат што се случило, што научиле;
- од нив се бара да изготват внимателно разгледани анализи и извештаи;
- им се помага да разменат ставови со други луѓе без опасност т.е. по претходна согласност, во рамките на структурно искуство за учење;
- тие можат да донесат одлука во свое време без притисок и кратки рокови.

Посматрач/аналитичарите учат најмалку од активности каде:

- тие се „присилени“ во центарот на вниманието, т.е. да дејствуваат како водач / претседател, да играат улоги пред набудувачите;
- вклучени се во ситуации за кои е потребно дејствување без планирање;
- тие треба да направат нешто без предупредувањет.е. да произведат моментална реакција, да произведат идеја за највисоко ниво;
- им се даваат недоволни податоци врз основа на кои можат да донесат заклучок;
- им се даваат нецелосни и сувопарни упатства за тоа како треба да се прават работите;
- тие се загрижени од временските притисоци или се брзани од една во друга активност;
- во интерес на експедитивноста тие треба да направат кратења или да извршат површна работа.

Како да се зајакне стилот на учење на посматрач/аналитичарот?

- Обучете се да го набудувате однесувањето на луѓето на состаноци и дружења.
- Пишувајте дневник на дневни настани, размислете за вашите дневни настани и обидете се да извлечете заклучоци врз основа на тоа.
- По состаноците и дружењата, обучете се да резимирате или да формирате гледиште.
- Направете истражување кое бара собирање детални податоци од различни извори.
- Обучете се да пишувате елоквентно.
- Обучете се да направите за и против списоци за конкретни насоки на делување.

ТЕОРЕТИЧАР

Општ опис:

Теоретичарите ги прилагодуваат и интегрираат набљудувањата во сложени, но логички здрави теории. Тие ги разгледуваат проблемите преку вертикален, чекор-по-чекор логичен начин. Тие ги асимилираат различните факти во кохерентни теории. Тие имаат тенденција да бидат перфекционисти кои нема да се одморат лесно додека работите не се уредни и не се вклопуваат во рационална шема. Тие сакаат да анализираат и синтетизираат. Тие се заинтересирани за основните претпоставки, принципи, теории модели и системи за размислување. Нивната филозофија ја подржува рационалноста и логиката. „Ако е логично, добро е“. Прашањата што честопати ги поставуваат се: „Дали има смисла?“ "Како се вклопува ова со тоа?" "Кои се основните претпоставки?" Тие се стремат да бидат одвоени, аналитички и посветени на рационална објективност отколку на нешто субјективно или двосмислено. Нивниот пристап кон проблемите е постојано логичен. Ова е нивниот „ментален сет“ и тие строго отфрлаат сè што не одговара на тоа. Тие претпочитаат да ја максимизираат сигурноста и да се чувствуваат непријатно со субјективни пресуди, поинакви размислувања и што било необично.

Теоретичарите учат најдобро од активности каде:

- она што се нуди е дел од систем, модел, концепт, теорија;
- тие имаат време да ги истражат методично здруженијата и меѓусебните односи помеѓу идеите, настаните и ситуациите;
- тие имаат можност да ја испитаат и истражат основната методологија, претпоставки или логика зад нешто т.е. со учество во сесија на прашања и одговори, со проверка на недоследности;
- тие се во структурирани ситуации со јасна цел;
- тие можат да слушаат или да прочитаат за идеи и концепти кои ја потенцираат рационалноста или логиката и се добро аргументирани / елегантни / цврсти;
- тие можат да ги анализираат и потоа да ги генерализираат причините за успехот или неуспехот;
- на нив им се нудат интересни идеи и концепти кои не се веднаш релевантни;
- од нив се бара да разберат и да учествуваат во сложени ситуации.

Теоретичарите учат најмалку од активности каде:

- тие се подготвени да направат нешто без контекст или очигледна цел;
- тие треба да учествуваат во ситуации нагласувајќи ги емоциите и чувствата;
- тие се вклучени во неструктурирани активности каде што двосмисленоста и неизвесноста се големи т.е. со отворени и чувствителни проблеми;
- од нив се бара да дејствуваат или да одлучат без основа во политика, принцип или концепт;
- тие се соочени со жариште на алтернативни / контрадикторни техники / методи без длабинско истражување т.е. „уште еднаш лесно“;
- тие ја сметаат материјата за плитка или смешна;
- тие се чувствуваат несоодветно со другите учесници т.е. кога се со многу активисти или луѓе од понизок интелектуален калибар.

Како да се зајакне стилот на учење на теоретичарот?

- Читајте нешто тешко што ќе ве испровоцира да размислувате.
- Вежбајте да забележите недоследности / слабости во аргументите на другите луѓе.
- Преземете сложена ситуација и анализирајте зошто го развил начинот којшто го развил, што може да се направи поинаку и во која фаза.
- Вежбајте структурирање на ситуации за да тие бидат соодветни и да се одвиваат како што е планирано.

ПРАГМАТИЧАР

Општ опис:

Прагматичарите сакаат да испробаат идеи, теории и техники за да видат дали тие функционираат во пракса. Тие позитивно бараат нови идеи и ја искористуваат првата можност да експериментираат со апликации. Тие се луѓе што се враќаат од курсеви за менаџмент со досетување на нови идеи што сакаат да ги испробаат во пракса. Тие сакаат да продолжат со работите и да дејствуваат брзо и самоуверено на идеи што ги привлекуваат. Тие се стремат да бидат нетрпеливи со гласни и отворени дискусии. Тие во суштина се практични и приземјени и сакаат да донесуваат практични одлуки и да решаваат проблеми. Тие реагираат на проблемите и можностите „како предизвик“. Нивната филозофија е: „Секогаш има подобар начин“ и „ако функционира добро е“.

Прагматичарите учат најдобро од активности каде:

- постои очигледна поврзаност помеѓу предметот и проблемот или можност на работното место;
- на нив им се прикажани техники за правење работи со очигледни практични предности т.е. како да заштедите време, како да направите добар прв впечаток, како да се справите со незгодни луѓе;
- тие имаат шанса да испробаат и да практикуваат техники со тренинг / повратна информација од веродостоен експерт т.е. некој што е успешен и може сам да ги направи техниките;
- тие имаат модел што можат да го имитираат т.е. угледен шеф;
- дадени им се техники што моментално се применуваат во нивната работа;
- им се даваат непосредни можности да го спроведат она што го научиле;
- постои голема важност на активноста за учење т.е. добра симулација, „вистински“ проблеми;
- тие можат да се концентрираат на практични проблеми т.е. да изготват акциони планови со очигледен краен производ, да предложат кратења, да даваат совети.

Прагматичарите учат најмалку од активности каде:

- учењето не е поврзано со непосредна потреба што тие ја препознаваат / не можат да ја видат, непосредна важност / практична корист;
- организаторите на учењето, или самиот настан, делуваат оддалечено од реалноста т.е. „кула од слонова коска“, сите теории и општи принципи се „многу едноставни и прости“;

- нема практика или јасни упатства за тоа како да се направи тоа;
- тие чувствуваат дека луѓето одат наоколу во кругови и не доаѓаат каде било доволно брзо;
- има политички, менаџерски или лични пречки за спроведување;
- нема очигледна награда од активноста за учење, т.е. повеќе продажби, пократки состаноци, поголем бонус, промоција ...

Како да се зајакне стилот на учење на прагматичарите?

- На состаноците и дискусиите, концентрирајте се на изготвување акциони планови.
- Учете техники што другите луѓе ги користат и моделирајте се според нив.
- Најдете експерти да ја следат вашата техника и да ве обучат како да ја подобрите.

3. 4. 1 МОЈОТ ЛИЧЕН ИМЕНИК

Времетраење на работилницата: 2 андрагошки часа

Цел на работилницата: Учесниците учат каде да побараат помош за време на обуката – активности за поддршка.

ОПШТИ ЦЕЛИ	ЦЕЛИ НА УЧЕСНИКОТ	СТАНДАРДИ НА ЗНАЕЊЕ	РАБОТНИ МЕТОДИ	НАСТАВНИ СТРАТЕГИИ	БР. ЧАСОВ И
Да се запознаат со активности за поддршка обезбедени од образовни организации и други институции од таа област.	- Разбирање каде можат да добијат дополнителна помош за време на обуката и активностите поврзани со различни услуги. - Да знаат како да побараат помош и на кого да се обратат кога имаат потреба.	- Да знаат кога да одат во советувалиште, кога да побараат дополнителна помош за учење, каде да добијат стипендија или школарина, да знаат за улогата на услугата за вработување, центарот за социјална работа и сл.	- објаснување, - разговор, - презентација, - рефлексija, - преглед на визуелниот материјал. Методи на работа: - фронтален, - индивидуален, - група.	- слушање, - презентација, - дискусија, - учење преку проекти.	2

1 UGOTOVLJENE POTREBE

Na podlagi predhodnih izkušenj pri izobraževanju odraslih Romov smo velikokrat, pogosto že takoj po vključitvi, naleteli na težave, ki jih v programih izobraževanja, predvsem zaradi učnih načrtov, ki nam predpisujejo tako teme kot tudi število ur izvedbe, nismo mogli uspešno reševati. Posledično smo zaznavali velik osip odraslih Romov v programih izobraževanja kot tudi nemotiviranost tistih, ki so program sicer obiskovali.

Temeljnim potrebam, ki smo jih zaznali pri izobraževalcih odraslih, ki poučujejo odrasle Rome smo zadostili v projektu GEM, predvsem smo se pri pripravi programa usposabljanja osredotočili na izobraževalce odraslih, manj pa na odrasle Rome, ki se v programe vključujejo, posledično pa so za delo v teh programih nemotivirani, saj je v procesu vključevanja v različne programe izobraževanja vedno določena »prisila«, ob tem pa se v programe vključujejo odrasli Romi z različnim predznanjem, različno razvitimi socialnimi spretnostmi in iz različnih okolij, pri čemer je potrebno upoštevati predvsem njihovo družbeno vključenost v večinsko družbo.

Največkrat smo tekom izvajanja programov naleteli na naslednje težave, za katere menimo, da jih je potrebno rešiti pred vključitvijo v izobraževalne programe, saj bomo le tako lahko vplivali na uspešnost odraslih Romov v programih izobraževanja, predvsem v formalnih:

- Različne stopnje temeljne pismenosti (v programe, predvsem neformalne, se vključujejo odrasli Romi različnih starosti – od 17 do 50 let – in z različnim predznanjem – nekateri so upismenjeni, drugi zaradi različnih vzrokov, med katerimi sta najbolj očitna nedokončana osnovna šola in čas, ki je pretekel od zadnjega leta vključenosti v določeni izobraževalni program).
- Stopnja motivacije za vključitev v določeni izobraževalni program.
- Stopnja vključenosti v širšo družbeno skupnost.
- Brezvoljnost z izrazitim pomanjkanjem življenjskih ciljev.
- Težave v odnosih.
- Težave pri sporazumevanju – komunikaciji.
- Težave pri izbiri življenjskih poti (izobraževanje, poklici...).
- Težave s samim seboj (nepoznavanje samega sebe, slaba samopodoba, pretirana introvertiranost, agresivnost...).

Zaradi navedenih težav, ki posledično vplivajo na uspešnost posameznika v izobraževalnem programu, je pred vključitvijo v izobraževalne programe, predvsem formalne, odrasle Rome potrebno motivirati in jih opolnomočiti vsaj pri razumevanju sebe, svojih vzgibov in načrtovanju kratkoročnih ciljev na področju izobraževanja. Motivacijske delavnice, ki so pripravljene v priročniku, so usmerjene v odkrivanje lastnih življenjskih potreb, interesov in ciljev ter spoznavanju socialnih vlog posameznika, navadno pa so vpete v neke učne procese. Brez volje in motivacije človek lahko ostane na pol poti ali nikdar ne konča kar je začel, ker je izgubil cilj in smisel, ki je skrit v volji ali samomotivaciji.

2 PREDSTAVITEV PROGRAMA MOTIVACIJSKIH DELAVNIC

2.1 CILJNA SKUPINA

Program motivacijskih delavnic je namenjen odraslim Romom, ki se vključujejo v različne programe razvijanja temeljnih kompetenc (tako formalne kot neformalne), a so bili predolgo izven sistema izobraževanja, posledično pa nimajo razvitih temeljnih socialnih veščin, ki bi jim olajšale vključevanje v omenjene programe, hkrati s tem pa motivirale tako za izobraževanje kot za večjo vključenost v širšo družbeno skupnost. Navedena ciljna skupina si bo v okviru motivacijskih delavnic pridobila temeljno znanje o socialni vključenosti, posamezniki vedenje o sebi in svojih ciljih, ki so povezani z lastnim čustvovanjem, karakternimi lastnostmi in samopodobo, ki jo imajo o sebi, skupaj z mentorjem pa bodo poskušali najti tudi odgovore na določena vprašanja, zlasti osebnostna in socialna, ki bodo omenjeno ciljno skupino motivirala na podlagi njihovega samospoznavanja in spoznavanja drugih. Motivacijske delavnice se bodo zaključile s spoznavanjem različnih učnih stilov in predstavitevjo podpornih dejavnosti, ki so udeležencem na voljo ob vključitvi v program izobraževanja.

2.2 NAMEN MOTIVACIJSKIH DELAVNIC

Temeljni namen motivacijskih delavnic je spodbuditi odrasle Rome k vključevanju v izobraževalne programe, motivirati za izboljšanje njihove trenutne situacije, spoznavanju sebe ter lastnih vzgibov in predstaviti možnosti, ki so jim na voljo po vključitvi v določen izobraževalni program. Obenem jim preko motivacijskih delavnic želimo predstaviti, zakaj so razvite temeljne kompetence pomembne predvsem za izboljšanje njihove trenutne življenjske situacije in pomenijo obenem tudi eno od možnosti za izhod iz začaranega kroga revščine.

2.3 TRAJANJE MOTIVACIJSKIH DELAVNIC

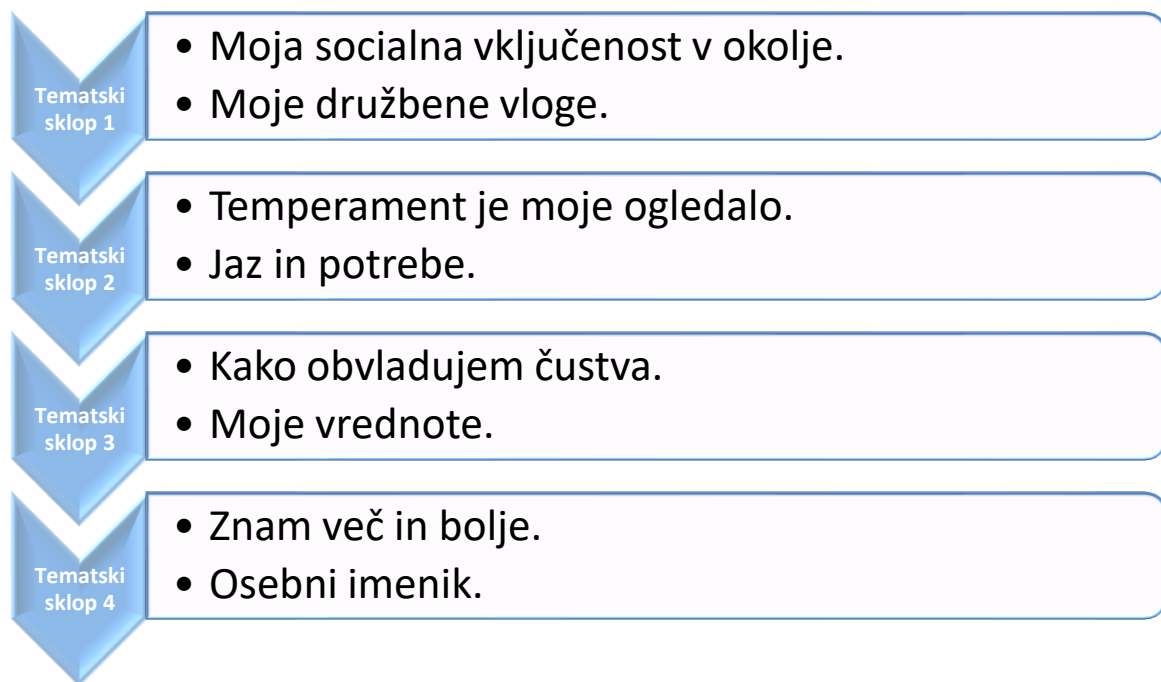
Motivacijske delavnice za odrasle Rome se izvajajo v skupnem obsegu 16 ur, in sicer so razdeljene na 4 večja tematska polja, vsako od njih je zaokrožena celota in obsega 4 andragske ure.

Predlagamo, da se delavnice izvajajo 4 zaporedne dni, in sicer vsak dan 4 ure, če udeleženci lahko sledijo delavnicam in so v njih tudi dovolj aktivni ter sodelujejo. V nasprotnem primeru se izvedba le-teh lahko izvede tudi v krajših 2-urnih delavnicah, ki potekajo 8 zaporednih dni.

2. 4 VSEBINA MOTIVACIJSKIH DELAVNIC

Motivacijske delavnice so zasnovane v obliki 4 večjih tematskih sklopov, vsak tematski sklop obsega 4 ure. Pred pričetkom izvajanja motivacijskih delavnic je potrebno ugotoviti, kakšna je raven temeljne pismenosti vključenih in jih prilagoditi ciljni skupini. Odsvetujemo uporabo velike količine pisnega gradiva, pri reševanju posameznih osebnostnih testov pa svetujemo pomoč tistim udeležencem, ki imajo težave pri branju in pisanju.

Vsebina motivacijskih delavnic in posameznih tematskih sklopov se smiselno prilagaja udeležencem, ki so vanje vključeni.



Motivacijske delavnice obsegajo vsebine o:

- Ocenjevanju lastne vključenosti v socialno okolje in iskanju vzrokov za pomanjkljivo socialno vključenost.
- Spoznavanju družbenih vlog, ki jih ima posameznik in kako le-te vplivajo nanj.
- Spoznavanju temperamenta in razumevanju osebnostnih potez, ki so posledica temperamenta.
- Spoznavanju temeljnih potreb, razumevanju primernih in sekundarnih potreb ter zadovoljevanju slednjih.
- Tehnikah obvladovanja čustev in prepoznavanju različnih čustev, ki vplivajo na duševno stanje posameznika.

- Pomenu vrednot in oblikovanju vrednostnega sistema posameznika.
- Prepoznavanju učnega stila posameznika in razlagi, kako se naj učijo posamezniki s posameznim učnim stilom.
- Podpornih dejavnostih, ki so na razpolago tistim, ki so vključeni v izobraževanje, vključno s predstavitevijo posameznih organizacij, ki lahko pripomorejo k večji uspešnosti po ponovni vključitvi v izobraževanje.

Motivacijske delavnice temeljijo na splošnih metodično-didaktičnih načelih, ki so opredeljeni s kurikulumom in upoštevajo temeljna andragoška načela, ki so značilna za izobraževanje odraslih in sprejeta v večini članic EU. Obenem omogočajo tudi usvajanje ključnih kompetenc v skladu s Ključnimi kompetencami za vseživljenjsko učenje – Evropski referenčni okvir (Evropska komisija, 2007).

Vsebine tematskih sklopov so avtorsko delo partnerjev v projektu. Tematski sklopi so prilagojeni potrebam odraslih pripadnikov romske skupnosti in kot taki temeljijo na poznavanju izobraževalnih potreb omenjene ciljne skupine.

3 TEORETIČNI DEL

3.1 TEMATSKI SKLOP 1: JAZ V DRUŽBI

3.1.1 MOJA SOCIALNA VKLJUČENOST V OKOLJE

Obseg delavnice: 2 andragoški uri

Cilj delavnice: Razumevanje pojma socialno okolje in pomena slednjega za posameznika.

SPLOŠNI CILJI	CILJI ZA UDELEŽENCE	STANDARDI ZNANJA	OBLIKE/METODE DELA	STRATEGIJE POUČEVANJA	ŠT. UR
Spoznati pojem socialna/družbena vključenost in možnosti, ki jih	- Spoznajo termin socialna vključenost. - Razumejo, kaj je socialno okolje. - Spoznajo prednosti večje socialne vključenost.	- Na primeru znajo razložiti, kaj je njihovo socialno / družbeno okolje. - Znajo naštetih vsaj 3 prednosti večje	- razlaga, - pogovor, - predstavitev, - refleksija, - pregled slikovnega gradiva. Oblike dela: - frontalna, - individualna, - skupinska.	- poslušanje, - predstavljanje, - razpravljanje, - projektno učenje.	1

posamezniku ponuja širše socialno okolje.	- Poznajo možnosti, ki jim jih nudi širše socialno okolje. - Razumejo, zakaj so izključeni iz širšega socialnega okolja.	socialne vključe –nosti. - Znajo naštetih 5 vzrokov, zakaj so izključeni iz socialnega okolja.			
Ugotoviti vzroke pomanjkljive socialne vključenosti, razumeti pojem stereotip in predsodek, navajati lastne primere o izkušnjah s predsodki in stereotipi.	- Razumejo vzroke pomanjkljive socialne vključenosti. - Razumejo pojem stereotip. - Razumejo pojem predsodek.	- Znajo pojasniti, zakaj so izključeni iz širšega socialnega okolja. - Na primeru znajo razložiti, kaj je stereotip. - Na primeru znajo razložiti, kaj je predsodek. - Znajo povedati, kako se stereotipi in predsodki kažejo v izob. sistemu.	- razlaga, - pogovor, - predstavitev, - refleksija, - pregled slikovnega gradiva. Oblike dela: - frontalna, - individualna, - skupinska.	- poslušanje, - predstavljanje, - razpravljanje, - projektno učenje.	1

3. 1. 2 MOJE DRUŽBENE VLOGE

Obseg delavnice: 2 andragoški uri

Cilj delavnice: Udeleženci spoznajo različne družbene vloge, ki jih imajo v življenju.

SPLOŠNI CILJI	CILJI ZA UDELEŽENCE	STANDARDI ZNANJA	OBLIKE/METODE DELA	STRATEGIJE POUČEVANJA	ŠTEVILO UR
Spoznati pojem družbena vloga in	- Spoznajo termin družbena vloga. - Razumejo različne družbene vloge v družbi.	- Znajo opredeliti, kaj pomeni pojem družbena vloga. - Na primeru razložijo, kako se družbene vloge	- razlaga, - pogovor, - predstavitev, - refleksija, - pregled slikovnega gradiva. Oblike dela:	- poslušanje, - predstavljanje, - razpravljanje, - projektno učenje, - študije primerov.	

različne družbene vloge glede na odnose z drugimi.	- Presojajo, zakaj so družbene vloge pomembne v življenju.	posameznika spreminjajo glede na položaj v družbi. - Vedo povedati, kako se obnašajo v različnih družbenih vlogah.	- frontalna, - individualna, - skupinska.		1
Ocenijo, katere družbene vloge imajo sami in opišejo.	- Razumejo, katere družbene vloge imajo v življenju ter kako se obnašajo v različnih situacijah. - Zavedajo se, da različne družbene vloge terjajo različno obnašanje v enakih situacijah.	- Na podlagi praktičnih primerov iz življenja znajo opisati družbene vloge, ki jih imajo. - Presojajo, ali se v različnih situacijah, v katerih imajo različne družbene vloge primerno obnašajo.	- razlaga, - pogovor, - predstavitev, - refleksija, - študija primera, - pregled slikovnega gradiva. Oblike dela: - frontalna, - individualna, - skupinska.	- poslušanje, - predstavljanje, - razpravljanje, - projektno učenje, - študije primerov.	1

Namesto klasičnega spoznavanja družbenih vlog preko frontalne oblike poučevanja, lahko izvedemo socialno igro **ČLOVEK V DRUŽBI**.

Socialna igra je namenjena aktivnemu vključevanju človeka v družbo (ciljna skupina navadno nima dokončane šole, prijavljena je na Zavodu za zaposlovanje ali pa je preprosto obtičala doma). V širšem smislu je igra namenjena dvigu motivacije, prepoznavanju posameznika znotraj družbenega sistema in vlog, ki jih slednji ima znotraj sistema, v katerem deluje.

Namen igre je ločiti prirojene in naučene družbene vloge, jih subjektivno opredeliti ter postaviti v razmerje močnega družbenega pojava, ki mu rečemo 'družbeni stereotip'. Stereotip nam je te vloge zelo vcepil (zlasti vloga ženske, mame, vloga očeta, vloga šefa ipd).

Potek igre

I. del: Na vnaprej pripravljenih listkih naj bodo z velikimi tiskanimi črkami zapisane različne socialne vloge (učenec, zaposleni, brezposelni, otrok, starš, neizobraženi, žena, mož, punca, fant, brat, sestra, prijatelj, prejemnik socialne pomoči... ipd.). Pozorni moramo biti, da napišemo socialne vloge, ki jih udeleženci delavnice imajo v vsakdanjih stikih, zapišemo pa tudi nekaj takih, ki so jim tuje.

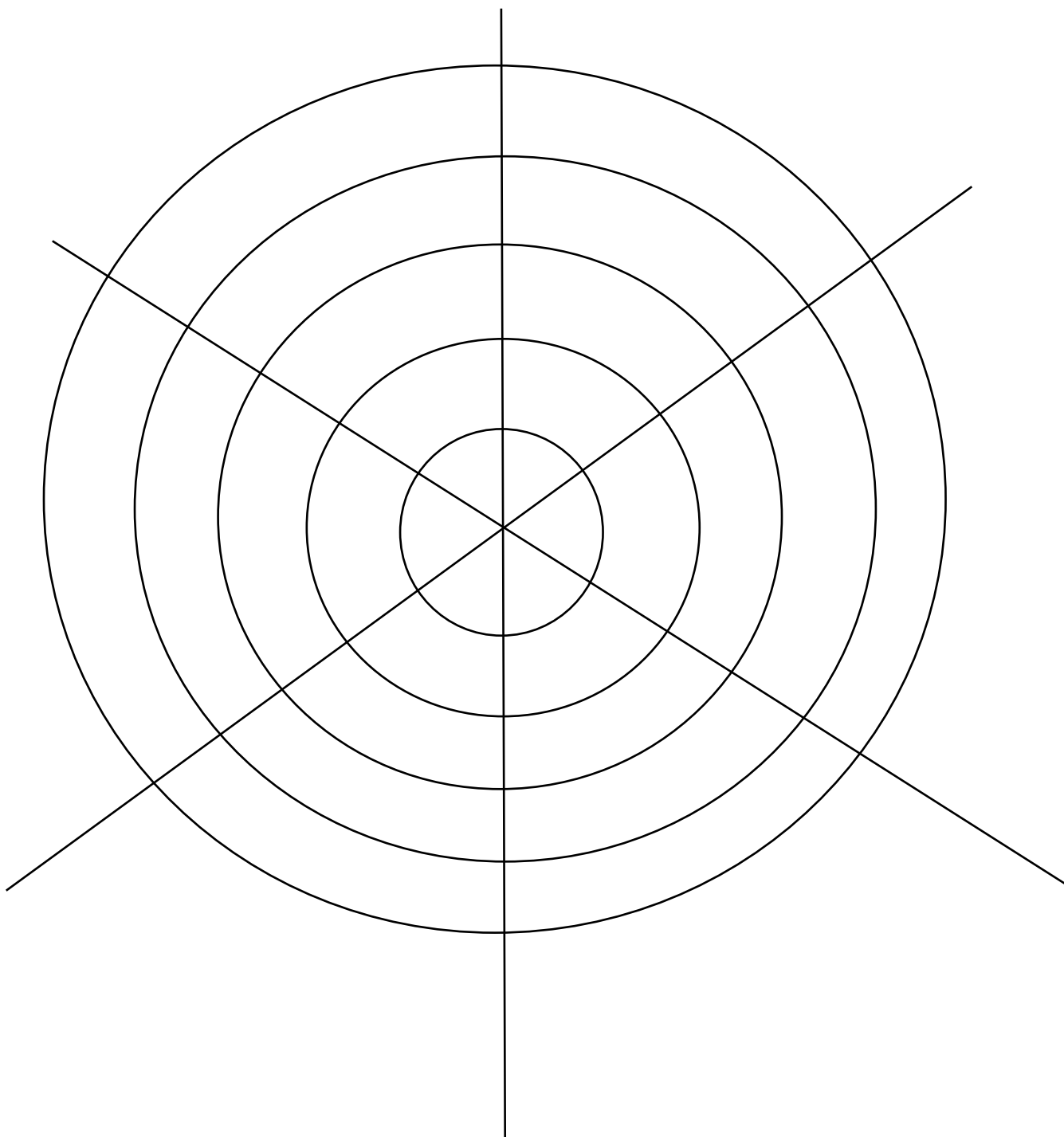
Udeleženci morajo poleg vsake vloge označiti, ali je le-ta prirojena (P) ali naučena (N). Ko vloge označijo in jih tudi razložijo, naj podčrtajo tiste, za katere menijo, da pripadajo njim. Udeležence vključimo v diskusijo, v njej pa naj bodo vprašanja namenjena zlasti pogostemu pojavu 'družbenega stereotipa' v odnosu do kritičnega in subjektivnega preverjanja posameznih stališč.

Primeri vprašanj:

- a) Kaj nam pomeni vloga spola znotraj družbe in kako se ta vloga spreminja; kakšna je razlika med Rominjo v romski družbi in žensko v večinski družbi? Kaj menijo udeleženci, zakaj je temu tako? Kje so opazne razlike?
- b) Kje v družbi se vidim; kaj lahko zanjo storim; kaj lahko družba stori zame?
- c) Katere vloge bi si želel imeti in živeti in katere ne maram, zakaj?
- d) Kaj družba meni o Romih? Kaj mi pri tem mnenju ni všeč?
- e) Kakšen odnos imam do izobraževanja, dela, ljudi, od katerih sem posredno ali neposredno odvisen in kaj me najbolj moti pri njih?
- f) Kako se znajdem v različnih družbenih vlogah? Katero družbeno vlogo imam najraje in zakaj?
- g) Katere družbene vloge, ki jih nimaš, bi želel imeti?

II. del: Izmed vseh vlog, ki jih udeleženci podčrtajo, najdejo šest najbolj pomembnih. Pripravljen imamo delovni list, na katerem je narisanih 5 krogov, ki so razdeljeni na 6 delov. Izven krogov udeleženci vpišejo eno od šestih najpogostejših vlog, ki jih imajo. Vsako vlogo nato ocenijo glede na to, koliko mislijo, da so aktivni v tej njej (s piko ali križcem na enem od krogov). Nato s črto povežejo vse točke in dobijo sliko ravnovesja vlog. Čim večje je odstopanje odstopanje, tem slabše je ravnovesje med različnimi vlogami - tako lahko vidijo, kje bi morali biti bolj aktivni in kje manj. Izdelek lahko udeleženci hranijo in ga čez pol leta ponovno izrišejo. Tako naredijo samoevalvacijo (na katerih področjih je prišlo do izboljšanja in na katerih do poslabšanja). Refleksija je namenjena odprtemu razmišljanje glede socialnih vlog, ki jih udeleženci živijo znotraj družbe. So zadovoljni, ker smo partnerji; ker še živimo pri starših; ker imajo brate in sestre, otroke ipd. Vsak lahko svoja razmišljanja in občutke podeli v skupini, lahko steče ponovna diskusija, saj je tema obrnjena v družinske odnose.

Če so udeleženci motivacijskih delavnic slabo upismenjeni, jim pri pisanju družbenih vlog in pri označevanju na lestvici pomagamo.



3. 2 TEMATSKI SKLOP 2: MOJA OSEBNOST

3. 2. 1 MOJ TEMPERAMENT

Obseg delavnice: 2 andragoški uri

Cilj delavnice: Udeleženci spoznajo različne temperamente in na podlagi anketnega vprašalnika ugotovijo, kateri od temperamentov jih definira.

SPLOŠNI CILJI	CILJI ZA UDELEŽENCE	STANDARDI ZNANJA	OBLIKE / METODE DELA	STRATEGIJE POUČEVANJA	ŠT. UR
Spoznati pojem temperament in 4 različne tipe temperamenta, na podlagi katerih se ločijo posamezniki.	- Razumejo pojem temperament, - znajo opredeliti, kdaj se uporablja pojem temperament v vsakdanjih situacijah, - poznajo različne tipe temperamenta in lastnosti posameznega tipa temperamenta.	- Poznajo pojem temperament in vedo povedati, v kakšnih okoliščinah se uporablja. - Poznajo poimenovanja različnih tipov temperamenta in nekaj osnovnih lastnosti.	- razlaga, - pogovor, - predstavitev, - refleksija. Oblike dela: - frontalna, - individualna, - skupinska.	poslušanje, predstavljanje, razpravljanje,	1
Na podlagi rešenega vprašalnika spoznajo, kateremu tipu temperamenta pripadajo.	- Rešujejo vprašalnik s pomočjo mentorja in ugotovijo, kateremu tipu temperamenta pripadajo glede na svoje značajske lastnosti, obenem vadijo branje, pri tem jim pomaga mentor v programu, ki jim hkrati tudi pojasnjuje neznane besede.	- Na podlagi vprašalnika spoznavajo besede, urijo se v tehniki branja, obenem pa glede na svoje značajske lastnosti spoznajo, kakšen je njihov temperament ter prednosti in slabosti, ki jih zaradi tega imajo.	- Delo z besedilom, - razlaga, - pogovor. Oblike dela: - frontalna, - individualna, - skupinska.		1

TEST OSEBNOSTNEGA PREREZA

Navodila: V vsaki vrsti izberite eno od 4-ih vodoravnih besed, ki vas najbolj označujejo in pred njo napišite znak X. Izpolnite vseh 40 vrstic in ne preskočite nobene. V primeru, da ne boste povsem prepričani, katera beseda vas najbolj označuje, povprašajte o tem prijatelja, pomislite pa tudi, kakšen bi bil vaš odgovor, ko ste bili še otrok.

Moči

- | | | | |
|---|---------------------------------------|---|--|
| 1. <input type="checkbox"/> pustolovski | <input type="checkbox"/> prilagodljiv | <input type="checkbox"/> živahen | <input type="checkbox"/> analitičen |
| 2. <input type="checkbox"/> vztrajen | <input type="checkbox"/> igriv | <input type="checkbox"/> prepričljiv | <input type="checkbox"/> miroljuben |
| 3. <input type="checkbox"/> ubogljiv | <input type="checkbox"/> požrtvovalen | <input type="checkbox"/> priljuden | <input type="checkbox"/> trdovraten |
| 4. <input type="checkbox"/> uvideven | <input type="checkbox"/> se nadzoruje | <input type="checkbox"/> tekmovalen | <input type="checkbox"/> prepričevalec |
| 5. <input type="checkbox"/> osvežujoč | <input type="checkbox"/> spoštljiv | <input type="checkbox"/> zadržan | <input type="checkbox"/> iznajdljiv |
| 6. <input type="checkbox"/> zadovoljen | <input type="checkbox"/> dojemljiv | <input type="checkbox"/> samozaupljiv | <input type="checkbox"/> duhovit |
| 7. <input type="checkbox"/> načrtovalec | <input type="checkbox"/> potrpežljiv | <input type="checkbox"/> pozitiven | <input type="checkbox"/> zagovornik |
| 8. <input type="checkbox"/> zanesljiv | <input type="checkbox"/> spontan | <input type="checkbox"/> načrten | <input type="checkbox"/> sramežljiv |
| 9. <input type="checkbox"/> urejen | <input type="checkbox"/> uslužen | <input type="checkbox"/> pošten | <input type="checkbox"/> optimističen |
| 10. <input type="checkbox"/> prijazen | <input type="checkbox"/> predan | <input type="checkbox"/> zabaven | <input type="checkbox"/> silovit |
| 11. <input type="checkbox"/> tvega | <input type="checkbox"/> veder | <input type="checkbox"/> diplomatski | <input type="checkbox"/> pedanten |
| 12. <input type="checkbox"/> vesel | <input type="checkbox"/> dosleden | <input type="checkbox"/> kulturn | <input type="checkbox"/> zaupljiv |
| 13. <input type="checkbox"/> idealističen | <input type="checkbox"/> neodvisen | <input type="checkbox"/> nenapadalen | <input type="checkbox"/> navdihujoč |
| 14. <input type="checkbox"/> odkrit | <input type="checkbox"/> odločen | <input type="checkbox"/> ciničen | <input type="checkbox"/> globok |
| 15. <input type="checkbox"/> posredovalec | <input type="checkbox"/> muzikaličen | <input type="checkbox"/> povzročitelj | <input type="checkbox"/> družaben |
| 16. <input type="checkbox"/> premišljen | <input type="checkbox"/> žilav | <input type="checkbox"/> pripovedovalec | <input type="checkbox"/> strpen |
| 17. <input type="checkbox"/> poslušalec | <input type="checkbox"/> zvest | <input type="checkbox"/> voditelj | <input type="checkbox"/> navdušen |
| 18. <input type="checkbox"/> prilagodljiv | <input type="checkbox"/> šef | <input type="checkbox"/> dela diagrame | <input type="checkbox"/> prisrčen |
| 19. <input type="checkbox"/> perfekcionista | <input type="checkbox"/> prijeten | <input type="checkbox"/> produktiven | <input type="checkbox"/> priljubljen |
| 20. <input type="checkbox"/> navdušen | <input type="checkbox"/> drzen | <input type="checkbox"/> spodoben | <input type="checkbox"/> uravnovešen |

Šibkosti

- | | | | |
|------------------------|------------------------|-----------------------|---------------------|
| 41. ___brezizrazen | ___plah | ___nesramen | ___oblasten |
| 42. ___nediscipliniran | ___nenaklonjen | ___malodušen | ___ne oprošča |
| 43. ___zadržan | ___zamerljiv | ___uporen | ___dolgočasen |
| 44. ___siten | ___bojazljiv | ___pozabljiv | ___prostodušen |
| 45. ___nepotrpežljiv | ___negotov | ___neodločen | ___prekinja |
| 46. ___neprijubljjen | ___nevpleten | ___nepredvidljiv | ___brežčuten |
| 47. ___trmoglav | ___slučajen | ___zahteven | ___omahljiv |
| 48. ___običajen | ___pesimističen | ___ponosen | ___popustljiv |
| 49. ___jezljiv | ___brezciljen | ___prepirljiv | ___odtujen |
| 50. ___naiven | ___negativno naravnana | ___živčen | ___malomaren |
| 51. ___zaskrbljen | ___samoten | ___deloholik | ___lasti si zasluge |
| 52. ___preobčutljiv | ___neolikan | ___sramežljiv | ___zgovoren |
| 53. ___dvomeč | ___zmeden | ___ukazovalen | ___potr |
| 54. ___nedosleden | ___introvertiran | ___nestrpen do drugih | ___brezbrižen |
| 55. ___zanemarjen | ___muhast | ___mrmra | ___manipulatorski |
| 56. ___počasen | ___trmast | ___bahav | ___skeptičen |
| 57. ___samotar | ___gospodovalen | ___len | ___glasen |
| 58. ___okleva | ___sumničav | ___nagle jeze | ___raztresen |
| 59. ___maščevalen | ___nemiren | ___nevoljen | ___zaletav |
| 60. ___spravljiv | ___kritičen | ___premeten | ___spremenljiv |

Osebnostna točkovna tabela

Zdaj pa vse svoje X prenesite k ustreznim besedam v točkovni tabeli in seštejte skupno število točk. Če ste denimo na prerezu vaše osebnosti označili Živahen, tudi na točkovni tabeli označite isto besedo. (Opomba: Vrstni red besed v prerezu in na tabeli se razlikujeta.)

Moči

priljubljeni sangvinik

- 22. živahen
- 23. igriv
- 24. priljuden
- 25. prepričevalen
- 26. osvežujoč
- 27. duhovit
- 28. zagovornik
- 29. spontan
- 30. optimističen
- 31. zabaven
- 32. veder
- 33. vesel
- 34. navdihujoč
- 35. odkrit
- 36. družaben
- 37. pripovedovalec
- 38. navdušen
- 39. prisrčen
- 40. priljubljen
- 41. navdušen

močni kolerik

- pustolovski
- prepričljiv
- trdovraten
- tekmovalen
- iznajdljiv
- samozaupljiv
- pozitiven
- zanesljiv
- pošten
- silovit
- tvega
- zaupljiv
- neodvisen
- odločen
- povzročitelj
- žilav
- voditelj
- šef
- produktiven
- drzen

popolni melanholik

- analitičen
- vztrajen
- požrtvovalen
- uvideven
- spoštljiv
- dojemljiv
- načrtovalec
- načrten
- urejen
- predan
- pedanten
- kulturn
- idealističen
- globok
- muzikalen
- premišljen
- zvest
- dela diagrame
- perfekcionista
- spodoben

mirni flegmatik

- prilagodljiv
- miroljuben
- ubogljiv
- se nadzoruje
- zadržan
- zadovoljen
- potrpežljiv
- sramežljiv
- uslužen
- prijazen
- diplomatski
- dosleden
- nenapadalen
- ciničen
- posredovalec
- strpen
- poslušalec
- prilagodljiv
- prijeten
- uravnovešen

Seštevek moči:

—

—

—

—

Šibkosti

priljubljeni sangvinik	močni kolerik	popolni melanholik	mirni flegmatik
1. ___nesramen	___oblasten	___plah	___breizrazen
2. ___nediscipliniran	___nenaklonjen	___ne oprošča	___malodušen
3. ___dolgočasen	___uporen	___zamerljiv	___zadržan
4. ___pozabljev	___prostodušen	___siten	___bojazljiv
5. ___prekinja	___nepotrpežljiv	___negotov	___neodločen
6. ___nepredvidljiv	___brezčuten	___nepriljubljen	___nevpleten
7. ___slučajen	___trmoglav	___zahteven	___omahljiv
8. ___popustljiv	___ponosen	___pesimističen	___običajen
9. ___jezljiv	___prepirljiv	___odtujen	___brezciljen
10. ___naiven	___živčen	___negativno naravnan	___malomaren
11. ___lasti si zasluge	___zasvojen z delom	___samoten	___zaskrbljen
12. ___zgovoren	___neolikan	___preobčutljiv	___sramežljiv
13. ___zmeden	___ukazovalen	___potr	___dvomeč
14. ___nedosleden	___nestrpen do drugih	___introvertiran	___brezbrižen
15. ___zanemarljiv	___manipulatorski	___muhast	___mrmra
16. ___bahav	___trmast	___skeptičen	___počasen
17. ___glasen	___gospodovalen	___samotar	___len
18. ___raztresen	___nagle jeze	___sumničav	___okleva
19. ___nemiren	___zaletav	___maščevalen	___nevoljen
20. ___spremenljiv	___premeten	___kritičen	___spravljiv

Seštevek šibkosti:

— — — —

SEŠTEVEK SKUPAJ

priljubljeni sangvinik močni kolerik popolni melanholik mirni flegmatik

— — — —

OSEBNOST PRILJUBLJENEGA SANGVINIKA

EKSTRAVERTIRAN * PRIPOVDOVALEC * OPTIMIST

7 MOČI

Čustva priljubljenega sangvinika

<ul style="list-style-type: none"> - privlačna osebnost - zgovoren pripovedovalec - duša zabave smisel za humor - spomin za barve - dotika se sogovornika 	<ul style="list-style-type: none"> - čustven in odkrit - radoveden - navdušen in izrazit - živi v sedanjosti - v srcu ostane otrok - dober na odru
---	--

Sangvinik kot roditelj

<ul style="list-style-type: none"> - naredi zabaven dom - otrokovi prijatelji ga imajo radi 	<ul style="list-style-type: none"> - katastrofo spreobrne v humor - je direktor cirkusa
---	---

Priljubljeni sangvinik na delu

<ul style="list-style-type: none"> - prostovoljno se javi za nalogo - izmisli si nove dejavnosti - je izbranega videza - ustvarjalen in domiseln 	<ul style="list-style-type: none"> - ima energijo in navdušenje - začne blesteče - navdihne druge za delo - druge navduši
--	---

Sangvinik kot prijatelj

<ul style="list-style-type: none"> - hitro se spoprijatelji - rad ima ljudi - komplimenti ga spodbujajo - videti je navdušen - drugi mu zavidajo 	<ul style="list-style-type: none"> - ni zamerljiv - hitro se opraviči - prepreči dolgočasne trenutke - rad ima spontane dejavnosti
---	--

OSEBNOST POPOLNEGA MELANHOLIKA

INTROVERTIRAN * MISLEC * PESIMIST

8 MOČI

Čustva popolnega melanholika

<ul style="list-style-type: none">- temeljit in premišljen- analitičen- resen in odločen- nagiba se h genialnosti- nadarjen in ustvarjalen- umetnik in glasbenik	<ul style="list-style-type: none">- filozof in poet- ceni lepoto- občutek za druge- samopožrtvovalen- natančen- idealističen
---	---

Melanholik kot roditelj

<ul style="list-style-type: none">- postavi visoka merila- želi, da je vse pravilno izvedeno- skrbi za urejen dom- vzpodbuja učenje in talente- pospravlja za otroke
--

Popolni melanholik na delu

<ul style="list-style-type: none">- drži se dnevnega reda- perfekcionista, visoka merila- skrbi za malenkosti- vztrajen in natančen- urejen in načrten	<ul style="list-style-type: none">- ličen in čist- varčen- vidi težave- najde ustvarjalne rešitve- dokonča, kar je začel- rad ima razpredelnice, sezname
--	---

Melanholik kot prijatelj

<ul style="list-style-type: none"> - previdno izbira prijatelje - zadovoljen, če ostaja v ozadju - nerad pritegne pozornost nase - zvest in predan - prisluhne tožbam 	<ul style="list-style-type: none"> - zna reševati tuje težave - globoko skrbi za druge - sočutje ga spravi v jok - išče idealnega partnerja
--	---

OSEBNOST MOČNEGA KOLERIKA

EKSTRAVERTIRAN * DELAVEN * OPTIMIST

9 MOČI

Čustva močnega kolerika

<ul style="list-style-type: none"> - rojen voditelj - dinamičen in aktiven - nenehna potreba po spremembi - mora popravljati napake - močna volja in odločnost 	<ul style="list-style-type: none"> - brezčutnost - težko izgubi pogum - neodvisen in samozadosten - vreden zaupanja - lahko vodi karkoli
---	---

Kolerik kot roditelj

<ul style="list-style-type: none"> - uveljavlja trdno vodstvo - postavlja cilje - motivira družino k akciji 	<ul style="list-style-type: none"> - pozna pravilen odgovor - organizira domača opravila - uredi gospodinjstvo
--	---

Močni kolerik na delu

<ul style="list-style-type: none"> - naravnani k ciljem - vidi celotno sliko - dober organizator - išče praktične rešitve - hitro gre v akcijo 	<ul style="list-style-type: none"> - delo preda drugim - vztraja na produkciji - uresniči cilj - vzpodbuja dejavnost - nasprotovanje ga vzpodbuja
---	--

Kolerik kot prijatelj

- le malo potrebuje prijatelje
- prizadeva si za dobro skupinsko dejavnost
- vodi in organizira
- najpogosteje ima prav
- odlično se odreže v nujnih primerih

OSEBNOST MIRNEGA FLEGMATIKA

INTROVERTIRAN * OPAZOVALEC * PESIMIST

10 MOČI

Čustva mirnega flegmatika

<ul style="list-style-type: none">- zadržana osebnost- umirjen in sproščen- miren, brezbrizen in zbran- potrpežljiv in uravnotežen- dosledno življenje	<ul style="list-style-type: none">- tih, a duhovit- sočuten in prijazen- skriva čustva- srečno sprijaznjen z življenjem- človek za vse namene
--	---

Flegmatik kot roditelj

<ul style="list-style-type: none">- dober roditelj- za otroke si vzame čas- se mu ne mudi	<ul style="list-style-type: none">- sprijazni se z nevšečnostmi- ne razburi se zlahka
---	--

Mirni flegmatik na delu

<ul style="list-style-type: none">- sposoben in zanesljiv- miren in naklonjen- zna upravljati- posreduje v problemih	<ul style="list-style-type: none">- izogne se konfliktom- dober pod pritiskom- najde lažjo pot
---	--

Flegmatik kot prijatelj

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">- z njim se ni težko razumeti- prijazen in prijeten- nenapadalen- dober poslušalec | <ul style="list-style-type: none">- ciničen humor- rad opazuje ljudi- ima veliko prijateljev- izraža sočutje in skrb |
|---|---|

POMOČ

Priljubljeni sangvinik rabi boljšo **ORGANIZIRANOST**.

- površnost
- preveč govorjenja:
 - polovica govora bo dovolj
 - iščite znake dolgočasje
- brez pretiravanja
- zgoditi komentarje
- samoljubnost:
 - bodite občutljivi za tuje interese
- zanemarjen spomin:
 - bodite pozorni na imena
 - vse si zapišite
- naučite se poslušati
- ne pozabljajte otrok
- muhasti in pozabljivi prijatelji:
 - spoznajte pomen prijateljstva
 - postavite tuje potrebe na prvo mesto
- poseganje v besedo in odgovarjanje namesto drugih
- neurejenost in nezrelost – uredite si življenje in odrastite

Popolni melanholik rabi več **VESELJA**.

- melanholiki so hitro potrti
- ne iščite težav
- ne bodite prehitro potrti
- iščite pozitivno (poudarjajte pozitivno)
- zaradi negotovosti melanholiki slabo mislijo o sebi
- imajo največji potencial za uspeh
- se obotavljajo
- veliko časa načrtujejo
- drugim postavljajo neuresničljive naloge
- sprostite se, ker v življenju ne more biti vse popolno

Ker v življenju ne more biti vse popolno, se sprostite brez občutkov krivde.

Močni kolerik potrebuje **UMIRITEV**.

- r. močni koleriki morajo stalno delati:
 - i. naučite se sprostiti
 - ii. brez občutkov krivde, ko se sprostite
 - iii. prenehajte pritiskati na druge
 - iv. načrtujte preživljanje prostega časa
- s. koleriki hočejo imeti nadzor
 - i. odzovite se na druge vodje
 - ii. prenehajte manipulirati
- t. koleriki ne znajo ravnati z ljudmi
 - i. bodite potrpežljivi
 - ii. ne svetujte, če vas ne prosijo
 - iii. umirite svoj pristop
 - iv. nehajte se prepirati in povzročati težave
- u. koleriki imajo prav, a niso priljubljeni
 - i. tudi drugi imajo prav
 - ii. naučite se opravičiti
- v. priznajte, da imate nekaj napak

Če bi močni kolerik odprl svoj razum, raziskal svoje šibkosti in priznal, da jih ima nekaj, bi postal tako popolna oseba, kot že misli, da je.

Mirni flegmatik potrebuje **MOTIVACIJO**.

Mirni flegmatiki nikogar ne navdušijo.

- w. skušajte se navdušiti
- x. strah pred spremembo – preizkusite nekaj novega
- y. vsaj enkrat tedensko se spomnite nečesa novega
- z. kar lahko storite danes ne prelagajte na jutri
- aa. motivirajte se
- bb. mirna železna volje zakriva resnična čustva – pokažite svoja čustva
- cc. mirni flegmatik je videti neodločen – vodite sprejemanje odločitev
- dd. naučite se reči NE

Naučite se reči ne in sprejemati odločitve. Če med enaintridesetimi okusi ne morete izbrati dveh začnite s čokolado in z vanilijo.

3. 2. 2 MOJE POTREBE

Obseg delavnice: 2 andragoški uri

Cilj delavnice: Udeleženci spoznajo pojem potreba in hierarhijo potreb.

SPLOŠNI CILJI	CILJI ZA UDELEŽENCE	STANDARDI ZNANJA	OBLIKE/METODE DELA	STRATEGIJE POUČEVANJA	ŠTEV. UR
Spoznati pojem potreba ter primarne, sekundarne in terciarne potrebe.	<ul style="list-style-type: none"> - Razumejo pojem potreba in ga znajo opisati. - Vedo, kakšna je razlika med primarnimi, sekundarnimi in terciarne potrebami. - Razumejo, zakaj moramo najprej imeti zadovoljene primarne potrebe in šele na podlagi teh lahko razvijamo sekundarne in terciarne potrebe. 	<ul style="list-style-type: none"> - Znajo opisati, kaj so potrebe in kdaj se pojavijo. - Poznajo razliko med primarnimi, sekundarnimi in terciarnimi potrebami. - Razumejo pojem zadovoljevanje potreb. 	<ul style="list-style-type: none"> - razlaga, - pogovor, - predstavitev, - refleksija, - pregled slikovnega gradiva. <p>Oblike dela:</p> <ul style="list-style-type: none"> - frontalna, - individualna, - skupinska. 	<ul style="list-style-type: none"> - poslušanje, - predstavljanje, - razpravljanje, - projektno učenje. 	1
Spoznajo lestvico vrednot in oblikujejo svojo lestvico potreb.	<ul style="list-style-type: none"> - Razumejo, kaj je piramida potreb. - Na podlagi opisanih potreb znajo oblikovati svojo piramido potreb, ki jo tudi znajo predstaviti in utemeljiti, zakaj so jim določene potrebe pomembnejše od drugih ter kako jih lahko uresničijo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Znajo opisati piramido potreb. - Ustvarijo svojo piramido potreb in pojasnijo, zakaj je pomembnejše, da imajo določene potrebe hitreje zadovoljene. 	<ul style="list-style-type: none"> - razlaga, - pogovor, - predstavitev, - refleksija, - pregled slikovnega gradiva. <p>Oblike dela:</p> <ul style="list-style-type: none"> - frontalna, - individualna, - skupinska. 	<ul style="list-style-type: none"> - poslušanje, - predstavljanje, - razpravljanje, - projektno učenje. 	1

Namesto klasične oblike delavnice lahko izvedemo socialno igro **PIRAMIDA POTREB**.

Motivacija je povezana s potrebami, željami in cilji posameznika. Kar nekoga veseli in kjer čuti potrebo, imam voljo, da to uresniči. Kadar teh potreb posameznik nima, motivacija ni tako močna. Namen te igre je prepoznati vrste potreb in določiti lastne potrebe ter jih povezati s cilji.

Glavni pomen potreb je, da na koncu zagotovimo najvišjo potrebo po Maslowu (najti svojo srečo in svoj smisel). Ko smo mladi, to šele iščemo, odrasli naj bi to našli. Ni vedno tako, zato je potrebno začeti čim bolj zgodaj.

Cilj te igre je, da si posameznik začrta svojo pot in hrepeni po tem, da jo bo uresničili (kratkoročni in dolgoročni cilji).

Namen in potek dela: Mentor preko PP (računalnika) predstavi in demonstrira Maslowovo piramido potreb, ki je razdeljena na: primarne, sekundarne in terciarne (najvišje potrebe). Ta piramida je razdeljena po Maslowu in bo udeležencem v pomoč pri samostojnem delu. Udeležencem izrežemo piramide, ki so razdeljene na 5 enakih delov iz tršega papirja, nato pa v piramido zarišemo pet enakih praznih prostorov.

Pet stebrov prikazuje:

- ee. potrebo po hrani, spanju, vodi;
- ff. potrebo po varnosti;
- gg. potrebo po spoštovanju (aktivnost v družbi);
- hh. potrebo po prijateljstvu in ljubezni in
- ii. potrebo po smislu.

V vsako prazno okno pa bo udeleženec zase zapisal, kaj bi dal pod svojo osnovno potrebo, kaj pod socialno in sekundarno potrebo in kaj mu predstavlja najvišjo potrebo. Sledi predstavitev potreb in diskusija ter razlaga.

V drugem delu za vsako potrebo skušamo najti cilj. Primer: Potreba po prijateljstvu. Cilj je najti prijatelja, iti na zabave, se odpreti in pogovarjati z ljudmi ipd. Najpomembnejše cilje bodo udeleženci podčrtali z rdečo barvico. Pri vsakem cilju lahko časovno opredelijo, kdaj ga želijo uresničiti in kako (način).

Diskusija in samoevalvacija: Vprašanja vnaprej pripravimo, njihov namen pa je, da si preko odgovorov udeleženci lažje osredotočijo, spoznajo in opišejo svoje potrebe in cilje. Ob vprašanjih bo potekala splošna diskusija o tem, kaj nam predstavljajo želje, potrebe, cilji: kaj pojmi pomenijo; zakaj je življenje tako kot je, ipd teme, usmerjene v življenjske poti. Spregovoriti je potrebno tudi o uspehu, slavi in denarju. Udeleženci pri samem sebi skušajo prepoznati, kako živijo, ali jim je to všeč ali ne, kaj bi lahko spremenili in zakaj. Slednja vprašanja bodo služila kot samoevalvacijski vprašalnik. Vprašanja, ki so udeležencem v pomoč pri izdelavi piramide:

1. Kaj si v življenju najbolj želim?
2. Katere so moje sposobnosti in talenti?
3. Kaj me resnično zanima v življenju?
4. Kateri cilj je trenutno moj najbolj glavni?
5. Kaj mi predstavlja srečo ali smisel v mojem življenju?

3. 3 TEMATSKI SKLOP 3: ČUTIM, TOREJ SEM

3. 3. 1 JAZ V RAZLIČNIH SITUACIJAH

Obseg delavnice: 2 andragoški uri

Cilj delavnice: Udeleženci spoznajo, kako reagirajo v različnih situacijah.

SPLOŠNI CILJI	CILJI ZA UDELEŽENCE	STANDARDI ZNANJA	OBLIKE/METODE DELA	STRATEGIJE POUČEVANJA	ŠTEVILO UR
Spoznati pozitivna in negativna čustva ter reagiranje v različnih situacijah. Razumeti, kako na posameznika in na posameznikovo delovanje vplivajo pozitivna in kako negativna čustva.	- Vedo, katero so pozitivna in katero negativna čustva ter kako zaradi pozitivnih ali negativnih čustev reagirajo v posameznih situacijah.	- Naštejejo nekaj pozitivnih in nekaj negativnih čustev. - Znajo opisati, kako reagirajo v različnih situacijah in kakšna čustva pri njih prevladajo v določenih situacijah. - Znajo opisati nekaj situacij, v katerih so zaradi čustev napačno reagirali.	- razlaga, - pogovor, - predstavitev, - refleksija, - pregled slikovnega gradiva. Oblike dela: - frontalna, - individualna, - skupinska.	- poslušanje, - predstavljanje, - razpravljanje, - projektno učenje.	1
	- Razumejo besedo konflikt, jo znajo razložiti.	- Naštejejo nekaj konfliktnih situacij, v	- razlaga, - pogovor, - predstavitev, - refleksija,	- poslušanje, - predstavljanje, - razpravljanje, - projektno učenje.	

Spoznajo različne konfliktne situacije in težave, na katere človek v življenju naleti ter kako je tako konfliktne situacije kot težave v življenju potrebno reševati.	- Razumejo, da se težave, na katere v življenju naletijo morajo reševati, saj se le-te samo kopičijo. - Poznajo primere reševanja različnih težav. - Vedo naštetih, na koga se lahko obrnejo, ko imajo težave.	katerih so se v življenju znašli ter povedo, kako so jih rešili. - Vedo, na koga se lahko obrnejo, ko imajo težave, kdaj jim lahko pomaga katera od organizacij, ki so zadolžene za delo z Romi. - Povedo primere dobre prakse, kako so s pomočjo drugih rešili kako od svojih težav.	- pregled slikovnega gradiva. Oblike dela: - frontalna, - individualna, - skupinska.		1
---	--	---	---	--	----------

Namesto klasičnih predavanj in razlage lahko izvedemo 2 socialni igri, v katerih bodo udeleženci bolj aktivni, in sicer vsako eno uro.

Čustva lahko udeleženci spoznavajo s socialno igro **ČUSTVENA KEPA**.

Igra je namenjena prepoznavanju, nadziranju in obvladovanju čustev (asertivnost). Da bi udeleženci aktivno sodelovali pri igri, mentor na začetku predstavi različna čustva – to je uvod v socialno igro (od nastanka čustev, do razvoja, do posledic in pomembnosti izražanja naših čustev, do prehoda v razpoloženja in stanja).

Čustva so najbolj pomemben neverbalni odraz naše osebnosti, saj z njimi posameznik zavestno (in večji del podzavestno) kaže svoj odklon, voljo, stališča, predvsem preko čustev, vedenjskih vzorcev in občutij, če ne že kar razpoloženj in stanj.

Navodila za delo: Mentor prinese listke, na katerih so napisana čustva in kratek opis vsakega. Vsak posameznik naključno dobi enega (strah, jeza, žalost, veselje, obup, volja, zaljubljenost, ljubosumnost ipd). Nanj dopiše ali pove v skupini primer tega čustva ali dodaten opis, ali lastno osebno razmišljanje o tem čustvu; primer iz lastnega življenja in opis kam bi to čustvo uvrstili – med prijetna, neprijetna ali nevtralna – to razdelitev skuša utemeljiti. Mentor vsakega udeleženca s podvprašanji vodi v pogovoru. Vsi udeleženci poslušajo vsakega, ki govori o posameznem čustvu, nato pa dodajajo svoja mnenja in na

večji plakat lepijo svoja mnenja. Če so udeleženci slabše opismenjeni, njihova mnenja zapisuje mentor oz. tisti udeleženci, ki so večji pisanja. Plakat je ob koncu polepljen z ugotovitvami in osebnem razmišljanju o čustvih, obenem pa služil kot pomoč za nadaljnjo igro, kjer preko situacijskih primerov označujejo ustrezno ali neustrezno čustvovanje.

Diskusija: V diskusiji se mentor osredotoči na vprašanja čustvovanja zlasti v otroških/mladih letih. Spregovoriti je potrebno o prirojenih in naučenih čustvih, o tem, kdo nam jih je posredoval in kako ter koliko drugi vplivajo na naša čustvovanja. Udeležence mentor spodbudi, da razmišljajo, kaj posamezna čustva pomenijo, kako si jih razlagajo in kakšen pomen ima subjektivna presoja glede posameznih čustev (zlasti jeza, agresija, upor in na drugi strani depresija, žalost in obup).

Refleksija: V refleksiji vsak ima možnost izraziti svoja čustva, opisati svoja počutja in doseči neko notranje ravnovesje in mir, s tem ko ga bo iskreno priznal (ne glede na to ali je prijetno ali manj prijetno). Udeleženci naj spregovorijo o svojih izkušnjah in dajo možnost potlačenim čustvom, da ponovno zaživijo in se postavijo na prava mesta.

Reševanje konfliktov in težav lahko udeleženci spoznavajo s pomočjo socialne igre **KAŽIPOTI NA POTI**.

Igra je namenjena razumevanju pojmov težave, konflikti in problemi. Cilj socialne igre je, da vsak od udeležencev spozna svojo strategijo (način pristopanja k težavam) in se uri v veščinah, kako se znajti v konfliktnih situacijah. Udeleženci preko socialne igre spoznajo, da nimajo samo oni težave, ampak prav vsi ljudje in da je umetnost v tem, kako se težavam zoperstaviti. Cilj je usvojiti veščine, faze reševanja problemov, zlasti pa usvojiti občutek (samo)odgovornosti. Pri tej igri je velik poudarek na komunikaciji, sporazumevanju in medosebnih odnosih.

Potek in navodila za delo: Pri igri bodo uporabljene puščice (takšne, kot jih poznamo za kažipote). Na vsaki puščici, ki jih bo predhodno izdelal mentor, bodo napisani kažipoti nekih odzivov ali reakcij, kadar naletimo na oviro, težavo ali problem. Pojme mentor na hitro razloži (kaj je težava, kaj konflikt in kaj problem). Nato mentor kažipote med seboj pomeša. Vsak par izbere enega in skuša razložiti način reakcije ali strategijo k pristopanju nekih težav (mentor naj se osredotoči na reševanje realnih težav, ki jih imajo pripadniki romske skupnosti v vsakdanjem življenju). Na kažipotih so opisane različne strategije reševanja težav: strategija 'zajca'; strategija 'puška v koruzo'; strategija 'argumentov'; strategija 'valjarja'; strategija 'moči avtoritete' in strategija kompromisov ali prilagajanja'.

Vsi prisotni poslušajo, kako bi nek par razložil neko strategijo in kako jo vidi, nato pa vsak ostali udeleženelec pove, kaj on misli, da spada pod ta izraz. Mentor povzame in napravi zaključke. V drugem delu igre bo vsak posameznik izdelal svoj kažipot in nanj napisal svoj pristop reševanja težav in konfliktov (primer: ko naletim na problem, se skrijem pred njim, kot da ga ni - 'strategija zajca') ali pa ko naletim na problem, ga bom rešil tukaj in sedaj za vsako ceno – 'strategija valjarja'.

Tako udeleženci spoznavajo tudi različne značaje, poglede na ljudi in svet okoli njih, soočajo se s samim seboj in s svojim lastnim občutkom odgovornosti in samostojnosti.

Diskusija: Kažipoti so različne življenjske možnosti, vse pa so povezane z osebnimi odločitvami. Ko se nekaj odločimo, potem moramo sprejeti tudi del odgovornosti za svoje odločitve. Diskusija je odprta za razmišljanja o človekovi samostojnosti, o odločitvah, ki jih prevzema, o odgovornosti, ki jo ima ali je nima ipd. Gre za eksistencialna vprašanja, kako človek na poti iskanja svojega življenja niha med tem in onim; se odloča med tem in onim in ne ve točno, kako bi se odločil ali kako bi se odzval na posamezne konflikte, s katerimi se srečuje. Diskusija ima namen osvetliti nekatera dejstva in podati izhodišča za lažje sprejemanje odločitev, ki naj bi bile tehtne, argumentirane in z dobrim namenom.

Vprašanja, ki jih mentor naj postavi udeležencem, se bodo navezovala na razmišljanja: » Imaš občutek da imaš veliko težav? Če jih imaš, katere so? Kako se lotiš reševanja le-teh? Koliko so drugi ljudje vpleteni v tvoje težave in probleme? Zakaj misliš, da je prišlo do težav? V kolikšni meri si sam odgovoren zanje?

Refleksija: Odkrito spregovoriti in priznati, da imamo težavo ali nek problem, pomeni težavo zreducirati za pol manj, kar pomeni, da smo na dobri poti, da nam uspe premagati še tako zapleteno reč. Ko rečemo: »Priznam, imam težavo s starši, s partnerjem, z učiteljem ipd.«, sprejmemo resnico o tej težavi in nam je lažje. Šele potem se začnejo odvijati rešitve. Ko rečemo: »Čutim ali počutim se jeznega, nimam več volje, ne zmorem ipd.«, so to občutki, ki opisujejo naše trenutno stanje in se bodo začeli izboljševati, saj odkrito govorimo o njih. Nismo sami, refleksija je namenjena razkrivanju določenih čustev in občutij ter težav, povezanih z njimi.

10.1.1 3. 3. 2 MOJ VREDNOSTNI SISTEM

Obseg delavnice: 2 andragoški uri

Cilj delavnice: Udeleženci spoznajo pojem vrednota in ustvarijo svojo lestvico vrednot. O vsaki vrednoti odkrito spregovorijo in povedo, zakaj so jo umestili na lestvici prav na določeno mesto.

SPLOŠNI CILJI	CILJI ZA UDELEŽENCE	STANDARDI ZNANJA	OBLIKE/METODE DELA	STRATEGIJE POUČEVANJA	ŠTEVILO UR
Spoznati sistem vrednot in vrednote ter pomen vrednot v življenju vsakega posameznika. Ugotoviti, da je vrednostni sistem, ki ga	- Razumejo pojem vrednota in vedo, zakaj so vrednote pomembne. - Povežejo vrednote z življenjskimi cilji in	- Pove, kaj je vrednota in pojem razume. - Razloži, zakaj so v življenju posameznika vrednote pomembne. - Razume, da so vrednote	- razlaga, - pogovor, - predstavitev, - refleksija, - pregled slikovnega gradiva. Oblike dela: - frontalna, - individualna,	- poslušanje, - predstavljanje, - razpravljanje, - projektno učenje.	1

imamo izdelanega izjemno pomemben pri uresničevanju osebnih ciljev in uspehu v življenju.	uspehom v življenju.	pomembne pri realizaciji ciljev, kritično zna presoditi, zakaj, in sicer na primeru iz življenja.	- skupinska.		
Spoznati pojem lestvica vrednot in izdelava lastne lestvice.	- Izdelajo lastno lestvico vrednot in jo znajo predstaviti ter utemeljiti, zakaj so posamezno vrednoto pozicionirali na točno določeno mesto.	- Zna izdelati lastno lestvico vrednot in utemeljiti, zakaj je določeno vrednoto postavil na točno določeno mesto.	- razlaga, - pogovor, - predstavitev, - refleksija, - pregled slikovnega gradiva. Oblike dela: - frontalna, - individualna, - skupinska.	- poslušanje, - predstavljanje, - razpravljanje, - projektno učenje.	1

Namesto izpeljave klasične delavnice, lahko mentor skupaj z udeleženci izvede socialno igro **SESTAVLJANKA VREDNOT**.

Namen je dvojen: dvig motivacije in koncentracije, obenem pa preko igre spoznavanje vrednot in nevrednot. Cilj je, da vsak udeleženec izdelava vrednostni sistem, ki mu bo lahko pomagal pri dvigu motivacije, pri spoznavanju lastnih teženj in volje ter odstranjevanju ovir. Cilj je obenem povezan z urjenjem možganov, saj gre za pomnjenje, prepoznavanja drugih stališč, ponavljanja opisov drugih stališč in dodajanja novih (svojih) v obliki nadgradnje. Tako cilj pokrije kar nekaj področji motiviranja in vzpodbujanja, zlasti pa ovrednoti življenje, ki je v današnji družbi resnično postavljeno pod vprašaj.

Navodila in potek igre: Oblika dela bo samostojno in skupinsko delo, saj bo moral vsak udeleženec biti osredotočen tudi na druge, da se bo lahko igra izpeljala do konca brez večjih prekinitev. Mentor na začetku razloži potek in pomen igre, nato pa bo vsak udeleženec na velik trd list napisal svoje vrednote (družina, znanje, denar, ljubezen, mir, resnica...). Vrednote bo izrezal tako, da bo dobil liste ali kose, na katerih bodo označene posamezne vrednote. Lahko pa se že prej izrežejo listki in se nanje napišejo vrednote (po želji). Mize so skupaj, tako da je na mizi na sredi dovolj prostora za našo sestavljanke. Prvi udeleženec pristopi, na glas pove svojo vrednoto, jo položi na mizo in na kratko pove, zakaj se je zanjo odločil. Nato pride drugi udeleženec, prinese in doda svojo vrednoto, pove vrednoto predhodnika in njegovo vodilo, nato pa še sam pove, zakaj se je on odločil za svojo in tako naprej. Vsak udeleženec torej pove vrednote za nazaj in opiše, zakaj so jo drugi izbrali, nato pa predstavi svojo. Če ima vrednoto, ki je že na mizi, jo doda na isti kupček. Tako se na koncu lahko evalvira, katere vrednote so zasedle prvo mesto, katere drugo in tako naprej. Ko končamo z vajo, vse lističe prilepimo na skupni plakat in zraven dodamo protivrednote (resnica/laž; vojna/mir ipd.).

Diskusija: Vprašanja, ki na bodo v pomoč:

1. Katere vrednote poznamo?
2. Katere so družbene in osebne vrednote?
3. Na kaj vrednote vplivajo?
4. Kaj je vplivalo na to, da sem izbral neke vrednote?
5. Kdo je vplival na razvoj mojih osebnih vrednot (so bili to straši, prijatelji, učitelji)?
6. Kako so vrednote povezane z motivacijo in nemotivacijo?

Refleksija: Vsak je povabljen, da spregovori o svojih občutkih, povezanih z nekim vrednostnim sistemom. Zlasti so to aktualne teme vrednot na področju družine, prijateljev, ljubezni, dela, denarja. Udeleženci lahko spregovorijo o tem, kako doživljajo drug drugega preko vrednostnega sistema, kako se počutijo, ko vidijo da nekdo nima te vrednote, ki jo imajo sami, kako premostiti razlike med osebnimi in družbenimi stališči, kako rešiti konflikte v družini, kjer ima vsak svoja stališča in kako se ob teh raznolikostih mi sami počutimo ter podobna notranja doživljanja.

3. 4 TEMATSKI SKLOP 4: JAZ, UČEČI SE POSAMEZNIK

3. 4. 1 ZNAM VEČ IN BOLJE

Obseg delavnice: 2 andragoški uri

Cilj delavnice: Udeleženci spoznajo svoj osebni učni stil in tehnike učenja, ki so jim blizu.

SPLOŠNI CILJI	CILJI ZA UDELEŽENCE	STANDARDI ZNAJANJA	OBLIKE / METODE DELA	STRATEGIJE POUČEVANJA	ŠTEVILO UR
Spoznati učne stile, strategije, tipe in tehnike.	- Udeleženci vedo, kaj je razlika med učnim stilom, strategijo, tipom in tehniko. - Na podlagi testov ugotovijo, kakšen je njihov učni stil, katere strategije so jim blizu, kakšen učni tip so in katere tehnike učenja so jim blizu.	- Udeleženec zna opisati svoj učni stil, strategije učenja, tipe in tehnike.	- razlaga, - pogovor, - predstavitev, - refleksija, - pregled slikovnega gradiva. Oblike dela: - frontalna, - individualna, - skupinska.	- poslušanje, - predstavljanje, - razpravljanje, - projektno učenje.	2

VPRAŠALNIK – UČNI TIPI

VARK vprašalnik za odrasle: Kako se najbolje učim?

Izberite odgovor, ki najbolje opisuje vaše reakcije in obkrožite črko poleg njega. Prosim, obkrožite več kot samo en odgovor, če eden ne povzema v celoti vaših morebitnih dejanj. Če ne katero od vprašanj ne morete ali ne želite odgovoriti, pustite praznega.

1. NEKOMU POMAGATE PRITI DO VAŠEGA LETALIŠČA, CENTRA MESTA ALI ŽELEZNIŠKE POSTAJE. VI BI:

- a) Šli z osebo na želeni kraj.
- b) Osebo usmerili do kraja.
- c) Napisali navodila za pot.
- d) Narisali ali ji pokazali zemljevid, ali ji dali zemljevid.

2. SPLETNA STRAN IMA VIDEO, KI VAM PRIKAŽUJE, KAKO BOSTE IZDELALI POSEBEN GRAF. NA VIDEO GOVORI OSEBA, NEKAJ SEZNAMOV IN BESED, KI KAŽEJO, KAJ MORATE STORITI IN NEKAJ DIAGRAMOV. NAJBOLJ BI SI ZAPOMNILI IN SE NAUČILI ZARADI:

- a) Ogleda diagramov.
- b) Poslušanja.
- c) Branja besed.
- d) Ogleda, kaj se v videu dogaja.

3. NAČRTUJETE POČITNICE ZA SKUPINO. ŽELITE, DA VAM POVEDO SVOJE MENIJO O VAŠEM NAČRTU. KAJ BI STORILI?

- a) Opisali bi nekatere posebnosti, ki jih bodo izkusili.
- b) Uporabili boste zemljevid, da jim boste pokazali znamenitosti.
- c) Izročili jim boste kopijo načrtovane poti.
- d) Poklicali, poslali SMS ali e-pošto.

4. SKUHALI BOSTE NEKAJ POSEBNEGA. KAKO?

- a) Skuhal bom nekaj kar poznam in za kar ne potrebujem navodil.
- b) Vprašal bom prijatelje za predloge.

- c) Pogledal bom na internet ali v kuharske knjige za ideje, ki bom našel na fotografijah.
- d) Uporabil bom dober recept.

5. SKUPINA TURISTOV SI ŽELI OBISKATI IN SE POUČITI O PARKIH ALI NARAVNIH ZNAMENITOSTIH V VAŠI OKOLICI. VI BI:

- a) Jim vse povedali ali organizirali vodiča zanje, da bi z njimi govoril o parkih in naravnih znamenitostih.
- b) Jim pokazali zemljevide in slike na internetu.
- c) Jih peljali v park ali do naravnih znamenitosti in šli z njimi.
- d) Jim izročili knjigo ali brošure o parkih in naravnih znamenitostih.

6. KUPUJETE DIGITALNO KAMERO ALI MOBILNI TELEFON. KAJ BI, POLEG CENE, ŠE VPLIVALO NA VAŠO ODLOČITEV?

- a. Preizkušanje naprave.
- b. Prebiranje podrobnosti in preverjanje značilnosti na internetu.
- c. Moderno je oblikovana in dobro izgleda.
- d. Prodajalka mi mora povedati več o njenih značilnostih.

7. SPOMNITE SE, KAKO STE SE NAZADNJE NAUČILI NEKAJ NOVEGA. ODMISLITE FIZIČNE VEŠČINE (KOT JE NPR. VOŽNJA S KOLESOM). NAJBOLJE STE SE NAUČILI Z:

- a) Gledanjem prikaza.
- b) Poslušanjem razlage nekoga in spraševanjem.
- c) Z diagrami, zemljevidi in tabelami – vizualnimi prikazi.
- d) S pisnimi navodili – npr. priročnik ali knjiga.

8. IMATE TEŽAVO S SRCEM. ŽELELI BI, DA ZDRAVNIK:

- a) Vam izroči pisno gradivo, da si preberete, kaj je narobe.
- b) Uporabi plastičen model, da vam pokaže, kaj je narobe.
- c) Da vam opiše, kaj je narobe.
- d) Da vam pokaže diagram, kaj je narobe.

9. ŽELITE SE NAUČITI UPORABE NOVEGA PROGRAMA, VEŠČINE ALI IGRICE NA RAČUNALNIKU. VI BI:

- a) Prebrali pisna navodila, ki so priložena programu.

- b) Govorili z ljudmi, ki program poznajo.
- c) Uporabili gumb ali tipkovnico.
- d) Sledili diagramom v knjigi, ki je bila priložena.

10. RAD IMAM SPLETNE STRANI, KI IMAJO:

- a) Polja, na katera lahko klikam, jih premikam ali poizkušam.
- b) Zanimiv design in vizualne značilnosti.
- c) Zanimive pisne opise, sezname in razlage.
- d) Avdio kanale, kjer lahko poslušam glasbo, radio programe in intervjuje.

11. KAJ BI POLEG CENE NAJBOLJ VPLIVALO NA VAŠO ODLOČITEV, DA KUPITE STROKOVNO KNJIGO?

- a) Zunanji privlačni izgled.
- b) Hitro prebiranje dela knjige.
- c) Prijatelj mi je povedal več o njej in mi jo priporočil.
- d) Vsebuje zgodbe iz resničnega življenja, izkušnje in primere.

12. UPORABLJATE KNJIGO, CD ALI SPLETNO STRAN, DA BI SE NAUČILI FOTOGRAFIRANJA Z VAŠO NOVO DIGITALNO KAMERO. ŽELELI BI:

- a) Priložnost, da zastavljate vprašanja in se pogovorite o kameri in njenih lastnostih.
- b) Jasno napisana navodila s seznamami in alinejami, kaj morate storiti.
- c) Diagrame, ki bi prikazovali kamero in čemu je namenjen vsak del
- d) Mnogo primerov dobrih in slabih fotografij in kako jih izboljšati.

13. KAJ IMATE RAJE? UČITELJA, KI MED POUKOM:

- a) Izvaja demonstracije, prikazuje modele in kaže praktične primere.
- b) Omogoča vprašanja in odgovore, govore, skupinske diskusije in vabi gostujoče govorce.
- c) Uporablja izročke, knjige ali druga pisana gradiva.
- d) Uporablja diagrame, tabele ali grafe.

14. ZAKLJUČILI STE S TEKMOVANJEM ALI TESTOM IN BI ŽELELI POVRATNO INFORMACIJO. NA KAKŠEN NAČIN BI JO RADI DOBILI:

- a) Z uporabo primerov iz vašega izdelka.
- b) Z uporabo pisnega opisa vaših rezultatov.
- c) Od nekoga, ki se z vami o rezultatu pogovori.
- d) Z uporabo grafov, ki prikazujejo, kaj ste dosegli.

15. V RESTAVRACIJI ALI KAVARNI IZBIRATE HRANO. VI BOSTE:

- a) Izbrali nekaj, kar ste tam že jedli.
- b) Poslušali natarerja ali vprašali prijatelje, da vam predlagajo, kaj naj izberete.
- c) Izbrali iz opisov v jedilniku.
- d) Pogledali, kaj drugi jedo ali pogledali slike vsake jedi.

16. PRIPRAVITI MORATE POMEMBEN GOVOR NA KONFERENCI ALI OB POSEBNI PRILOŽNOSTI. VI BOSTE:

- a) Izdelali diagrame ali pridobili grafe, da boste lažje razložili zadeve.
- b) Zapisali nekaj ključnih besed in večkrat vadili vaš govor.
- c) Zapisali si boste vaš govor in se ga naučili tako, da ga boste večkrat prebrali.
- d) Zbrali mnoge primere in zgodbe, da bo govor realen in praktičen.

Točkovna tabela vprašalnika VARK Uporabite naslednjo tabelo, da bi videli, kakšen je vaš učni stil. Obkrožite črke, ki ustrezajo vašim odgovorom. Če ste na tretje vprašanje odgovorili z odgovoroma B in C, obkrožite tako V kot R v tretji vrstici tabele.

	Odgovor A	Odgovor B	Odgovor C	Odgovor D
1	K	A	R	V
2	V	A	R	K
3	K	V	R	A
4	K	A	V	R
5	A	V	K	R
6	K	R	V	A
7	K	A	V	R
8	R	K	A	V
9	R	A	K	V
10	K	V	R	A
11	V	R	A	K
12	A	R	V	K
13	K	A	R	V
14	K	R	A	V
15	K	A	R	V
16	V	A	R	K

Izračunajte si točke: Preštajte število črk, ki ste jih obkrožili v vsakem stolpcu, da bi ugotovili, kakšen je vaš učni stil.

Število obkroženih V-jev =

Število obkroženih A-jev =

Število obkroženih R-jev =

Število obkroženih K-jev =

Katerih črk je največ?

Kaj pomenijo črke V, A, R in K?

Označujejo različne učne stile. Črka, ki ste jo največkrat obkrožili, označuje vaš učni stil.

V – vizualni učni stil, A – slušni učni stil, R – branje/pisanje učni stil, K – kinestetični učni stil

Sedaj poznate vaš stil učenja. Kaj to pomeni, kako najbolje sprejemate nove informacije, kako se najuspešneje učite in kako se pripravite na preizkuse znanja.

VPRAŠALNIK O UČNIH STILIH

Rešitve vprašalnika, ki je pred Vami, Vam bodo pomagale pri razlagi lastnega oz. prevladujočega učne stila. Verjetno ste z leti že razvili učne »navade«, ki vam pomagajo, da iz nekaterih izkušenj pridobite več kot iz drugih. Ker pa se tega verjetno ne zavedate, vam bo vprašalnik pokazal vaše prednosti pri učenju, tako da boste lažje izbrali tako obliko, ki najbolje ustreza vašemu stilu. Reševanje ni časovno omejeno. Verjetno boste potrebovali 10 do 15 minut. Kako natančni bodo rezultati, je odvisno tudi od vaše odkritosti pri izbiri odgovorov. Pravilnih ali napačnih odgovorov ni. Če se s trditvijo bolj strinjate kot ne, v okence zapišite kljukico (v). Če pa se s trditvijo bolj ne strinjate, kot strinjate, pustite prazno.

- 1. Natančno znam ločiti, kaj je prav in kaj narobe, kaj je dobro in kaj slabo.
- 2. Pogosto kaj naredim ne glede na možne posledice.
- 3. Probleme rešujem postopno.
- 4. Prepričan sem, da pravila omejujejo ljudi.
- 5. Ljudje me cenijo, ker preprosto in naravno povem, kar mislim.
- 6. Pogosto se izkaže, da so dejanja, ki jih narekujejo čustva, prav tako učinkovita kot tista, ki jih vodi razum.
- 7. Rad imam delo, pri katerem imam čas za temeljit razmislek in popolno izvedbo.
- 8. Vedno vprašam za mnenje še druge.
- 9. Najpomembnejše je tisto, kar deluje v praksi.
- 10. Zelo rad si nabiram nove izkušnje.
- 11. Ko se pojavi neka nova teorija ali nov pristop, ga želim takoj praktično preizkusiti.
- 12. Do sebe sem zelo discipliniran, na primer glede prehrane, rekreacije, dnevnih opravil itd.
- 13. Ponosen sem, če natančno opravi vsako delo.
- 14. Dobro se ujemam z logiki in analitiki, manj pa z ljudmi, ki reagirajo spontano, »nerazumsko«.
- 15. Posebno skrb posvetim pregledovanju podatkov, ki so mi na voljo, in se izogibam hitrim sklepom.
- 16. Odločam se previdno in šele, ko pretehtam različne možnosti.
- 17. Bolj me privlačijo sveže, nenavadne kot pa praktične zamisli.
- 18. Na maram nereda, vseč mi je, če stvari tečejo po ustaljenih vzorcih.
- 19. Utečenih postopkov se držim le toliko časa, dokler se mi zdi, da bom tako uspešno dokončal zastavljeno nalogo.
- 20. Svoja dejanja rad povezujem s splošnimi načeli.
- 21. V pogovoru rad hitro preidem k bistvu.
- 22. Do ljudi sem zadržan in z večino imam samo poslovne odnose.
- 23. Zame pomenijo izziv samo nove in drugačne stvari.
- 24. Rad se družim s spontanimi ljudmi, ki se znajo zabavati.
- 25. Preden pridem do sklepa, natančno pregledam vsako podrobnost.
- 26. Zelo težko na hitro predlagam nekaj novega.
- 27. Prepričan sem, da je treba takoj preiti k bistvu.
- 28. Previden sem in zato ne sklepam prehitro.
- 29. Zbiram različne informacije iz različnih virov – čim več podatkov, tem bolje.
- 30. Lahkomiselni ljudje, ki ne jemljejo stvari resno, me zelo motijo.
- 31. Preden povem svoje mnenje, prisluhnem stališčem drugih ljudi.
- 32. Odkrito povem, kaj čutim.

- 33. V razpravah se zabavam, ko gledam, kako drugi manevrirajo.
- 34. Na dogodke se odzivam spontano in se prilagam okoliščinam; nikoli ne načrtujem vnaprej.
- 35. Privlači me delo z mrežnimi analizami, tabelami, diagrami, razpredelnicami in podobno.
- 36. Skrbi me, kadar moram hiteti, da ne bi zamudil roka.
- 37. Ideje ocenjujem glede na njihovo praktično vrednost.
- 38. Tihi, razmišljajoči ljudje me motijo.
- 39. Pogosto me vznemirijo ljudje, ki vedno nekam hitijo.
- 40. Pomembneje je uživati ta trenutek, kot pa misliti na preteklost ali prihodnost.
- 41. Menim, da so odločitve, ki temeljijo na natančnih analizah, pravilnejše od intuitivnih.
- 42. Pri svojem delu sem perfekcionista.
- 43. V razpravah sem navadno poln novih zamisli.
- 44. Na sestankih povem praktične, realistične zamisli.
- 45. Večina pravil je zato, da jih kršimo.
- 46. Raje se držim v ozadju in pretehtam vse možnosti.
- 47. V trditvah drugih ljudi pogosto najdem slabosti in protislovja.
- 48. V povprečju več govorim, kot poslušam.
- 49. Pogosto najdem bolj praktične in boljše rešitve kot drugi.
- 50. Mislim, da bi morala biti pisna sporočila kratka in jedrnata.
- 51. Prepričan sem, da bi moralo zmagati praktično, logično mišljenje.
- 52. Z ljudmi se raje pogovarjam o specifičnih zadevah, kot pa da bi navezoval družabne stike.
- 53. Rad imam ljudi, ki se stvari lotijo praktično in ne teoretično.
- 54. Če se pogovori odmikajo od bistvenega in se vrtijo okoli nepomembnih zadev, postanem nestrpen.
- 55. Če moram napisati sporočilo, naredim vrsto osnutkov, preden oddam končno verzijo.
- 56. Rad preizkušam, ali stvari delujejo v praksi.
- 57. Do odgovorov prihajam po logični poti.
- 58. Rad sem tisti, ki največ govori.
- 59. Pogosto opažam, da sem v pogovorih realist in da tudi druge usmerjam k bistvu ter se tako izognem nepotrebnemu razglabljanju.
- 60. Preden se odločim, natančno preudarim vse možnosti.
- 61. Ko se pogovarjamo, opažam, da sem najbolj objektivni in nepristranski.
- 62. V razpravah se ne izpostavljam rad in zato ne govorim veliko.
- 63. Rad bi znal povezati trenutna dejanja z dolgoročno podobo.
- 64. Ko gredo stvari narobe, sem srečen, ko se jih otresem, in jih jemljem le kot novo izkušnjo.
- 65. Nove, spontane zamisli zavračam, češ da so nepraktične.
- 66. Najbolje je dobro premisliti in šele potem ukrepati.
- 67. Na splošno raje poslušam, kot govorim.
- 68. Z ljudmi, ki težko sprejmejo logični pristop, sem neusmiljen.
- 69. Največkrat se izkaže, da cilj posvečuje sredstvo.
- 70. Ni mi mar, če ljudi prizadenem, glavno je, da je delo opravljeno.
- 71. Zelo se počutim utesnjenega, kadar imam določene natančne cilje.
- 72. Navadno sem tisti, ki drži družbo pokonci.
- 73. Naredim vse, kar koristi mojemu poslu.
- 74. Natančno načrtovano delo me dolgočasi.
- 75. Zelo rad raziskujem teoretične podlage, ki podkrepijo zadeve in dogodke.

- 76. Vedno me zanima, kaj si mislijo drugi.
- 77. Zame morajo biti sestanki dobro pripravljene, slediti morajo dnevnemu redu itn.
- 78. Spretno obvladam osebne ali dvoumne teme.
- 79. Krizne situacije me vznemirjajo in zabavajo.
- 80. Ljudem se pogosto zdim nečustven.

Točkovanje:

Vsaka trditev, ki ste jo odključali, vam prinese točko. Ostale ne prinašajo točk. Na spodnjem seznamu označite, katere trditve ste odključali. Učni tip, pri katerem boste izbrali največ odgovorov, se po vsej verjetnosti najbolj ujema z vašim stilom učenja.

	2	7	1	5
	4	13	3	9
	6	15	8	11
	10	16	12	19
	17	25	14	21
	23	28	18	27
	24	29	20	35
	32	31	22	37
	34	33	26	44
	38	36	30	49
	40	39	42	50
	43	41	47	53
	45	46	51	54
	48	52	57	56
	58	55	61	59
	64	60	63	65
	71	62	68	69
	72	66	75	70
	74	67	77	73
	79	76	78	80
SKUPAJ:				
	Aktivist	Mislec	Teoretik	Pragmatik

AKTIVIST

Splošen opis:

Aktivisti se popolnoma vključijo in nimajo predsodkov pred novimi izkušnjami in spoznanji. Uživajo v danem trenutku in so srečni, da so izpostavljeni neposrednim izkušnjam. So vedoželjni, niso nezaupljivi in se navdušujejo nad vsem novim. Njihova filozofija je »Vse je treba enkrat poskusiti.«. Ne ozirajo se na opozorila. Njihovi dnevi so zapolnjeni z aktivnostmi. S kratkoročnim kriznim managementom se ukvarjajo za zabavo. Probleme rešujejo z viharjenjem možganov. Takoj, ko se poleže navdušenje nad eno aktivnostjo, se že zaposlijo z iskanjem nove. Pripravljene so se soočiti z izzivi novih izkušenj, vendar

se dolgočasijo z izvedbo in dolgotrajnimi postopki. So družabni, v centru pozornosti in želijo, da se vse dogaja okoli njih.

Aktivisti se naučijo največ, kadar:

- se srečujejo z novimi izkušnjami/problemi/priložnostmi, ker se učijo iz njih;
- se lahko vključijo v hitre »tukaj in zdaj« aktivnosti, kot so na primer igre, igre vlog, tekmovanje med skupinami;
- je veliko vznemirljivih, kriznih ali celo dramatičnih situacij, ki se hitro spreminjajo;
- so v središču pozornosti, vodijo sestanke, razprave ali predstavitve;
- lahko »rojevajo« ideje, ne da bi jih pri tem ovirale različne strukture;
- so potisnjeni v posel, ki se jim zdi zahteven, ker dobijo premalo virov ali jih spremljajo neugodne razmere;
- delajo v skupini, vendar ostali člani skupine upoštevajo njihove ideje in njihove rešitve;
- se je treba zadeve lotiti takoj.

Aktivisti se naučijo najmanj, kadar:

- morajo biti pasivni, poslušati predavanja, samogovore, razlage, izjave o tem, kaj bi se moralo narediti;
- samo berejo ali opazujejo;
- morajo stati v ozadju in se ne vključujejo v dogajanje;
- morajo analizirati in razlagati množico različnih podatkov;
- narava dela zahteva samostojno delo, kot npr. branje, pisanje, samostojno razmišljanje;
- morajo vnaprej preceniti, kaj pričakujejo od seminarja in na koncu oceniti, kaj so pridobili;
- jim ponujajo teoretične trditve, na primer razlago vzrokov ali ozadja;
- morajo kar naprej ponavljati isto delo, npr. vaditi;
- morajo natančno upoštevati navodila in imajo le malo maneverskega prostora;
- morajo narediti neko delo pretirano natančno ali popravljati drobne napake.

Kako lahko krepimo aktivistov način učenja/delovanja?

- Počnite nekaj novega, kar doslej še niste počeli.
- Na delo oblecite nekaj nenavadnega, preuredite učni prostor.
- Urite se v iniciranje pogovorov s tujci na konferencah, zabavah, srečanjih in shodih.
- Dan si razdelite s spreminjanjem aktivnosti vsake pol ure.
- Bodite v središču pozornosti. Prostovoljno se javite, da boste predsedovali srečanju ali predavali.
- Urite se v razmišljanju na glas in stoje.

MISLEC

Splošen opis:

Razmišljujoči tipi se raje umaknejo, da pretehtajo izkušnje in jih obravnavajo iz različnih zornih kotov. Zbirajo podatke iz različnih virov in radi temeljito razmislijo o njih, preden oblikujejo zaključke. Temeljito zbiranje in analiziranje informacij o izkušnjah in dogodkih je zanje zelo pomembno, zato odlagajo dokončne odločitve tako dolgo, kot je le mogoče. Njihova filozofija je biti previden. So razmišljujoči ljudje, ki radi preučijo vse možne izide in zaplete preden se odločijo za aktivnost. Na srečanjih in razpravah raje sedijo v ozadju. Uživajo v opazovanju drugih ljudi. Poslušajo druge in povejo svoje mnenje šele, ko so prepričani o pravi usmerjenosti. Raje so nekoliko odmaknjeni, obdani s poljem tolerance in umirjenosti. Njihovo delovanje je vpeto v širšo sliko, ki vključuje tako preteklost kot sedanjost, tako opažanja drugih kot svoja lastna.

Razmišljujoči tipi se naučijo največ, kadar:

- jim dovolijo ali jih spodbujajo k temu, da opazujejo, razmišljajo, premlevajo;
- lahko stojijo v ozadju in poslušajo ali opazujejo, npr. skupino pri delu; na sestanku sedijo zadaj in gledajo film ali video;
- lahko izvajajo zelo zahtevna raziskovanja, zbirajo informacije, poskušajo priti stvarjem do dna;
- lahko premislijo, preden storijo, razumejo, preden komentirajo; imajo čas, da se pripravijo, preberejo vnaprej in si pripravijo kratke informacije;
- imajo priložnost, da pregledajo, kar so storili in česa so se naučili;
- morajo izdelati natančne analize in poročila;
- jim drugi pomagajo, da izmenjajo stališča brez nevarnosti, se pravi z vnaprejšnjim dogovorom;
- se lahko odločajo brez natančnih časovnih omejitev.

Razmišljujoči tipi se naučijo najmanj, kadar:

- jih porinejo v središče pozornosti tako, da nastopajo v vlogi predsedujočega ali vodje ali če igro vlog opazuje skupina ljudi;
- jih vključijo v takšne okoliščine, ki zahtevajo hitre akcije brez temeljitega razmišljanja;
- morajo hitro reagirati ali potegniti ideje iz rokava;
- ne dobijo dovolj podatkov, iz katerih bi lahko skleпали;
- dobijo okrnjena navodila o tem, kako se lotiti naloge;
- jih priganjajo roki in morajo opraviti več stvari hkrati;
- zaradi narave dela ne morejo biti povsem dosledni.

Kako lahko krepite način učenja/delovanja razmišljujočega tipa osebnosti?

- Urite se v opazovanju obnašanja ljudi na srečanjih, sestankih.
- V dnevnik si zapisujete, kaj se je dogajalo tekom dneva, razmišljajte o dnevnih dogodkih in na osnovi tega poskusite oblikovati zaključke.
- Po sestankih ali drugih srečanjih urite povzemanje oz. oblikovanje pogleda.
- Lotite se raziskovanja, ki zahteva zbiranje podrobnih podatkov iz različnih virov.
- Urite se v uglajenem načinu pisanja.
- Urite se v oblikovanju seznama za in proti določenemu postopku delovanja.

TEORETIK

Splošni opis:

Teoretiki prilagodijo in združijo opažanja v obsežne (kompleksne) in logične teorije. Probleme rešujejo vertikalno oz. navpično, logično – korak za korakom. Različna dejstva prilagajajo v razumljive teorije. So perfekcionisti, ki ne počivajo, dokler niso stvari jasne in postavljene v racionalno shemo. Radi razčlenjujejo in sestavljajo. Navdušujejo se za temeljne predpostavke, načela, teorije, modele in sistemsko razmišljanje. Njihova filozofija temelji na racionalnosti in logiki. Pogosto si zastavljajo vprašanje: “Ali je to smiselno?”, “Kako se to ujema s tem?”, “Katere so osnovne predpostavke?”. Radi so neodvisni, analitični in predani racionalni objektivnosti, kot pa subjektivnosti in dvomnosti. Njihov pristop k problemom je logičen. To je njihov miselni niz in strogo zavračajo vse, kar ni v skladu s tem. Prednost dajejo zanesljivosti in počutijo se neprijetno pri subjektivnih ocenah, lateralnem razmišljanju in vsakršnem improviziranju.

Teoretiki se naučijo največ, kadar:

- je ponujeno delo del sistema, modela, koncepta, teorije;
- imajo dovolj časa, da metodično raziščejo zveze in povezave med idejami, dogodki in situacijami;
- imajo možnost, da preizkusijo in preverijo osnovno metodologijo, domnevo ali logiko, ki stoji za njimi, tako da sodelujejo razpravah za razčiščenje prostislovij;
- se znajdejo v situacijah, ki imajo jasen namen;
- lahko poslušajo ali prebirajo ideje in koncepte, ki poudarjajo razumskost in logiko in so dobro argumentirani;
- lahko analizirajo in kasneje posplošujejo vzroke za uspeh ali neuspeh;
- jim ponudijo zanimive zamisli in koncepte, čeprav trenutno še niso uresničljivi;
- od njih zahtevajo, da razumejo zapletene situacije in v njih tudi sodelujejo.

Teoretiki se naučijo najmanj, kadar:

- so potisnjeni v delo, ki nima niti konteksta niti očitnega namena;
- morajo sodelovati v situacijah, kjer poudarjajo čustva in občutke;
- opravijo nenačrtovane aktivnosti, kjer je veliko nejasnosti, na primer reševanje odprtih problemov ali senzitivne treninge;
- morajo delati nekaj, kar nima jasnih teoretičnih osnov, ali se morajo o tem celo odločiti;
- se morajo lotiti metod, ki jim dopuščajo veliko možnih rešitev ali so si celo nasprotujoče in ne dopuščajo poglobljenega pristopa;
- dvomijo v verodostojnost;
- ko vidijo, da je zadeva plitka, površna ali se izkaže kot prevara;
- se ne ujamejo z ostalimi udeleženci, kjer je preveč aktivistov ali ker se jim zdijo premalo inteligentni.

Kako lahko krepite teoretikov način učenja/delovanja?

- Berite nekaj “težkega” in miselno zahtevnega.
- Urite se v prepoznavanju protislovij / slabosti v argumentih drugih.
- Analizirajte zapleteno situacijo ter ugotovite, zakaj se je razvijala v takšni smeri ter, kaj bi bilo mogoče storiti drugače in v kateri fazi.
- Urite se v strukturiranju situacij tako, da se bodo lahko nemoteno in zanesljivo odvijale v načrtovani smeri.

PRAGMATIK

Splošni opis:

Pragmatiki radi preizkušajo ideje, teorije in tehnike ter se prepričajo o njihovem delovanju v praksi. Iščejo nove ideje in jih ob prvi priložnosti praktično preizkusijo. Iz sestankov z vodji se vrnejo polni novih idej, ki jih hočejo preizkusiti tudi v praksi. Radi pridejo zadevi do dna in z idejami, ki se jim zdijo zanimive, delajo hitro ter zaupno. So neposredni in nepotrpežljivi pri razmišljujočih in neomejenih razpravah. So zelo praktični, stojijo trdno na tleh ter radi sprejemajo praktične odločitve ter tako rešujejo probleme. Probleme in priložnosti sprejemajo kot izzive. Njihova filozofija je: “Vedno obstaja boljši način!” in “Če deluje, je dobro!”.

Pragmatiki se naučijo največ, kadar:

- Poiščejo jasno povezavo med zadevo in problemom ali priložnostjo na svojem delovnem mestu;
- spoznavao tehnike, ki se jim zdijo takoj uporabne v praksi, na primer, kako prihraniti čas, kako napraviti dober vtis ali kako ravnati z nerodnimi ljudmi;
- dobijo priložnost, da se neke tehnike naučijo z neposrednim sodelovanjem s trokovnjakom, ki jo že obvlada;
- jih izpostavijo modelom, ki jih lahko osvojijo, na primer, kako postati ugleden šef;
- jih naučijo tehnik, ki jih lahko aplicirajo na trenutno situacijo v službi;
- imajo priložnost, da svoje novo pridobljeno znanje lahko takoj uporabijo v praksi;
- izgleda aktivnost, ki se jih uči, veljavna, npr. da je to zelo dobra “simulacija” resničnih situacij;
- se lahko osredotočijo na praktična vprašanja, na primer na načrtovanje z jasnimi cilji, iskanje preprostejših rešitev, dajanje koristnih nasvetov.

Pragmatiki se naučijo najmanj, kadar:

- učenje nima takojšnje in jasne praktične vrednosti;
- organizatorji prihajajo “z drugega sveta” in posredujejo teorijo in splošne zakonitosti;
- ni jasnih smernic, kako narediti;
- se jim zdi, da ljudje hodijo v začaranem krogu in se ne premaknejo dovolj hitro;
- jih politika, vodja ali osebni razlogi ovirajo pri izvedbi;

- aktivnost, ki se je naučijo, ne prinaša nobene neposredne koristi, kot so boljša plača, krajši sestanki, napredovanje,...

Kako lahko krepite pragmatikov način učenja/delovanja?

- Na sestankih in razpravah se osredotočite na izdelavo akcijskih načrtov.
- Proučujte tehnike, ki jih uporabljajo drugi in jih tudi sami preizkusite.
- Naj vas nadzorujejo strokovnjaki, ki lahko opazujejo vašo tehniko in vam povedo, kako jo lahko izboljšate.

3. 4. 1 MOJ OSEBNI IMENIK

Obseg delavnice: 2 andragoški uri

Cilj delavnice: Udeleženci se seznanijo, kje lahko v času izobraževanja poiščejo pomoč – podporne dejavnosti.

SPLOŠNI CILJI	CILJI ZA UDELEŽENCE	STANDARDI ZNANJA	OBLIKE/METODE DELA	STRATEGIJE POUČEVANJA	ŠTEV UR
Spoznati podporne dejavnosti izobraževalnih organizacij in drugih ustanov v okolici.	<ul style="list-style-type: none"> Razumejo, kje lahko dobijo dodatno pomoč v času izobraževanja ter dejavnosti različnih služb. Vedo, kako poiskati pomoč in na koga se obrniti, ko so v stiski. 	<ul style="list-style-type: none"> Vedo, kdaj morajo v svetovalno središče, kdaj si poiščejo možnost dodatne učne pomoči, kje si lahko pridobijo štipendijo ali šolnino, kakšno vlogo ima pri izobraževanju Zavod za zaposlovanje, Center za socialno delo ipd. 	<ul style="list-style-type: none"> razlaga, pogovor, predstavitev, refleksija, pregled slikovnega gradiva. <p>Oblike dela:</p> <ul style="list-style-type: none"> frontalna, individualna, skupinska. 	<ul style="list-style-type: none"> poslušanje, predstavljanje, razpravljanje, projektno učenje. 	2