

Marinko Savić

**SAVJETODAVNI RAD U VASPITNO - OBRAZOVNIM
USTANOVAMA**

Novi Pazar

2023. godine

UNIVERZITET U NOVOM PAZARU

Dimitrija Tucakovića

36 300 Novi Pazar

Tel: +381 20 316 634

Odlukom Senata Univerziteta od 22. 6. 2023. g. broj 760/23/VIII-2
odobreno je štampanje udžbenika

Doc. dr Marinko Savić

**SAVJETODAVNI RAD U VASPITNO- OBRAZOVNIM
USTANOVAMA**

Recenzenti:

Prof. dr Sanja Opsenica

Prof. dr Slaviša Jenjić

Lektura:

Ivana Rosić Kičić, msr

Štampa

Birotehnika Bijeljina

Tiraž:

100

ISBN

978-86-84389-81-9

SADRŽAJ

<i>Predgovor</i>	6
PRVI DIO: SAVJETOVANJE KAO DJELATNOST	
Pojam savjetovanja	11
Ciljevi savjetovanja	14
Etika u savjetodavnom radu	17
Supervizija	19
Oblici, metode i tehnike supervizije	22
DRUGI DIO: SAVJETNIK KAO PROFESIONALAC	
Šta čini uspješnog savjetnika	24
Principi definisanja kompetencija savjetnika	25
TREĆI DIO: NEKE TEORIJSKE OSNOVE SAVJETOVANJA	
Psihoanalitički pristup savjetovanju	34
Savjetodavni razgovor	34
Interpretacija u savjetodavnom razgovoru	38
Psihodinamski pristup savjetovanju	39
Transakciono-analitičko savjetovanje	42
Geštalistički pristup savjetovanju	49
Koraci geštalističkog savjetovanja	50
Nedirektivni i direktni pristup savjetovanju	53
ČETVRTI DIO: SAVJETODAVNI RAD U VASPITNO-OBRAZOVNIM USTANOVAMA	

Savjetodavni rad u predškolskim ustanovama	56
Savjetodavni rad sa aspekta predškolske ustanove	64
Djeca korisnici savjetovanja	71
Savjetodavni rad u školskim ustanovama	79
Specifičnosti savjetodavnog rada u školi	82
Poteškoće savjetodavnog rada u školi	87
Opšti uslovi za savjetodavni rad u vaspitno-obrazovnim Ustanovama	91
Tri određenja savjetodavnog rada	94
PETI DIO: KORISNICI SAVJETOVANJA	
Korisnici savjetovanja	99
Upoznavanje korisnika savjetovanja	100
Roditelji kao korisnici savjetovanja	102
ŠESTI DIO: TIPOVI SAVJETODAVNOG RAZGOVORA	
Individualni savjetodavni razgovor	111
Grupni savjetodavni razgovor	114
Izbor i karakter savjetodavnog razgovora	116
PRAKTIČNI DIO	123
1. Vježba: Potrebna svojstva savjetnika	124
2. Vježba: Poželjne osobine savjetnika	127
3. Vježba: Stručne kompetencije savjetnika	127
4. Vježba: Komunikacijske kompetencije savjetnika	129
5. Vježba: Planiranje savjetodavnog procesa	130
6. Vježba: Interpretacija u savjetodavnom razgovoru	131
7. Vježba: Traganje za roditeljem u sebi	132
8. Vježba: Upoznavanje sebe (TA koncepcija)	133
9. Vježba: Diskriminacija i isključenost	134
10. Vježba: Rješavanje problema	136

11. Vježba: Učenje	139
12. Vježba: Da li učim za ocjenu ili za sebe	143
13. Vježba: Borba protiv negativnih uticaja	146
14. Vježba: Crtež mojih emocija	147
15. Vježba: Pritisak vršnjaka	149
16. Vježba: Moja sigurna škola	151
17. Vježba: Borba protiv negativnih uticaja	153
18. Vježba: Povelja protiv nasilja	155
19. Vježba: Naše jake strane	157
20. Vježba: Povjerenje i saradnja	158
Literatura	160
Izvod iz recenzije	162

Predgovor

Monografija Savjetodavni rad u vaspitno-obrazovnim ustanovama, pisana je, prvenstveno, kao podrška studentima u osposobljavanju za profesionalan savjetodavni rad, te da im omogući lakše i bolje razumijevanje savjetodavnog rada u širem i užem smislu. Isto tako, kroz sticanje teorijskih znanja vezanih za savjetodavni rad, da im pomogne u operacionalizaciji tih znanja u praktične vještine. Pisana je sa namjerom da obuhvati opšta pitanja koja su neophodna u razumijevanju značaja savjetodavnog rada, da objasni lik savjetnika kroz opšte lične osobine i profesionalne kompetencije, da analizom pojedinih dominantnih teorija savjetodavnog rada čitaoca upozna sa različitim polaznim osnovama, principima, metodama i postupcima savjetodavnog rada, te da sintetičko-deduktivnim pristupom ukaže na praktične dimenzije savjetodavnog rada. Dakle, nastojalo se da tema „savjetodavni rad“ bude prikazana kako sa akademsko-filozofskog aspekta, tako i sa stručno-teorijskog i operativno - praktičnog osnova.

Treba napomenuti da se u pisanju ove studije, dosljedno pridržavalo principa uže ciljne svrshodnosti i relevantnosti, tako da ova tema nije ni blizu obuhvaćena u mjeri koju ima. Namjera je bila da sadržajno zadovolji potrebe studijskog programa, odnosno, da pruži kvalitetnu osnovu dalje uspješno usavršavanje, kako studenata, tako i drugih, koji su profesionalno, ili lično zainteresovanih za ovu temu. U vezi s tim, naglašeno je i savjetovano čitaocima da se sa sadržajem ove monografije ne bi trebalo zaustaviti u stvaranju i razvoju savjetodavnih kompetencija.

Koncepcijski, obuhvaćeno je nekoliko važnih pitanja savjetodavnog rada u predškolskim i školskim ustanovama. Nastojano je , kao što je već rečeno, da saopštiti određena teorijska saznanja, ali i dati praktična pojašnjenja. To se odnosi na prikaz savjetnika, korisnike savjetovanja, uslove i načine provođenja savjetodavnog procesa.

Smatra se važnim i praktični dio sa konkretnim primjerima radionica koje će koristiti asistentima na vježbama, ali koje pružaju određenu podršku i praktičarima u vaspitno-obrazovnim ustanovama. Primjeri radionica se mogu koristiti na prikazani način, ali se mogu i

modifikovati u skladu sa karakteristikama praktičnog rada, kako na univerzitetu, tako i u vaspitno-obrazovnim ustanovama.

Savjetodavni rad u vaspitno - obrazovnim ustanovama predstavlja važnu, svakodnevnu aktivnost, koja može biti planirana, ili spontana, namjerna, ili nenamjerna, složena ili jednostavna, preventivna ili represivna. Savjetodavnim radom se bave vaspitno-obrazovni radnici, stručni saradnici, rukovodstvo ustanove. Iako može da bude i formalni (profesionalni), i neformalni (amaterski), savjetodavni rad nosi veliku odgovornost i zahtijeva maksimalan oprez i posvećenost. Zbog toga, svako ko se priprema za profesionalni savjetodavni rad, prvo treba da sazna koje kompetencije treba da ima savjetnik, odnosno, koja znanja, vještine, osobine i vrijednosti treba da posjeduje savjetnik. Tu se polazi i od etičkih načela koje savjetnik treba da poznaje i da im se rukovodi i svome radu. Na važnost savjetodavnog rada ukazuje i supervizija savjetodavnog rada, koja se planira i realizuje u skladu sa specifičnostima ustanove, raspoloživim resursima, (npr. stručni kadar), potrebama, mogućnostima i slično.

Kada se govori o neformalnom savjetodavnom radu, onda se ukazuje na neophodnost pridržavanja, prije svega, moralnih načela koji se odnose na: dobronamjernost, iskrenost, odgovornost i slično. Drugim riječima, neformalni savjetodavni rad treba da ima obilježja kolegijalne, prijateljske ili autoritativne pomoći nekome ko pomoć potraži, ili ima i pokazuje određene poteškoće, a koje uz pomoć druge osobe može da prevaziđe. Formalni savjetodavni rad ima obilježja profesionalnog rada, što znači da zahtijeva egzaktna znanja o savjetodavnom radu, da podrazumijeva planiranje i pripremanje, te da nosi veliki stepen odgovornosti. Savjetnik treba da, pored poželjnih ličnih osobina, posjeduje i znanja iz metodike savjetodavnog rada (kako se planira, kako započinje, kako procesuirati, kako zaključuje, kako prati efikasnost i posljedice savjetodavnog rada), da dobro poznaje teorije ličnosti čovjeka, da zna različite teorije koje objašnjavaju specifičnosti savjetodavnog rada, da ima znanja iz drugih nauka (sociologija, antropologija, filozofija, pravo...). Pored toga, savjetnik treba da bude orijentisan na permanentno stručno usavršavanje. Savjetnik, kao profesionalac, savjetodavni rad može da bazira na određenoj teoriji (psihoanalitičkoj, transakciono-analitičkoj, geštalt, bihevioralnoj ili nekoj drugoj) u zavisnosti od svoje osposobljenosti, specifičnosti problema koji je uslovio savjetodavni rad,

osobina korisnika savjetovanja, uslova, materijalno-tehničke podrške i drugih faktora. Važnost izbora odgovarajuće teorijske osnove savjetodavnog rada je u direktnoj povezanosti sa odgovarajućim metodama, tehnikama i sredstvima, kojima savjetodavni rad dobija jasnu koncepciju.

Vaspitno-obrazovne ustanove se razlikuju po ciljevima savjetodavnog rada, metodici rada i samom pristupu savjetodavnom radu. Tako, savjetodavni rad u predškolskim ustanovama se, po ciljevima, razlikuje od savjetodavnog rada u školskim ustanovama. Čak su značajne razlike u ciljevima savjetodavnog rada u osnovnoj školi i srednjoj školi. Ciljevi savjetodavnog rada u predškolskim ustanovama, u najvećoj mjeri, zasnivaju se na stvaranju sigurnog i podsticajnog okruženja za razvoj djeteta. U školskim ustanovama, savjetodavni rad se više bazira na konkretnom otklanjanju barijera koje onemogućavaju akademski uspjeh, socijalne interakcije, te zadovoljstvo drugima i sobom.

Pored toga svaka vaspitno-obrazovna ustanova, bila predškolska ili školska, ima svoje specifičnosti, koje, pored opštih zakonitosti savjetodavnog rada, savjetnik treba da uvažava prilikom planiranja i realizacije savjetodavnog rada.

Korisnici savjetovanja su različiti. Svakog korisnika, sa kojim započinjemo savjetodavni rad, odlikuje niz jedinstvenih obilježja (uzrast, tip ličnosti, osobine ličnosti, karakteristike problema sa kojim se suočava, ciljevi, znanje, navike, radna i moralna obilježja i slično), zbog čega je svaki savjetodavni rad jedinstven.

Imajući u vidu da se u ovoj monografiji govori o savjetodavnom radu u vaspitno-obrazovnim ustanovama, treba naglasiti da će savjetnik u dosta slučajeva biti u prilici da vrši grupni savjetodavni rad. Ciljevi i uslovi grupnog savjetodavnog rada se razlikuju od ciljeva individualnog savjetodavnog rada. Zbog toga savjetnik treba da vlada vještinama grupnog oblika rada, što se, prije svega, odnosi na komunikacijske kompetencije, vještine prezentovanja, sposobnost upravljanja i vođenja grupa.

Autor

PRVI DIO
SAVJETOVANJE KAO DJELATNOST

Pojam savjetovanja

Savjetovanje, kao socijalni oblik interaktivnog odnosa među ljudima, je često, i odvija se skoro svakodnevno. To nije neobično, jer je čovjek socijalno biće, usmjeren je na druge ljude, te je u stalnoj potrebi da traži pomoć od drugog, ili je u situaciji da pruža pomoć drugom. Savjetovanje može da bude neformalno i formalno. Neformalno savjetovanje je vrlo zastupljeno u svakodnevnoj komunikaciji. Može se odvijati između pojedinaca, između pojedinca i grupe, između grupa. Gotovo u svakom neformalnom razgovoru u nekom momentu, razgovor dobije oblik i karakter savjetodavnog razgovora. To možemo da posmatramo i kao određeni antropološki ili sociološki fenomen. Ljudi su skloni da lako i bez ustezanja daju savjete drugima: kako da se obuku, šta da urade, kako da postupe, kako da se postave u određenoj situaciji i slično. Sljedeće, što je simptomatično za navedeni fenomen, jeste da osobe koje imaju malo znanje iz određene oblasti, su, po pravilu, mnogo istrajnije, nametljivije i samouvjerenije u ispravnost svojih stavova, uputstava, prijedloga, zahtjeva koje upućuju drugima. Razlog može biti i to je što neformalni savjetodavni razgovor, obično, ne nosi nikakvu (ili malu) odgovornost za izgovorene riječi, odnosno, za date preporuke. Teme, u kojima osoba koja savjetuje drugog u neformalnom savjetodavnom razgovoru, su uglavnom takve prirode da ne izazivaju neku posebnu štetu korisniku savjetovanja, zbog čega „savjetnik“ vidi odličnu priliku da se „afirmiše“ i pred sobom, i pred drugim u toj situaciji. Jednostavno „ne može da odoli“. Ipak, treba znati da se može nanijeti velika šteta korisniku savjetovanja, ukoliko je on nesiguran, sklon podvođenju, (lako prihvata tuđe mišljenje i stavove) ili je kolebljiv, bez obzira što se tema savjetodavnog razgovora može činiti trivijalna.

Treba istaći i to da i neformalni vid savjetovanja ima dobrih strana, da može biti poželjan i produktivan. Uslovi za to su da je priroda „problema“ takva da ne predstavlja ozbiljan rizik za eventualnu štetu (svakodnevne dileme i poteškoće), te da postoji više opcija za rješenje koje se lako aktiviraju i adaptiraju.

Koristi neformalnog savjetodavnog rada su brojne i više se odnose na socijalne, a manje stručno-praktične dimenzije:

- Povećanje socijalnih kontakata i proširenje aspekata socijalne angažovanosti;
- Razmjena iskustava i provjerenih dobrih praksi;
- Afirmacija potencijala, znanja i ambicija pojedinaca, koja može da rezultuje istinskim vrijednostima;
- Povećanje solidarnosti, te socijalne osjetljivosti i empatije;
- Stvaranje kulturnih vrijednosti koje se odnose na brigu za drugim, uzajamna pomoć, humanost, zajedničke vrijednosti i drugo.

Formalno savjetovanje počinje onog momenta kada savjetnik osjeća i snosi odgovornost za posljedice koje nastanu u toku, i nakon savjetodavnog procesa. Posljedice mogu biti pozitivne, poželjne, ali i negativne, neželjene. Kakve će posljedice ostaviti proces savjetovanja nije isključivo vezano samo za ulogu savjetnika, odnosno njegova uputstva, prijedloge, ideje, stavove koje uputi korisniku savjetovanja, nego zavisi i od niza drugih okolnosti, na koje savjetnik ne može da utiče, ali treba da predvidi, uzme u obzir i računa na njih u sklopu sa ostalim determinantama: složenosti „problema“ ; opšte okolnosti; osobine ličnosti korisnika savjetovanja i sl.

S velikim stepenom sigurnosti možemo da tvrdimo da je savjetodavni rad jedan od najsuptilnijih, najodgovornijih i najkompleksnijih oblasti, kada je u pitanju stručna djelatnost.

Suptilnost se ogleda u tome da se isti, (ili sličan) problem, ne može rješavati na isti način kod svakog korisnika, nego se, analizirajući sve determinante i moguće facilitatorske i inhibicijske uslove, svaki unikatno posmatra i određuje mu se jedinstven pristup.

Odgovornost savjetnika je velika, jer korisnik savjetovanja ima problem koji ne može sam da riješi, te je podložan uticaju stručnjaka i često bespogovorno izvršava dogovorene mjere i aktivnosti. Isto tako, samo postojanje određenog problema onemogućava pojedinca, ili grupu, da funkcioniše na potreban i poželjan način, a ukoliko se neadekvatnim savjetodavnim radom pogriješi, onda, ionako veliki problem, postaje još veći, i može da izazove posljedice koje je teško popraviti.

Kompleksnost savjetodavnog rada je ključna dimenzija savjetodavnog procesa. Biti savjetnik znači posjedovati najmanje tri vrste

kompetencija. Prva vrsta kompetencija je **poznavanje oblasti** iz koje priroda problema potiče: socijalna priroda, porodični odnosi, interpersonalni problemi, intrapersonalni problemi, uskostručni problemi i sl. Druga vrsta kompetencija podrazumijeva **opštu obrazovanost** koja podrazumijeva filozofski, sociološki, psihološki, antropološki aspekt razumijevanja prirode problema. Treća vrsta kompetencija podrazumijeva poznavanje **opšte metodike savjetodavnog rada** (vrste, metode, tehnike, instrumenti, sredstva... savjetodavnog rada).

S druge strane, pored navedenog, savjetodavni rad predstavlja najviši nivo misaone aktivizacije i nasloženiji nivo znanja. Na takvu tvrdnju nas upućuje i Blumova taksonomija nivoa kognitivnog znanja. Prema Blumovoj taksonomiji, nivoi znanja u kognitivnoj oblasti su: prisjećanje, razumijevanje, primjena, analiza, sinteza, vrednovanje (ili prosuđivanje o vrijednostima sadržaja za datu svrhu). Dakle, osnovni nivo je prisjećanje, a zatim je razumijevanje onoga što znamo, čega se prisjetimo, (na osnovu prisjećanja, moguća je reprodukcija datih sadržaja). Sljedeći nivo je praktična primjena znanja koje je zapamćeno, koje imamo. Naredni nivo je osposobljenost da se određeni sadržaj (koji znamo, razumijemo, možemo ga i primijeniti) rasčlani na smislene, funkcionalne, sastavne elemente. Peti nivo je da, sintesišući nezavisne elemente, stvaraju nove cjeline i vrijednosti. Na najvišem nivou je evaluacija, koja podrazumijeva procijenu da li je nešto tačno, ispravno, vrijedno, potrebno i sl. Kao što se vidi, vrednovati nešto, davati svoj sud o nečemu podrazumijeva da takva osoba ima znanje, da može to znanje da primijeni, u stanju je da konkretnim znanjem manipuliše, da ga razgrađuje, da stvara nove oblike. S obzirom da savjetodavni rad u osnovi nosi elemente vrednovanja, (ali i ne mora), onda je jasno koje kompetencije, znanja, vještine i sposobnosti savjetnik treba da posjeduje. Ipak, naglašavamo i to da savjetniku nije nužno i obavezno da zna sve oblasti iz kojih potiče problem, koje su izvor problema, (npr. ne mora da zna matematiku, ako korisnik savjetovanja ima problem sa rezultatima iz matematičkog znanja), nego kroz pravila savjetodavnog rada vodi korisnika da sam bolje, lakše i funkcionalnije usvoji potrebna znanja. Drugim riječima, uloga savjetnika često nije postizanje krajnjeg cilja, nego stvaranje uslova, pružanje pomoći za postizanje krajnjeg cilja.

Ako se vratimo na početak (neformalni vid savjetodavnog rada), a imajući u vidu navedeno, onda je jasno zašto smo neformalni vid

savjetodavnog rada nazvali „fenomen“ (mислеći na spremnost, potrebu i želju ljudi da drugima daju savjete, iako ne posjeduju ni minimum neophodnih kompetencija).

Ciljevi savjetovanja

Savjetovanje je, u osnovi, interaktivni proces koji se odvija između savjetnika i korisnika savjetovanja, a koji se, uglavnom, zasniva na procesu koji podrazumijeva razmjenu iskustava, znanja, informacija. S tim u vezi, savjetovanje se javlja kao potreba proistekla iz situacije ili stanja disfunkcionalnog djelovanja pojedinca ili grupa. Kao ciljevi savjetovanja, u širem smislu, u literaturi se navode: samouvid, samosvijest, samoprihvatanje, samoaktuelizacija, rješavanje problema, psihološka edukacija, sticanje socijalnih vještina, kognitivna promjena, bihevioralna promjena, sistemska promjena, osnaživanje, (Zuković, 2017). Ciljeve savjetovanja možemo da podijelimo na tri grupe: lične, interne (samouvid, samosvijest, samoprihvatanje, samoaktuelizacija, osnaživanje); socijalne, eksterne (rješavanje problema, sticanje socijalnih vještina) i psihološke (kognitivna promjena, bihevioralna promjena).

Može biti inicirano na više načina, a od toga ko je inicirao savjetodavni rad u velikoj mjeri zavisi i metodološki pristup u planiranju, organizovanju i realizaciji savjetodavnog procesa. Inicijativa za savjetodavnu pomoć može poteći od:

- **korisnik sam traži pomoć**, (što pretpostavlja najbolju osnovu za savjetodavni rad, jer je korisnik svjestan problema, razumije ulogu savjetnika, zainteresovan je i motivisan za rješenje problema);

- **neko drugi uputi korisnika** (kada roditelj, nastavnik/vaspitač, direktor, ili bilo koja druga osoba uoči da se dijete/učenik bezuspješno muči u rješavanju određenog problema, ili da ima problem sa kojim se evidentno ne može sam izboriti pa ga uputi na savjetodavni rad. Isto se odnosi i na drugog korisnika. Ali, i ovdje imamo dvije različite vrste inicijative za savjetodavni rad: Prva, kada je osoba upućena od autoriteta koji zahtijeva savjetodavni rad, a čiji se zahtjev mora izvršiti, i druga, kada je osoba prihvatila preporuku zbog povjerenja u onoga ko joj je predložio);

- **savjetnik sam preuzima inicijativu** (ovo je slučaj kada savjetnik sam uoči da se neko (učenik/dijete, nastavnik/vaspitač, roditelj i sl. bezuspješno odupiru uticajima nekih faktora koji im onemogućavaju uspješan život i rad).

Može se odvijati u više oblika i načina: neposredno i posredno, verbalno, praktično, demonstrirajući ili pisanom obliku. Cilj savjetovanja, u užem smislu je, u pravilu, pomoć i podrška nekome da:

- razriješi neku dilemu,
- dobije informaciju,
- razumije određene pojave, procese ili stanja,
- unaprijedi kvalitet svoga rada,
- donese određenu odluku,
- uspostavi odgovarajući odnos između sebe drugog/ih, ili drugog/ih prema sebi,
- razumije razloge i izvore ličnih poteškoća, ili poteškoća drugih, kako bi ih prevazišao,
- zaštita fizičkog i psihičkog zdravlja.

Cilj da „razriješi neku dilemu“, podrazumijeva pomoć korisniku da bolje, cjelovitije i jasnije spozna karakteristike nečega što mu nije bilo dovoljno poznato, što ga je dovodilo u dilemu, a što je važno za ispravno djelovanje, ponašanje, ili za dostizanje postavljenih ciljeva. Dilema može da bude vezana za stav da li je nešto ispravno, ili neispravno, korisno, ili štetno. Dilema se može odnositi i na kolebljivost da li nešto raditi (uraditi) ili ne, da li ulaziti u određene odnose, da li koristiti određena sredstva, da li nastaviti, ili odustati. Dileme su dio svakodnevnice. Većina njih se rješava samostalno, ali, one dileme, koje mogu ostaviti trag na kvalitet života, uspjeh, ili ukupne rezultate, zahtijevaju stručnu pomoć i podršku. Za rješavanje dileme korisniku, mogu se koristiti različite tehnike i vrste savjetodavnog rada (npr. direktivni ili nedirektivni pristup), o čemu odlučuje savjetnik u zavisnosti od faktora koji su vezani za sam problem.

Savjetodavni rad u cilju dobijanja određenih informacija, na skali složenosti savjetodavnog rada, spada u kategoriju jednostavnijih

savjetodavnih procesa, jer, obično, korisnik savjetovanja ima određeno neznanje koje mu onemogućava potrebnu funkcionalnost, bilo na emotivnom, kognitivnom ili fizičkom planu, ali, dobijanjem potrebnih informacija, prestaju i poteškoće u funkcionisanju. Neznanje se može odnositi na neke načine rada, principe rada, karakteristike rada, pravila nekih ustanova ili organizacija, prava, obaveze, odgovornosti i sl. I u ovom primjeru, mogu se koristiti receptivne metode, otkrivajuće metode i sl.

Čest izvor frustracija, nezadovoljstva ili nesposobnosti funkcionalnog djelovanja, jeste nemogućnost razumijevanja zašto se nešto dešava, šta mu je uzrok, koji faktori ga poboljšavaju, a koji onemogućavaju i sl. Uloga savjetnika u ovom primjeru je da korisnika, najčešće, vodi kroz savjetodavni proces tako da on sam spozna uzroke, posljedice i karakteristike određenih pojava i procesa.

Izvor nezadovoljstva pojedinaca ili grupa može biti izostanak radnih rezultata u obimu koji je očekivan, te nemoć da se ti rezultati povećaju. To je naročito specifičan problem u vaspitno-obrazovnim ustanovama, te je zadatak savjetnika da, kroz savjetodavni proces, pomogne pojedincu ili grupi da spozna sve faktore koji utiču na uspjeh, osposobi ga da eliminiše nepoželjne, a afirmišu faktore koji pomažu u unapređenju rezultata.

Čovjek se ponekad nađe u situaciji da donese, po sopstvenom mišljenju „presudnu“ odluku. To se naročito odnosi na situacije kada je u pitanju izbor ustanove, profesionalnog opredjeljenja, partnera za emotivne odnose, poslovnog partnera, prijatelja, saradnika u poslu i sl. Cilj savjetovanja u ovom slučaju je pomoć pojedincu da spozna, prihvati i analizira sebe, svoje želje, potrebe, očekivanja, mogućnosti, a zatim dobre i nepovoljne strane „problema“ na koji je usmjeren, te da na osnovu toga sam zauzme stav o svom budućem djelovanju.

Nije rijedak slučaj da pojedinac dođe u potrebu da preispita odnose sa drugima, sebi bliskim, ali promjene nije moguće izvršiti bez ozbiljnih posljedica. Bez obzira na vrstu i prirodu tih posljedica (emotivne, materijalne, moralne...), osoba, kada nije u stanju da se suoči sa tim posljedicama, doživljava stresne momente koji joj otežavaju funkcionalno bivstvovanje, te je cilj savjetnika da pomogne takvoj osobi da prevaziđe navedene poteškoće.

Način i stil života i rada, kao posljedica burih promjena, može da uzrokuje da pojedinac počinje da se „gubi“, da ulazi u stanje kada nije u mogućnosti da razluči šta želi šta ne želi, šta ga čini srećnim, a šta ga čini nespokojnim, šta je lična ambicija a šta pokornost nekom autoritetu, i mnoštvo drugih stanja koje osobu čine aneksioznom, depresivnom i nemoćnom da se sama izbori sa nadolazećim problemima, zahtjevima i izazovima.

Jedan od najsloženijih ciljeva savjetodavnog rada je očuvanje fizičkog ili psihičkog zdravlja. Problemi koji dovode do ugrožavanja zdravlja korisnika savjetovanja su najčešće takvi da prevazilaze mogućnosti savjetnika, te je, često, potrebno uputiti korisnika savjetovanja na druge stručnjake i ustanove koje su zadužene za tu vrstu problema.

Etika u savjetodavnom radu

S obzirom da je savjetodavni rad zahtjevan, stručan i odgovoran posao, posebnu poteškoću u realizaciji savjetodavnog rada osjećaju početnici. Početnik-savjetnik može nositi opterećenje koje se ogleda u nesigurnosti, posebno u situacijama kada za korisnika savjetnika može da ima iskusniju, stariju osobu. Korisnik savjetovanja može da bude obrazovana, uspješna, „pametna“ osoba. Drugim riječima, savjetnik može da osjeti nesigurnost u radu, posebno kada se susretne sa autoritetom koji zaslužuje respekt i uvažavanje. Međutim, potrebno je naglasiti da nema ni jednog razloga za nesigurnost ili neku vrstu nerвозe, bez obzira da li za korisnika imali odličnog talentovanog učenika, uspješnog univerzitetskog profesora, učenika skromnih obrazovnih mogućnosti ili roditelja skromnog obrazovnog nivoa. Razlog za samouvjerenost se nalazi u uvjerenju da savjetnik postupa prema „problemu“ a ne ličnosti korisnika savjetovanja, a referense korisnika savjetovanja koristi kao poželjna sredstva za rješenje identifikovanog problema. Dakle, savjetnik je „na svom terenu“ i tako se treba ponašati, jer uvijek pristupa savjetodavnom procesu stručno, odlučno i transparentno, bez obzira šta je problem, i ko je korisnik savjetovanja. Od velike važnosti za savjetnike početnike može da ima i supervizija savjetovanja o čemu ću detaljnije govoriti u narednom tekstu. Dakle, ukoliko postupa u skladu sa etičkim kodeksom, stručno i odgovorno, nema razloga za tremu.

Etika se u savjetodavnom radu ističe kao važan faktor, jer savjetodavni rad može da podrazumijeva pristup informacijama, činjenicama i uopšte saznanjima intimne prirode, što ga naročito čini suptilnim i osjetljivim radom. Ljudu su vrlo oprezni, a naročito oni koji već imaju izvjesnih problema, kada je u pitanju iznošenje i sučeljavanje sa nečim što ulazi u okvir intime. S druge strane, kao uslov uspješnog rješavanja problema, u savjetodavnom radu ne bi smjelo da bude tajni, niti nepoznanica koje mogu imati značaj za rješavanje određenog problema, bez obzira da li one bile lične ili javne prirode. Da bi se korisnik savjetovanja oslobodio predrasuda, ili nelagodne sumnje da bi moglo da dođe do zloupotrebe sadržaja lične prirode, potrebno ga je upoznati sa etičkim pravilima kojima je obavezan da se rukovodi savjetnik. Da bi se rukovodio etičkim načelima savjetodavnog rada, i sam savjetnik treba da bude upoznat šta one predstavljaju, na šta se odnose i kako se primjenjuju.

S tim u vezi, etička načela savjetodavnog rada se najčešće u literaturi dijele u dvije grupe:

- Normativna institucionalna etička pravila, koja obuhvataju etički kodeks u vidu pisane obaveze koje sadrže pravila za etičko vrednovanje profesionalnog ponašanja.
- Profesionalni etički kodeks koji podrazumijeva opštevažeće norme, na osnovu kojih savjetnik rasuđuje o etičnosti u svakom pojedinačnom primjeru, te načela etičnosti koristi u skladu sa određenom situacijom.

Za **etička načela** možemo da kažemo da predstavljaju okvir, vodič ili praktični orijentir za etičko razmatranje i odlučivanje, jer se etičke dileme ne mogu uvijek eksplicitno riješiti. Dakle, imaju svrhu da savjetniku ponude okvir u kome će i sam biti zaštićen od eventualnih neprijatnosti, jer mu pružaju mogućnost da bez, krutog ograničavanja, svoje postupanje prilagodi datoj situaciji i aktuelnim potrebama. S tim u vezi, etička načela pomažu savjetniku da preispita šta je ispravno i poželjno učiniti u određenoj situaciji, te da traga za pojedinačnim rješenjem koje će za konkretnu situaciju dati najbolje rješenje.

Prema prioritetu etička načela se rangiraju:

1. Zakonska načela, zbog posljedica koje imaju, jer su i najeksplicitnija.
2. Stručna, ili profesionalna načela, trebalo bi da istovremeno sadrže i zakonska etička načela, mada se može desiti da se profesionalni etički kodeks u nekim slučajevima kosi sa zakonskim etičkim kodeksom.
3. Etička načela koja su vezana i proizilaze iz načela religije, kulture, tradicije, običaja i slično, a koja savjetnik treba da poznaje bez obzira što nisu dio njegove kulturne baštine.

Prva grupa su načela prvog reda, jer su i posljedice za njihovo nepoštovanje najveće. Dakle, predstavljaju zakonski okvir koji ne dozvoljava tumačenja, nego striktno poštovanje.

Supervizija

Supervizija u savjetodavnom radu nema potpuno isto značenje koje ima u drugim prilikama. Npr. Ivan Klajn i Milan Šipka superviziju definišu kao „kontrola i nadgledanje poslova, radnji i sl.“ (I. Klajn, M. Šipka, 2010), dok u savjetodavnom radu, supervizija jeste profesionalni odnos dva ili više stručnjaka, koji u savjetodavnom radu, sa pozicije supervizora i supervizanta imaju jasne uloge sa zadacima koji imaju za cilj unapređenje savjetodavnog rada. Dakle ne radi se o „kontroli“ nadređenog podređenom. U radu početnika savjetnika, kao što je već rečeno, (ali i drugih savjetnika), naročit značaj ima supervizijski proces koji može biti organizovan kao podrška supervizora savjetniku (supervizantu), kao stručnjaku, da ostvari bolji uvid u svoj rad, sa ciljem unapređenja svoga profesionalnog djelovanja. Dakle, ponovo ističemo, supervizija nije kontrola nadređenog stručnjaka nad podređenim stručnjakom, kako bi se ocijenio i vrednovao rad savjetnika (supervizanta), nego pomoć u vidu saradnje, razmjene iskustava i objektivnijeg sagledavanja mogućnosti i potreba unapređenja savjetodavnog rada. S tim u vezi, supervizor, u većini slučajeva, ne daje gotova rješenja, nego podstiče samorefleksiju kod savjetnika u smjeru preispitivanja svojih postupaka, ali može da pruži i konkretnu pomoć u težim slučajevima savjetodavnog rada.

Za bolje razumijevanje supervizije savjetovanja, neki autori definišu i **funkcije** supervizije, najčešće, svrstavajući ih u tri grupe: administrativno-upravljačka, pomažuća ili podučavajuća. Svaka od ove tri grupe supervizije ima specifična područja rada koja se odnose na:

1. Administrativno-upravljačka, kada je cilj supervizora da utvrdi da li se zadaci supervizije izvršavaju u skladu sa politikom institucije i u skladu sa važećom regulativom.
2. Pomažuća funkcija, ako je cilj pomoć supervizantu i briga za njegovo mentalno zdravlje.
3. Podučavajuća funkcija ima za cilj, naročito kada je savjetnik početnik bez većeg iskustva, učenje novih modela, tehnika i strategija rada. Podučavajuća funkcija supervizija se ističe i kao oblik permanentnog stručnog usavršavanja.

Bez obzira na koje područje supervizije se odnosi i planirana supervizija, fokus supervizije mogu biti i različiti aspekti rada savjetnika sa korisnikom savjetovanja, kao što su:

1. Odnosi i komunikacija savjetnika i korisnika savjetovanja u savjetodavnom procesu. To podrazumijeva i uopšte socijalni aspekt života i rada.

2. Profesionalne kompetencije savjetnika, što spada u treću „podučavajuću“ funkciju supervizije. U okviru stručnog usavršavanja uvođenje nekih savremenih novina u radu, kao što je npr. osposobljavanje ili unapređenje znanja i sposobnosti za korišćenje nekih metoda i tehnika savjetodavnog rada.

3. Fokus supervizije može biti i na emocije, stavove i vrijednosti koje se favorizuju, nameću ili utvrđuju u savjetodavnom procesu.

4. Uslovi savjetodavnog rada, što se odnosi na pripremu u smislu plana, ali i pripremu koja se odnosi na prostorno – tehničke uslove i slično.

5. Međuljudski odnosi savjetnika (sa kolektivom, pojedinim kolegama i sl).

Supervizija ima značajnu ulogu i u tome što može pomoći ambicioznom savjetniku da sačuva entuzijazam, da ne poklekne na eventualno i moguće razorčaranje u rezultate koji nekada neće biti u skladu sa njegovim očekivanjima. Važno je naglasiti da savjetnika, u supervizijskom procesu, i pored toga što ima punu slobodu da iznosi svoje stavove, ideje i mišljenja, ipak prisustvo supervizora podstiče na veću odgovornost, što doprinosi i većoj posvećenosti, koja može ostaviti pozitivan trag i u periodu poslije supervizije.

U vezi sa prethodno navedenim, uspješan supervizijski rad uslovljavaju i određena načela kojih je supervizor obavezan da se pridržava. To se, prije svega, odnosi na:

1. Načelo **individualnog pristupa**, što podrazumijeva da je svaki korisnik supervizije jedinstven i pravi se individualni plan supervizije.
2. Drugo supervizijsko načelo se odnosi na **samoodređenje**, to jest, supervizant se prihvata, kao stručnjak, koji je sposoban da sam vrši izbore i donosi odluke, te supervizor stvara uslove da supervizant samostalno donosi odluke uz pomoć sagledavanja većeg broja mogućih opcija.
3. Treće načelo se odnosi na **ravnopravnost**, odnosno, jednakost svih učesnika u supervizijskom procesu, bez obzira na razlike. Drugim riječima, jednake uslove za profesionalni razvoj treba da imaju svi bez obzira na pol, uzrast...
4. Sljedeće načelo usmjerava na **povjerljivost**, na uvažavanje pravila diskretnosti.
5. Posebno načelo možemo definisati i kao **neštetnost** koje ima za cilj uputiti supervizora na izbjegavanje svih onih postupaka koji bi mogli biti štetni za kvalitet i efekte supervizije.
6. Na kraju ovog uslovnog spiska načela navodimo i **lojalnost**, poštovanje dogovorenih granica i pravila.

Oblici, metode i tehnike supervizijskog procesa

Kao i kod savjetodavnog rada, i supervizijski proces se može realizovati kroz različite oblike rada, odnosno, može biti grupna i individualna supervizija. Metode koje se koriste u supervizijskom procesu

su raznovrsne, a ovdje izdvajamo samo neke: psihodrama, sociodrama, mini-predavanje, igranje uloga, analize, prezentacije... Koja metoda će biti upotrebljena, ili koje metode će se kombinovati zavisi od više činilaca:

- obučenosti i kreativnosti supervizora,
- koja je funkcija supervizije,
- na koje područje rada savjetnika se odnosi supervizija i slično,
- vrijeme koje je na raspolaganju,
- raspoloživi resursi.

Na navedene metode se obično vežu odgovarajuće tehnike supervizije. Najčešće korišćene tehnike supervizije su:

- intervencijske tehnike, koje su, u osnovi, više zasnovane na pomoći savjetnika,
- promjena uloga u kojima je savjetnik čas u ulozi supervizora, čas u ulozi supervizanta, a koje su podjednako važne i za jednog i za drugog.

DRUGI DIO

SAVJETNIK KAO PROFESIONALAC

Šta čini uspješnog savjetnika

Za uspješan savjetodavni rad je, kao što je već napominjano, potrebna visoko stručna, dobro obrazovana, te ambiciozna i proaktivna osoba. Uspješnog savjetnika čini nekoliko važnih determinanti koje su jedinstvene za svakog vaspitno-obrazovnog radnika:

- Savjetnik je ono što JESTE (poželjan sklop njegovih ličnih osobina/karakteristika);
- Savjetnik je ono što ZNA, UMIJE, MOŽE i ŽELI postići (kompetencije koje mu omogućavaju ne samo da rješava probleme korisnika savjetovanja, nego da ga efikasno priprema za život i rad u svijetu stalnih i burnih promjena);
- Stručnost (posjedovanje znanja, vještina, sposobnosti koje su neophodne za uspješan savjetodavni rad);
- Moralna obilježja (stavovi, vrijednosni sudovi, navike i potrebe su u skladu sa opštim sociološkim i kulturološkim vrijednostima).

Savjetnika u prvom redu predstavljaju njegove lične osobine. Savjetovanje je živ proces, te u osnovi tog rada na prvom mjestu dolaze lične osobine savjetnika kao što su: kreativnost, upornost, dobronamjernost, iskrenost, požrtvovanost, poštenje i sl. To su osobine koje se, na posredan način, lako prepoznaju i stvaraju osnovnu podlogu za povjerenje i međusobno poštovanje.

Za korisnika savjetovanja je od izuzetne važnosti da li saraduje sa stručnjakom (savjetnikom), koji je posvećen svom poslu, koji je posvećen njegovom problemu, ili sa stručnjakom koji rutinski ostvaruje svoju egzistencionalnu potrebu za materijalnom zaradom. Prvi primjer je motivišući za korisnika, a drugi primjer savjetnika ga udaljava od konstruktivnog učešća u savjetodavnom radu, jer sebe doživljava kao sredstvo rada savjetnika. Drugim riječima, uspješnost savjetodavnog rada određuje odnos savjetnika prema poslu, da li je na prvom mjestu materijalna zarada, ili lična afirmacija i pomoć drugima.

Principi definisanja kompetencija savjetnika

U svjetlu stalnih i brzih promjena koje prate naše društvo u posljednje vrijeme javljaju se i obaveze mijenjanja pristupa radu u svim segmentima društvenog rada. Tako i kod savjetodavne službe, osim do skora neprikosnovenih kompetencijskih okvira: znanje, odgovornost, profesionalnost, sada se sve više nameću nove neophodne kompetencije. Umjesto ranije usmjerenosti na kognitivne procese, (dati korisniku znanje kako da riješi određeni problem), prioritet savjetniku sada treba da bude razvoj kompetencije korisnika savjetovanja. To podrazumijeva fokusiranost savjetnika na jačanje ličnih snaga korisnika, kako bi, ne samo riješio trenutni problem, nego se uspješno borio i sa narednim potencijalnim problemima. Uslov za to je mogućnost njegovog (korisnika savjetovanja) razumijevanja problema, nivo razvojenosti vještine i sposobnosti izgrađivanje stavova, vrijednosti itd. što dobija širi okvir od samog rješenja konkretnog problema. Samim tim, savjetnik u vaspitno-obrazovnim ustanovama treba da posjeduje kompetencije koje su pretpostavka uspješnog pripremanja vaspitno-obrazovne ustanove za život i rad u 21. vijeku (uslovima stalnih promjena globalizacije, ubrzanog razvoja znanja i IKT...). S tim u vezi, kompetentan savjetnik je osposobljen DA:

- a. razumije opšte okolnosti u kojima radi vaspitno-obrazovna ustanova,
- b. ima viziju budućeg razvoja v/o ustanove,
- v. posjeduje znanja iz metodičkog aspekta savjetodavnog rada,
- g. poznaje osnove problematike područja sadržaja savjetodavnog rada.

U skladu sa navedenim, mogu se izdvojiti sljedeće grupe **„OPŠTIH kompetencija savjetnika 21. VIJEKA“**.

1. Proaktivnost, intelektualna otvorenost i inovativnost - predstavlja jednu od najvažnijih kompetencija savjetnika 21. vijeka. Ona predstavlja spremnost i svijest o potrebi da se poteškoće ne shvataju kao problem, nego kao izazov, da se ne bježi od problema, da se ide u susret problemima. Drugim riječima, savjetnik „probleme“ treba da vidi kao priliku da unapređuje svoj rad i svoj

odnos prema radu. Dakle, proaktivna osoba se ne žali na poteškoće u radu, nego ih rješava i eliminiše.

2. Sposobnost upravljanja vremenom – planiranje prioriteta je važna za svaku vrstu akademskog i intelektualnog rada. Ukoliko savjetnik ne ovlada vještinom rasuđivanja šta je prioritet, šta je važno, a šta manje važno, te u skladu sa tim ne izgradi principe funkcionalnog planiranja, njegov trud, ma koliko bio velik, stalno je u sjenci „pretrpanosti“ i u riziku da zapostavi važne aspekte i aktivnosti u svom radu. Ovdje mislimo, kako na globalno planiranje svoga rada u određenoj vaspitno-obrazovnoj ustanovi, tako i na operativno planiranje relevantnih i potrebnih aktivnosti i procesno planiranje samog toka savjetovanja.
3. Osposobljenost za komunikaciju, stručnu saradnju i timski rad, (socijalna kompetentnost), dolazi do izražaja u svim fazama savjetodavnog rada. Pod komunikacijskom kompetencijom se ne smatra samo vještina jasnog, preciznog, elokventnog govora, nego i kultura slušanja. Dakle, u savjetodavnom radu je, više nego u drugim aktivnostima, od velike važnosti uvježbanost za aktivno slušanje, (da čujemo šta nam sagovornik govori, a ne da čujemo ono što mi eventualno očekujemo ili želimo). S tim u vezi, i uvježbanost neverbalne komunikacije ima potencijal da sagovornika oslobodi, podstakne, motiviše, ali isto tako, u nepravilnom korišćenju, (prenaglašeno ili izostavljeno), ima inhibitorski efekat. Za savjetnika se često veže pojam empatija. To nije slučajno, jer je empatičnost preduslov uspješnog savjetodavnog rada. Međutim, treba znati da se empatičnost ne podrazumijeva sama po sebi, nego je uslov njene postojanosti kod određene osobe svjesna uvježbanost, kao posljedica namjere i želje da se posjeduje. Prije svega, podrazumijeva sposobnost pojedinca da pojave, procese, činjenice, posmatra očima sagovornika, a ne kako to on eventualno razumije i doživljava.
4. Stalno učenje (“cjeloživotno”) i razvijanje vlastite profesionalnosti je imperativ novog vremena. Pod tim uticajem, i vaspitno-

obrazovne ustanove su promijenile paradigmu svoga rada. Stara paradigma „naučiti učenike potrebnom znanju“ zamijenjena je paradigmom „naučiti učenike da uče i samostalno dolaze do znanja“. Da bi se ostvario takav strateški cilj, (zbog ubrzanog „gomilanja“ znanja i sve većih novih znanja, nemoguće je sve naučiti), neophodno je i da zaposleni u vaspitno-obrazovnim ustanovama cjeloživotno učenje ugrade kao princip profesionalnog odnosa prema sebi i drugima.

5. Primjena savremenih informatičko-komunikacijskih tehnologija (IKT) (digitalna kompetentnost) je savremeni zahtjev stručnog usavršavanja. Proaktivnost, kao što je već naglašeno, podrazumijeva traganje za boljim, efikasnijim, efektivnijim i funkcionalnijim metodama, sredstvima rada, a upravo nam to nudi IKT. U današnje vrijeme nezamisliv je rad u bilo kojoj oblasti ljudskog rada bez korišćenja resursa koji nam nudi IKT, jer posjeduju moć unapređenja rada sa daleko većim efektima, nego kada nisu korišćeni.

Osim navedenih, kompetencijski profil savremenog i uspješnog savjetnika u vaspitno-obrazovnoj ustanovi obavezno uključuje i kompetencije koje se tradicionalno podrazumijevaju (pedagoško-psihološka, stručna i metodička kompetentnost itd.).

Opšti indikatori kompetentnosti

Da bismo bili sigurni da, kao savjetnici, posjedujemo određene kompetencije, potrebno je da ih prepoznamo u jasnim indikatorima. Svijest ili znanje o nedostatku stručne pripremljenosti, profesionalnog odnosa prema radu, omogućava nam planiranje prioriteta kod profesionalnog usavršavanja, te preispitivanje i unapređivanje ličnih stavova, navika i odnosa prema svojoj profesiji. Indikatori, koji mogu biti od koristi u procjeni lične, ili tuđe kompetentnosti mogu se odnositi na sljedeće indikatore:

1. savjetnik stalno kritički samoanalizira praksu rada i nivo profesionalnog razvoja;

2. posjeduje svijest o neophodnosti „cjeloživotnog učenja“, te ima ima razrađen sistem za planiranje i praćenje profesionalnog razvoja;
3. savjetnik je spreman na neprekidno učenje u cilju usklađivanja principa savjetodavnog rada sa zahtjevima savremenih psiholoških teorija i novih društvenih potreba;
4. redovno prati aktuelnosti i inovacije u oblasti savjetodavnog rada, a posebno u vezi sa radom vaspitno-obrazovnih ustanova;
5. spreman je za saradnju sa kolegama i drugim stručnim saradnicima u cilju rješavanja tipičnih teškoća, razmjene dobre prakse (novih ideja i iskustava...) i afirmacije vlastite profesije (umije da vodi konstruktivan razgovor o vlastitim profesionalnim greškama shvatajući ih kao prilike za učenje; cijeni dobronamjerne kritičke ocjene i spreman je da podrži profesionalan razvoj drugih...);
6. stečene elemente kompetentnosti (znanja, vještine...) iz oblasti u kojima se usavršavao kreativno koristi kako bi ostvario maksimalno mogući kvalitet i rezultate u savjetodavnom radu, itd.;
7. savjetnik kontinuirano unapređuje svoju kompetentnost.

Kada govorimo o stručnim kompetencijama savjetnika, gledano u užem kontekstu, onda aspekt posmatranja sužavamo na nivo stručnog znanja, kao rezultata profesionalnog obrazovanja. Iako stručno obrazovanje obuhvata područja više srodnih nauka (psihologija, pedagogija, sociologija, antropologija, filozofija), ipak, pored opštih teorijskih znanja, savjetnik svoju „užu“ stručnu kompetentnost gradi na dobrom poznavanju metodologije istraživanja društvenih pojava i problema, posebno kvantitativnoj i kvalitativnoj analizi podataka, sposobnosti ostvarivanja stručne saradnje sa drugim pojedincima, grupama, institucijama i sl. Janković, (prema Zuković S. 2017), izdvaja pet nivoa znanja, odnosno, kompetentnosti/nekompetentnosti:

Nesvjesna nekompetentnost – odnosi se na osobe koji nisu svjesne svoga neznanja: ne znaju da ne znaju. Za ovakvu nekompetentnost se vežu problemi, odnosno, rizici da savjetnik, zbog ličnog neznanja u procesu

savjetovanja, korisniku nanese veću štetu, tako da problem, koji korisnik ima, može postati veći nego što je bio kada je došao na savjetodavni tretman. Drugim riječima, savjetnik problem može učiniti daleko većim nego što on u stvarnosti jeste, ali i pogrešnim vođenjem, povećati efekte njegovog djelovanja na korisnika savjetovanja.

Svjesna nekompetentnost – u samoj osnovi nije „opasna“ kao nesvjesna nekompetentnost, jer je savjetnik svjestan svoga neznanja. Samim tim se pretpostavlja da neće preduzimati nikakve inicijative i aktivnosti koje mogu dovesti do eventualnog povećanja problema. Dakle, na ovom nivou nema pomoći, (savjetnik ne može pomoći korisniku), ali vjerovatno neće doći ni do štetnih posljedica. Dobra strana ovog nivoa nekompetentnosti jeste da savjetnik ima šansu da učenjem, vježbanjem i dodatnim trudom eliminiše prepoznato neznanje.

Svjesna kompetentnost – je nivo prema kome se teži u svakoj oblasti ljudskog rada, pa i u savjetodavnom radu. Odlikuje je svijest savjetnika o znanju koje posjeduje, te sposobnost uspješnog korišćenja tog znanja.

Nesvjesna kompetentnost – odnosi se na ona znanja ili vještine kojih savjetnik nije svjestan da ih ima. Najčešće posljedice nesvjesne kompetentnosti su nesigurnost, kolebljivost, nesamostalnost savjetnika što isto tako dovodi u pitanje poželjne rezultate savjetodavnog rada.

Svjesno-nesvjesna kompetentnost – posjeduje savjetnik koji zna, da ne zna, da zna određene sadržaje. „Tu je riječ o znanjima ili vještinama koje nismo posebno savladali, nisu nam poznate, ali ćemo ih, nađemo li se u prilici, realizovati putem ostalih svojih znanja (Bašić, Koler-Trbović, Žižak, 1993, prema Janković, 2004, prema Zuković, 2017).

Kada bismo govorili o ličnim karakteristikama savjetnika koje su poželjne i neophodne za ovakvu vrstu rada, a što je navedeno kao ključna kompetentnost savjetnika 21. vijeka, onda bismo, bez problema, između ostalih, mogli izdvojili sljedeće neophodne osobine: iskrenost, dosljednost, tolerantnost, strpljivost, empatičnost, stručnost, duhovitost, osjetljivost, dobronamjernost, upornost, povjerenje, radoznalost.

Iskrenost je važna zbog toga što je korisnike, (naročito učenike), nemoguće lagati i obmanjivati. Djeci/učenicima je veoma stalo da ne sumnjaju u onoga sa kim razgovaraju, a posebno u onoga od koga očekuju

pomoć i podršku, odnosno, da imaju povjerenje u ono što govori, što radi. Isto tako, iskrenost nije važna samo učenicima, ona je civilizacijska kulturna norma koja se očekuje od svih ljudi. Ipak kod nekih stručnjaka preovladava mišljenje da iskrenost nekada može da ugrozi krajnje rezultate, što je u savjetodavnom radu neprihvatljivo.

Dosljednost – predstavlja neophodan preduslov uspješnog rada sa svakim pojedincom i svakom grupom ljudi, a u vaspitno-obrazovnim ustanovama naročito je važna. U uslovima dosljedne primjene pravila, načina ophođenja, odlučivanja i sl. savjetniku nije potrebno posebno objašnjavati korisnicima svoje postupke i razloge zašto je nešto uradio, jer to korisnici i sami znaju, na osnovu prethodnog iskustva.

Tolerantnost – Imajući u vidu činjenicu da kod djece u predškolskim ustanovama i kod učenika nije završen psiho-fizički razvoj, da se djeca u vrtićima i učenici u školi primoravaju da borave i rade na način koji im često nije primjeren, onda naročito dolazi do izražaja važnost tolerancije. Tolerantnost podrazumijeva prihvatanje učenika onakvi kakvi su, a ne onakvih kakvi bismo mi željeli da budu. Tolerantnost je važna i u odnosima sa odraslim, imajući u vidu da svaki pojedinac imao i ima različite uslove života, socijalnu adaptiranost, afektivnu vezanost, osobine ličnosti i slično.

Strpljivost – Ljudi se mnogo više razlikuju nego što su slični. Neki su elokventni, pričljivi, ali nisu samostalni u radu. Drugi se teško verbalno, (ili pisanim putem), izražavaju, ali su odlični praktičari. Neki su nepovjerljivi, uplašeni, nesigurni, tj. imaju ozbiljan problem u komunikaciji sa drugim. Zbog ovih, i mnoštva drugih razlika među korisnicima savjetovanja, savjetniku je veoma važno da bude strpljiv, da svaki korisnik savjetovanja dobije dovoljno vremena, prostora, pažnje, te da svi imaju priliku da se afirmišu i konstruktivno učestvuju u savjetodavnom radu.

Empatičnost je nešto što većina ljudi smatra da posjeduje. Međutim, istina je da razvijenu empatičnost ima vrlo mali procenat ljudi. To je zbog toga što se empatija vježba, svjesno razvija i ne dolazi sama po sebi. Empatičan je samo onaj nastavnik koji, pored toga šta govori, uzima u obzir i ko govori. Drugim riječima, savjetnik koji stvari posmatra dječijim očima, odnosno očima onoga sa kojim trenutno radi, posjeduje empatiju.

Stručnost, iako ne predstavlja „klasičnu osobinu“ savjetnika, podrazumijeva besprijekorno poznavanje teorijske osnove područja svoga rada, ali i da posjeduje i potrebno didaktičko-metodičko znanje.

Duhovitost se, na žalost, vrlo rijetko tretira kao važna osobina ljudi. Međutim, humor, i uopšte duhovitost, predstavljaju moćno sredstvo postizanja ciljeva, jer na najproduktivniji način uvodi pojedince u aktivan odnos. Obilje je primjera koji to dokazuju. Ukoliko pojedinca zainteresujemo, uz pomoć humora učinimo zanimljivim susrete u savjetodavnom radu, ciljevi će sigurno biti dostignuti na visokom nivou. Zanimljivost nosi i efektivnost, što predstavlja pozitivan utisak o radu i nakon završenog savjetovanja, a to će se sigurno dogoditi ako duhovitost i humor stavimo u službu savjetodavnog rada. Međutim, treba ukazati i na oprez. Humor nije u svakoj situaciji produktivan, a pretjeran humor može da izazove upravo suprotne efekte. Zbog toga je važan trenutak, kontekst, mjera.

Osjetljivost je nešto što nosi i izvjesnu kontraverznost. Do ne toliko davnog vremena, pedagozi su nastavnike upućivali da ulaskom u učionicu ostave svoje emocije i „privatno“ iza vrata, a da u učionicu unesu samo profesionalni lik nastavnika. To se sada promijenilo. Sada se nastavnici upućuju da osjete emocije učenika, da prepoznaju probleme i poteškoće koje imaju, da ne kriju od učenika ni svoje emocije i raspoloženja, da sa učenicima žive život u cjelini. Time se škola stavlja u relan životni kontekst. Kod savjetodavnog rada je malo drugačije. Savjetnik treba da bude osjetljiv, kako bi sagledao kompleksnost problema korisnika, ali ne bi tebao da svoja raspoloženja, emocije ili lične odnose uključuje u savjetodavni proces.

Dobronamjernost ima moć da umanja ili izbriše eventualne greške savjetnika. Drugim riječima, i ako pogriješi, ako je ta greška u očima korisnika savjetovanja učinjena iz dobrih namjera, nema negativne posljedice, kao kada se učini iz drugih razloga. S druge strane dobronamjernost proizvodi povjerenje i veću motivisanost korisnika za aktivno učešće. Savjetodavni rad je pun izazova, kompleksan, zahtjevan i nemoguće je izbjeći greške u radu. Međutim, ukoliko savjetnik kod korisnika stekne povjerenje, da ono što radi, radi u uvjerenju da je to za njegovo dobro, da je posvećen njemu, eventualne greške će imati manji značaj.

Ne postoji rad koji omogućava vrhunske rezultate bez visokog stepena **upornosti**. To je naročito izraženo u savjetodavnom radu. Uporno traganje za najboljim rješenjima je i najbolji put za dobre rezultate. Upornost nije nešto što treba da samo odlikuje savjetnika, upornost je nešto što savjetnik treba da, stalnim pritiskom, razvija i kod korisnika savjetovanja.

Povjerenje u savjetodavnom radu ima čarobnu moć. Ništa ne može korisnike savjetodavnog rada da pokrene kao povjerenje drugih da oni to mogu i trebaju. Savjetnik koji ne pokazuje povjerenje u korisnika sa kojim radi osuđen je na mukotrpan rad sa malim rezultatima. Sa druge strane, vješt savjetnik, pokazujući povjerenje u korisnike, od njih dobija maksimum.

Radoznalost je neophodna u savjetodavnom radu. Radoznalost se odnosi na aspekte profesionalnog rada, ali i na aspekt ličnog odnosa sa drugima.

TREĆI DIO

NEKE TEORIJSKE OSNOVE SAVJETOVANjA

Psihoanalitički pristup savjetovanju

Prvi savjetodavni razgovor je veoma važan za savjetnika koji se oslanja na psihoanalitičku teoriju savjetodavnog rada. Pod tim podrazumijevamo potrebu da se pored opšte-stručnih priprema, izvrši i adekvatna priprema prostora u kome se odvija savjetodavni rad. Korisnik savjetovanja treba da sjedi na udobnoj stolici. Savjetnik gleda pravo u korisnika. Na stolu savjetnika ne bi trebalo da bude bilo kakvih oznaka, svjedodžbi o korisniku (porodične fotografije, religijski simboli i sl.). Savjetnik treba, prethodno, u što većoj mjeri, na posredan način upozna korisnika i izvore njegovog problema. Već u prvom savjetodavnom razgovoru savjetnik:

- dozvoljava korisniku da priča naširoko, povremeno ga usmjeravajući na temu,
- traži da mu tvrdnje prikaže u primjerima, nekoj akciji (npr. ako tvrdi da mu je otac strog, traži da navede situacije koje pokazuju očevu strogost, ako kaže da ga dijete ne poštuje, treba da navede primjere za pokazano nepoštovanje i slično),
- dogovori sa korisnikom koliko puta će se sedmično viđati;
- objasni korisniku zašto će se sastajati više puta, a to može učiniti u vidu iskaza: „Vi imate probleme neko vrijeme. Ako namjeravamo da ih zajedno razumijemo, neophodno je da ih detaljno razmotrimo. Zato vi treba da dođete ovdje više puta“ (Stor, 1999);
- korisniku objasni da će samo on imati pristup podacima koje bilježi, a ako bude trebao konsultovati i druge stručnjake, to neće raditi bez odobrenja korisnika savjetovanja.

Savjetodavni razgovor

U prvom razgovoru je savjetnik upoznao korisnika, upoznao se sa problemom na način kako ga korisnik vidi, dogovorili su vrijeme, mjesto i dinamiku narednih sastanaka. U nastavku je važno da se omogući korisniku da što više on priča. Dakle, inicijativa nije na savjetniku, nego na korisniku, što na početku može da bude neobično. Jedna od osnovnih

metoda ovakvog savjetodavnog rada, jeste metoda slobodnih asocijacija. Psihoanalitičari su koristili kauč, a sami sjedili iza glave pacijenta,

(Frojd je smatrao da se pacijent lakše opusti i slobodnije govori ako leži i ako psihoterapeut nije u njegovom vidnom polju).

Savjetnik ima prvi cilj - da navede korisnika savjetovanja da se prisjeti porijekla simptoma svojih problema. To, prije svega, čini na način slobodnih asocijacija, odnosno, da korisnik savjetovanja riječima iskaže sve ono što mu padne na pamet. Cilj je, a što je Frojd smatrao uspješnim, da korisnik na takav način oživi sjećanje na ono što je bilo zaboravljeno. To je svojstveno psihoterapiji, što u pedagoškom savjetodavnom razgovoru ne mora biti pouzdana metoda, jer za takav rad treba posebna specijalistička obučenost. Međutim, savjetnik može da koristi osnove prisjećanja zaboravljenih sadržaja, jer može biti korisno, a prije svega ne susreće sa često sa problemima takve prirode koje zahtijevaju psihoterapijski tretman, odnosno, obučenost za specijalistički psihoanalitički tretman. Ili, ako se susretne sa teškim problemima, obavezan je da korisnika uputi na stručan ljekarski pregled. Suština savjetodavnog rada zasnovana na psihoanalitičkoj tehnici jeste da olakša korisniku savjetovanja da sam sebi pomogne uvidom i razumijevanjem i da postane tako više nezavisan.

Problemi u ovakvoj vrsti savjetodavnog rada mogu se pojaviti u vidu nekontrolisanog govora, koji prelazi u monolog koji savjetnik teško da može da prekine. Drugi je problem da je nekim korisnicima vrlo teško da ispolje spontanost neophodnu za ovakav vid razgovora, odnosno, od savjetnika očekuju da, kao autoritet, vodi i usmjerava razgovor. U takvim situacijama Antonim Stor preporučuje sljedeću izjavu: „Prošlog puta pitao sam vas o vašim problemima i prošlosti. Od sada bih više volio da vi sami pričate, nego da odgovarate na moja pitanja. Na kraju, vi ste jedini koji znate šta se u vama dešava. O čemu vi imate potrebu da pričate.“ (Stor, 1999, str 43). Razgovor se dalje može pospiješiti pitanjima: O čemu ste razmišljali dolazeći na ovaj razgovor?, ili, ako bi korisnik rekao da je mislio da će ga savjetnik više pitati, može mu se postaviti pitanje: „Šta ste mislili da ću vas pitati?“ Sam način na koji razgovara ili boja glasa, može pokazivati otpor korisnika savjetovanja, što upućuje savjetnika na uvid da li korisnik želi da razgovara, da li je prisiljen, protiv svoje volje, da dolazi ili ima strah od samog savjetodavnog razgovora. Ako je korisnik primoran

od nekog drugog da dođe na razgovor, otpor se ne primjećuje dok odgovara na pitanja, tek kada sam treba da preuzme inicijativu u razgovoru primjećuje se stvarni otpor savjetovanju. To se naročito odnosi na učenike koji su od strane roditelja ili nastavnika primorani da dođu na savjetodavni razgovor. To ne bi trebalo da kod savjetnika proizvede ličnu povredu i da odustane od korisnika savjetovanja. Umjesto da ga odbaci, savjetnik treba da shvati šta korisnik osjeća. Treba imati u vidu da su korisnici savjetovanja često uplašeni, da im i sam problem sa kojim se suočavaju onemogućava da normalno govore. Zbog toga im treba pokazati razumijevanje i pokušati shvatiti šta je to što korisnika savjetovanja plaši. To se učini tako što se korisniku savjetovanja kaže da se opusti, da ne mora da govori ništa što ne želi da otkrije, da od njega zavisi tok i ishod savjetodavnog razgovora, što za početak može biti dobra osnova za uspostavljanje povjerenja i nastavka savjetovanja. Za uspjeh savjetodavnog razgovora, važno je da savjetnik prilagodi način izražavanja onom koji je svojstven za korisnika. Da korisniku, koji nije navikao da probleme rješava pričom, pokaže kako i razgovor može biti djelotvoran.

Inteligentni korisnici zahtijevaju veći oprez savjetnika, jer su često vješti u prikriivanju pravih uzroka problema, zbog čega ne treba prerano donositi zaključke, nego je potrebno insistirati da korisnik što više govori i da sa različitih aspekata iskaže svoj odnos prema problemu, kako bi i savjetnik stekao relevantan uvid u prirodu problema. To se postiže tako što se, kako je već rečeno, korisnik savjetovanja, podstiče da govori što slobodnije, dok savjetnik „u pozadini“ prati tok razgovora.

Kada se početne poteškoće prevaziđu (što podrazumijeva da korisnik redovno dolazi kod savjetnika, slobodno govori, bez nagovaranja), dolazi period konfrontacije sa samim sobom, jer je vićini ljudi teško da se suoče sa onim što im je neprijatno. Savjetnik je mnogima potreban da bi preispitali sami sebe, da ih ojača da ne odustaju kada im je teško, da bolje razumiju i sebe i druge. Čak i onda kada minimalno učestvuje u analitičkom savjetodavnom razgovoru, njegovo prisustvo podstiče iskrenost, pruža nadu da će doći do poboljšanja i nudi „garanciju“ da vredi upustiti se u proces samootkrivanja (Stor, 1999, str. 50).

Psihoanalitički pristup savjetodavnom radu je karakterističan i nameće pitanje: u čemu je važnost savjetodavnog razgovora ako korisnik savjetovanja ima inicijativu, najviše priča, a može da priča samo o onome

što već zna. Odgovor je jednostavan i sadrži se u sljedećem. Verbalizacija nije tako jednostavna kako se na prvi pogled čini. Verbalizacija, prema Antonu Storu, podrazumijeva da misli, osjećanja, želje, problemi i drugi misaoni sadržaji koje neko ima, nikada nisu jasno formulisani. Iako se korisnik tokom savjetodavnog rada bavi onim što već zna, nikada ranije nije to jasno izrekao. To je ono za šta se kaže da je „u malom mozgu“, ili „na vrh jezika.“ (Stor, 1999, str. 51). Zato korisnik savjetovanja, što sazna o sebi tokom savjetodavnog razgovora, spremno izjavljuje da mu je to sve vrijeme bilo poznato, ali to nikada nije jasno prepoznao. Verbalizacija uvida je kao pismeno polaganje ispita zadacima objektivnog tipa, gdje se jasno vidi šta se zna, a šta se samo mislilo da se zna. Drugo, ako misli, osjećanja, fantazije i dnevna sanjarenja nisu slobodno izraženi, oni ostaju neproživljeni. Ali kada se izgovore drugoj osobi, prema Antonu Storu, postaju opipljivi, što se ne bi dogodilo da su ostali u glavi korisnika savjetovanja. Isti autor smatra da pacijent (korisnik savjetovanja M. S.) ako je u terapiji (savjetodavnom procesu M. S.) opušten i iskren, shvatiće da može da postane svjestan mnogih svojih misli i osjećanja, nikada ranije izrečenih, a što utiču na njegovo ponašanje i stav prema drugim ljudima.

S druge strane, verbalizacijom svojih osjećanja, korisnik ih se bar malo oslobađa, dobija moć nad osjećanjem koje je do tada njime upravljalo. Korisnik savjetovanja koji je o sebi imao određeno mišljenje, a, u toku savjetovanja, otkrije neke nove lične karakteristike, možda se neće osloboditi tih, eventualo nepoželjnih, karakteristika, ali će promijeniti način ispoljavanja tih nepoželjnih karakteristika, jer je dobio moć upravljanja nad njima. U tome je moć savjetovanja zasnovanog na psihoanalitičkom pristupu.

Važno je naglasiti da nije poželjno da korisniku savjetnik daje gotove, direktne savjete. Za to postoji više razloga. Problemi su najčešće takve prirode za čije rješenje su vezane individualne karakteristike, moralni stavovi, više mogućih rješelja i slično. Zbog toga, cilj savjetnika, koji svoj rad zasniva na psihoanalitičkoj teoriji, jeste da pomogne korisniku da se odluči, olakšavajući mu da otkrije šta lično misli i osjeća. S druge strane, davanje savjeta ne pomaže korisniku da se osamostali. Savjeti su korisni kada su u pitanju egzaktne oblasti (tehničke, medicinske, pitanja iz prava i sl.). Ali, problemi koji su predmet savjetodavnog rada nisu takvi da se rješenje tih problema može naučiti i njima upravljati kao što je to slučaj sa tehničkim oblastima. Problemi koji su predmet

savjetodavnog rada su životna pitanja za koja ne postoji striktan stručnjak, nego se svi sa njima nose na način u kakvoj su mogućnosti.

Interpretacija u savjetodavnom razgovoru

Već smo istakli da nije poželjno da savjetnik, orjentisan na psihoanalitički pristup savjetovanju, daje gotova rješenja i uputstva korisniku da riješi svoj problem. Od korisnika se očekuje da sam otkrije nove poglede i značenja i sam donosi odluke. U tom smislu i tok savjetodavnog razgovora je sasvim drugačiji od uobičajnog razgovora. Od savjetnika se ipak očekuje da vrši interpretaciju misli i značenja sadržaja priče korisnika savjetovanja, što nije isto što i davanje gotovih rješenja. U svakodnevnom razgovoru kada se desi „prazan hod“, odnosno, nestane teme za razgovor, pojavi se određena neprijatnost zbog kojih sagovornici tragaju za sadržajima za nastavak razgovora, makar se hvatali za neke fraze o vremenu ili nečem drugom. U savjetodavnom razgovoru, koji se bazira na psihoanalitičkoj teoriji, savjetnik mora da nauči da podnosi periode ćutanja. Čak principijelno postupa da poslije duže pauze, razgovor podstiče ponavljajući zadnje riječi korisnika savjetovanja. Primjer:

Korisnik savjetovanja govori o nekom događaju: „I onda sam se zaljubio...“ (Pauza)

Savjetnik: „Zaljubili ste se?“

Korisnik „Da ... zaljubio sam se...“ (Duga pauza)

Savjetnik (poslije dužeg ćutanja): „Čini mi se da se sjećate nečega važnog u vezi zaljublivanja, što je važno, ali vam je teško o tome govoriti?“

Korisnik: „Tačno. Ne znam zašto, ali sam upravo uhvatio sebe da razmišljam o tome kako su mi se djeca, mnogo ranije, u školi, smijala zato što sam drugarici poklonio cvijet. Osjećao sam se veoma poniženo.“

Savjetnik: „Mislim da vam je još uvijek neprijatno zbog toga, zato ste napravili toliku pauzu.“

Posljednju rečenicu možemo smatrati interpretacijom. To je najteži dio posla savjetnika. Njihov prvi cilj je da savjetnik nejasno, korisniku

savjetovanja, učini jasnim. Većini korisnika savjetovanja određeni simptomi izgledaju nejasni i ozbiljniji nego što jesu. Ako savjetnik pruži neko objašnjenje njihovog porijekla, i pokaže stav da nije strašno imati takvo osjećanje ili odnos prema nečemu, već je u određenoj mjeri učinjena korist.

Drugi cilj interpretacije je uspostavljanje veza između događaja, simptoma i karakteristika ličnosti. To se naročito odnosi na razumijevanje ponašanja u zavisnosti od odrastanja (o tome će biti više riječi u sljedećem poglavlju „Psihodinamski pristup savjetovanju“ u kome su objašnjena tri ego stanja: ego stanje „roditelj“, ego stanje „odrasli“ i ego stanje „dijete“, za razliku od psihoanalitičkog objašnjenja strukture ličnosti „ID“, „EGO“ i „SUPEREGO“).

Treći cilj interpretacije jeste da ukaže na raskorak onoga što korisnik kaže i osjeća, i onoga što njegovo ponašanje nagovještava. Na primjer, korisnik savjetovanja može da tvrdi da prezire sukobe i nasilje, ali svojim postupcima pokazuje da inicira isto, onda se pokazuje raskorak između onoga što korisnik kaže i osjeća i onoga što njegovo ponašanje nagovještava. Raskorak može da ide u dva smjera: da precjenjuje svoje sklonosti, želje i mogućnosti, ali i da podcjenjuje svoje potencijale. Primjer, da sebe smatra lošim učenikom, a na testiranju ostvaruje dobre rezultate.

Važno je reći da interpretacije ne vrijedi davati ako ih korisnik ne razumije i ne slaže se sa njima. Posebno treba biti oprezan, jer i savjetnik može da pogriješi u onome što pretpostavlja. Zbog toga interpretaciju treba započinjati na neutralan način: „Čini mi se da vi...“, pa ako korisnik prihvata, formulisati je na dogmatski način. Ako nije u skladu sa pogledima korisnika, on se ne složi sa njom, na šta ima pravo.

Psihodinamski pristup savjetovanju

Psihodinamski pristup savjetovanju se u osnovi zasniva na psihoanalizi čiji je utemeljivač Sigmund Frojd. Poznate postavke psihoanalize su što izdvajaju svjesno od nesvjesnog i nagone od voljnih reakcija. Osnova psihoanalize nailazi na kritiku određenih autora zbog toga što ljudsku prirodu objašnjavaju veoma deterministički, te samim tim

i postupke i posljedice odvajaju od odgovornosti pojedinca. Razlog za to je što Frojd ponašanje ljudi objašnjava nesvjesnim nagonima i iracionalnim snagama koje se formiraju u prvih šest godina života, tako da kasniji postupci i ponašanja su posljedica ranog razvoja. Ne ulazeći u dublju analizu postavki psihoanalitičke teorije, kao što je struktura ličnosti (id, ego i superego) ili razvojnim fazama (oralna, analna i seksualna), naglašavamo da je shvatanje o čovjekovom svjesnom i nesvjesnom jedan od osnovnih doprinosa psihoanalitičke teorije koje izdvaja i Majkl Gelb (2003).

Psihoanaliza, prema riječima Slađane Zuković (2017), posebno naglašava uticaj ranog djetinjstva na razvoj ličnosti. To obavezuje savjetnika, usmjerenog na psihodinamski pristup, da posebnu pažnju, u savjetodavnom razgovoru, obrati na iskustvo koje je osoba stekla prilikom razvoja, odnosno, ranog djetinjstva. Zbog toga savjetnik korisnicima savjetovanja ukazuju na razumijevanje problema u kontekstu karakteristika članova njihovih porodica i događajima iz njihovog djetinjstva.

Psihoanalitička teorija, kao što je već rečeno, naglašava rano iskustvo kao značajnu pretpostavku u razumijevanju određenih procesa i posljedica, te kao vitalnu važnost u oblikovanju ličnosti. Zbog toga i psihodinamski orjentisni savjetnici veliku pažnju posvećuju istoriji razvoja ličnosti, kao što su karakteristike njihovih odnosa sa članovima porodica u toku odrastanja, kao i o značajnim događajima iz djetinjstva. Dakle, prva, polazna osnova, je pomoć korisniku da razumije problem na način koji, možda, nije onakav kakvim ga on vidi, nego nosi drugačija obilježja koje je im je on prvobitno pridao.

Karakteristike psihodinamskog savjetovanja, prema Suzani Zuković (2017), su slobodne asocijacije, transfer, kontratransfer i radni savez.

Slobodne asocijacije, ili bura mozga, predstavlja tehniku u kojoj korisnik savjetovanja iznosi sve trenutne asocijacije na neki pojam (temu razgovora), bez obzira na smisao ili redosljed. To se radi sa uvjerenjem da će korisnik savjetovanja, govorom koji nije ničim cenzurisani ili uslovljen, spontano doći do toga da se konfliktne i nesvjesne (neugodne) misli osvijeste, te da o njima, na kraju, slobodno govori.

Transfer se oslanja na rekonstrukciju veza i odnosa korisnika savjetovanja iz prošlosti. Polazi se od pretpostavke da korisnik savjetovanja može da odnose sa savjetnikom zasniva na iskustvu iz ranog djetinjstva i prošlosti. Npr. ako je jedan od roditelja bio izražajno strog prema korisniku savjetovanja, onda se može očekivati da on i druge oko sebe, pa i savjetnika, doživljava kao nekoga ko je kritičan prema njemu i koji ga osuđuje, bez obzira na prirodu problema sa kojim se suočava.

Kontratransfer se odnosi na savjetnikove doživljaje prilikom savjetodavnog procesa. To podrazumijeva mogućnost da se kod savjetnika, zbog svoje nesenzibilnosti, neiskustva, krutosti ili ličnih nesvjesnih konflikata, zamagli razumijevanje suštine problema, te mu onemogućí da sluša i razumije korisnikovu zabrinutost. Zbog toga se ističe važnost da savjetnik koji praktikuje psihodinamsko savjetovanje, prije praktične primjene savjetovanja u praksi i sam bude korisnik ovog vida savjetovanja.

Radni savez predstavlja empatičan odnos savjetnika sa korisnikom savjetovanja koji oslikava, prije svega, taktičnost i uzajamno povjerenje. U tom odnosu se isključuju predrasude, a u prvi plan dolazi otvoren razgovor o najosjetljivijim temama i pozitivan stav o ishodu savjetodavnog razgovora.

Važno je napomenuti da savjetnik nikada ne treba da prisiljava korisnika savjetovanja da govori o svojim problemima (naročito ako je inicijativa za savjetodavni razgovor došla od neke druge osobe), jer se tako dobija odbojnost korisnika savjetovanja i umanjuje mogućnost za aktivnije uključivanje u sam razgovor.

Savjetnik nikako ne bi trebao da odbaci korisnika savjetovanja koji pokazuje otpor u učešću, umjesto toga treba da pokušaju da shvate šta korisnik savjetovanja osjeća.

Imajući u vidu da je cilj psihodinamskog savjetovanja omogućavanje kvalitetnog uvida u problem od starane korisnika savjetovanja, i to ne samo intelektualnog uvida, nego i emocionalnog uvida Corey, 2004, (prema S. Zuković, 2017), ističe sljedeće tehnike:

Konfrotacija – suočavanje korisnika savjetovanja sa njegovim ličnim, više ili manje, nesvjesnim reakcijama, ponašanjem, ali i odnosom prema sebi i drugima. Prema istom izvoru, koristi se u situacijama kada

korisnik savjetovanja pokazuje otpor prema savjetovanju. Zbog toga ova tehnika, (iako često neophodna), djeluje dosta agresivno, te, kod korisnika savjetovanja, izaziva neprihvatanje. Preporuka savjetnicima je da je koriste oprezno i u situaciji usposavljenog radnog saveza između savjetnika i korisnika savjetovanja.

Klarifikacija predstavlja tehniku koja korisniku savjetovanja omogućava spoznaju svojih motiva ponašanja. Ova tehnika služi za razrješavanje onoga što je u osnovi otpora (strah, osjećaj krivice ili nešto drugo), i nastoji razjasniti zašto osoba koristi određeni repertoar reakcija, kao što su ćutanje, agresija, ili neke druge neprihvatljive i neočekivane reakcije. Ova tehnika se koristi kako bi se pomoglo korisniku savjetovanja da se vrati u situaciju iz prošlosti, u kojima je upotrebljen set reakcija koje su izazvale određeni otpor kod korisnika savjetovanja. To se radi sa uvjerenjem da će korisnik savjetovanja, vraćanjem u događaje koji su prošli, lakše razgovarati o motivima, reakcijama i očekivanjima, te da će razumijevanje istih prenijeti u trenutnu situaciju (S. Zuković 2017, str. 56).

Interpretacija, prema S. Zuković (2017), koristi se za objašnjavanje i približavanje korisniku savjetovanja nedostupih sadržaja koji proizilaze iz objektivnog transferno-kontratransfernog odnosa.

Transakciono-analitičko savjetovanje

Začetnik transakcione analize (TA) je Erik Bern. Bio je sljedbenik Sigmunda Frojda, (prethodno se bavio psihoanalizom), ali nije bio dosljedan tradiciji psihoanalitičke misli, pa je razvio sopstveni pristup psihoterapiji i savjetovanju, nazvan transakciona analiza (Zuković, 2017). Ovaj pristup se vremenom pokazao kao vrlo djelotvoran, jer „pruža koristan i sveobuhvatan sistem strukturalne analize, koji je primjenjiv na grupnu, individualnu, porodičnu terapiju i savjetovanje, ali i učenicima i školskim kolektivima“ (Zuković (2017). Transakciona analiza je postala popularna, jer liči na psihoanalizu, ali je dosta jednostavnija, lako se razumje, te je više usmjerena na aktuelne događaje u odnosu na psihoanalizu koja je više usmjerena na prošlost.

Traksaciona analiza može biti važna za vaspitno-obrazovne ustanove, jer daje mogućnost nastavnicima i učenicima da unaprijede

komunikaciju, bolje razumijevanje, a time se, prije svega, smanjuje mogućnost konfliktnih situacija. Konkretno, transakciona analiza (TA) ljudske odnose vidi kao poseban psihološki fenomen, **igru**. U tom smislu igra je serija skrivenih transakcija među ljudima, odnosno, verbalnih ili neverbalnih poruka sa više ili manje primjetnim pravilima, te su zbog toga i predvidljivog kraja. Dakle, transakcija podrazumijeva sve verbalne i neverbalne poruke koje se razmjenjuju u procesu komunikacije između osoba (Maguar, 2009, prema Zuković 2017). Transakcije mogu biti jednostavne. Savjetnik TA opredjeljenja ima cilj da otkrije, osvijesti, igru koju korisnik savjetovanja sa drugim iz okruženja igra. Zato se TA savjetovanje preporučuje onim koji imaju problem u komunikaciji i interakciji sa drugima, ali i onima koji žele da poboljšaju svoje odnose sa porodicom, saradnicima, okolinom ili čak sa samim sobom.

Transakciono-analitički pristup savjetovanju, svoju originalnost zasniva u činjenici da polazi od stava da se ličnost objašnjava kao trodijelno stanje: stanje odrasli, stanje roditelj i stanje dijete.

Stanje *roditelj* se pripisuje osobi koju karakteriše kolekcija prethodno usvojenih kritičkih pravila za život. Drugim riječima, osoba osjeća odgovornost za druge, reaguje da bi uspostavila ravnotežu između sebe, drugog i okoline. Ne zatvara oči i ne dopušta narušavanje pravila, ali su aktivni i u stvaranju pravila. Isto tako, ego stanje *roditelj* nameće zabrane, dosljedno je u kontroli. Osoba u ovom stanju se prepoznaje kao stroga, ozbiljna, sa daleko uperenim pogledom.

Ego stanje *roditelj* se procijenjuje najčešće sa dva aspekta: *kritikujući roditelj* i *njegujući roditelj*. Kritikujući roditelj je strog. To se objašnjava i razumije kao posljedica kontrole i česte kritike od strane njegovih roditelja, odnosno, imitiranje svojih roditelja. Moguć je pozitivno i negativno kritikujući roditelj, (Lindenfeld, G. 2003).

Lindenfeld navodi čak i vježbu koja omogućava otkrivanje autoroditeljstva u sebi. Savjetnik, korisnika savjetovanja uputi da pažljivo pročita sljedeće roditeljske poruke i da zabilježi svoje reakcije na svaku od njih:

1. Da li su moji roditelji saglasni sa tim porukama?
2. Da li su radili tako?
3. Da li je neko od ovih uvjerenja uticalo na moje uvjerenje?

- Djeca su briga, a nesigurna utjeha.
- Djeca treba da se vide, ali da se ne čuju.
- Dobro pile se vidi još dok je jaje.
- Djecu kvari previše maženja. Batina je iz raja izašla.
- Male stvari raduju malu pamet.
- Ko brzo sazri, brzo se pokvari.
- Ne možemo staviti staru glavu na mlada ramena.

Moguće je da i korisnik savjetovanja napravi listu kojih se sjeća, a koja su uticala na njega. Npr:

- Roditelji znaju uvijek najbolje.
- Ti si samo dijete, ne možeš to da shvatiš.
- Dječaci su važniji od djevojčica.

Korisniku savjetovanja se daju preporuke da sa listom tvrdnji koje je napravio upozna nekog bliskog, ko živi sa njim, a onda da ga zamoli da ga uvijek upozori kada primijeti da se ponaša u skladu sa nekom od poruka koje su navedene. Dalje, korisniku savjetovanja se preporučuje da počne reprogramirati svoj um alternativnim, pozitivnim porukama, tako što napravi listu ličnih uvjerenja u vezi sa npr. dobrim roditeljstvom. Ta lista se postavi na istaknuto vidno mjesto u sobi tako da je često čita podsjećajući se na uvjerenja koja je napisao.

Dakle, ljudi mogu da se ponašaju, da imaju odnose prema drugim ili da se osjećaju zavisno od toga kakve posljedice nose od uticaja svojih roditelja (autoroditeljstvo). To može da stvara probleme i u slučaju kada su iskustva sa roditeljskim odnosima dobra, jer su djeca drugačija od roditelja, drugačije su potrebe, drugačiji uslovi živote i rada, navike... a naročito kada su iskustva loša. Zato savjetnik treba da pomogne korisniku savjetovanja da otkrije autoroditelje u sebi i da projektuje autentične pravce i navike ponašanja (Lindenfeld, G. 2003).

Stanje *odrasli*, prema transakciono-analitičkom pristupu, pripisuje se osobi koja živi i radi na funkcionalan način, logički posmatra i prihvata stvari. Odgovorna je za održavanje kontakta sa realnošću, zbog čega je vješta u prikupljanju i obradi informacija, ali i procjenjivanju i predviđanju. Ponaša se, misli i osjeća u odnosu šta se događa oko nje sada i ovdje.

Ego stanje *dijete*, karakterišu dinamičnost, spontanost, radoznalost i inicijativa. Dakle, ponašanje u skladu sa mislima i osjećanjima kakvo je doživljeno u djetinjstvu. Takve osobe će se oduševljavati stvarima i događajima koje su ih činile srećnim u djetinjstvu, ili, pak, će osjećati otpornost prema onome što ih je činilo nesrećnim u djetinjstvu. I kod ego stanja *dijete* mogu se uočiti dvije varijante:

1. Adaptirano dijete.
2. Slobodno dijete.

Adaptirano dijete se ponaša u skladu sa zahtjevima koje je imalo od roditelja, odnosno, njihovim očekivanjima. Takva naučena ponašanja mogu biti pozitivna (naučena ponašanja u djetinjstvu da mu pomognu i olakšaju snalaženje i u kanijem dobu), ili negativna (da se ponaša neprimjerno odrasloj dobi – očekuje da ostvari cilj plaćući i sl).

Slobodno dijete angažuje ponašanja iz djetinjstva koja su bila kreativna, maštovita, nesputana. I kod slobodnog djeteta, možemo razlikovati pozitivno slobodno dijete (određena osjećanja ispoljava u bezbijednoj situaciji) ili negativna (dopuštanje dozvoljavanja neprimjernih nagona i potreba).

Traksakciona analiza polazi od stava da dijete pri rođenju naslijedi i posjeduje karakteristike kao što su: spontanost, radoznalost, intuicija, kreativnost, spremnost na igru, povjerenje... U ranom djetinjstvu razvije različite crte kao što su odgovor na okolnosti u kojima dijete odrasta i način na koji je zadovoljavalo potrebe: popustljivost, potčinjenost, bespomoćnost, potreba za pažnjom, sklonost manipulacijama, buntovnost, ispunjenost strahom.

Čovjekovo ponašanje i izvor problema može upravo biti: posljedica neostvarenih potreba iz djetinjstva, kao što je „mir po svaku cijenu“, posljedica nesposobnosti pregovaranja, ili „kinjenje“ kao želja za osvetom. Isto tako se smatra da ličnost, čiji je razvoj sputavan npr. „nisi ti za to“, „možeš ti i bez toga“, razvije se u osobu sa uvrijeđenim i ljutitim unutrašnjim djetetom, koje će prevladavati i u zreloj dobi. Drugim riječima, smatra se da čovjek (roditelj) koji ima previše neispunjenih potreba ili neriješenih osjećanja iz djetinjstva, može nesvjesno da postane podređen zahtjevima njegovog „povrijeđenog unutrašnjeg djeteta“, što dovodi do nesvjesnih želja i potreba da se zadovolje te potrebe. Ako su

nekompatibilne, nezasite, nedosljedne, mogu biti u suprotnosti sa razvojem samopouzdanja njegovog djeteta, te se posljedice prenose i dalje produžuju. Konkretno, roditelj koji ima „ljubomorno unutrašnje dijete“ može svome djetetu da postavlja nerazumna i neopravdana ograničenja i vaspitne poruke (npr. „Tvoja generacija nema pojma šta znači riječ strogost“). S druge strane, i roditelj sa previše „brižnim unutrašnjim djetetom“ može da reaguje na, za djecu, neodmjeran i nerazuman način: šalje ih na spavanje da se ne potuku i sl.

Cilj savjetnika je da pomogne korisniku savjetovanja da upozna svoje „unutrašnje dijete“ i „njegove“ postupke u odraslom dobu. S tim u vezi, navodimo jednu od mogućih tehnika koju je opisao (Lindenfeld, G. 2003).

Savjetnik traži od korisnika savjetovanja da se opusti i mislima vrati u prošlost. Može da gleda neke fotografije ili predmete iz prošlosti (ako postoje i ako su pripremljeni). Taj „povratak u prošlost“ može da traje 5 – 10 minuta. Nakon toga treba da se oko 20 minuta fokusira na neko razočaranje ili gubitak iz prošlosti (imajući na umu da ne tragamo za traumama, nego za serijom manjih incidenata koji su doveli do emotivne povrede). Sljedeći zadatak je da pokuša da ta rana iskustva poveže sa trenutnim poteškoćama. U tu svrhu može mu se predložiti da sačini listu sa iskazima:

4. Možda sam sklon da kinjim nekoga, zato što sam strepio od očeve strogosti.
5. Možda sam prezaštitnički nastrojen, zato što nije bilo nikog da mene štiti.
6. Možda previše brinem za uspjeh svoje djece zato što nisam ostvario svoje potencijale.
7. Možda preoštro reagujem na kritike svoje djece, jer meni nije bilo dozvoljeno da kritikujem.

Nakon toga se korisniku savjetovanja predloži da razgovara sa svojim partnerom, djecom (ako su dovoljno odrasla), prijateljima i sl. i da ih zamoli da ga upozore ako se ponaša na navedeni način.

Transakciona analiza se zasniva na optimističnim pogledima, te se zasniva na humanističkoj orijentaciji. S tim u vezi, filozofske postavke TA polaze od tri pretpostavke:

1. Svi ljudi su u osnovi OK, (u redu, dobri),
2. Svi ljudi imaju sposobnost da misle,
3. Svako donosi odluku o svojoj sudbini.

Gledano sa školskih uslova, to možemo prilaziti u proširenom kontekstu:

1. Svi učenici su dobri.
2. Učenici su sposobni da razmišljaju o svom ponašanju i da preuzmu odgovornost.
3. Učenici su sposobni da samostalno donose odluke o svom životu i mijenjaju ponašanje.
4. Učenici od ranog djetinjstva razvijaju čvrste pretpostavke o sebi i drugima kao posljedica načina na koji su se njihovi roditelji i drugi, njima značajni, ophodili prema njima.

Kada radi sa nastavnicima, savjetnik polazi od toga da se odnosi u učionici grade na sljedećim mogućim postavkama:

- Ja sam dobar, ti si dobar (najbolja pozicija koju nastavnik treba da praktikuje).
- Ja sam dobar, ti nisi dobar (izostanak poštovanja prema drugom).
- Ja nisam dobar, ti si dobar (izostanak poštovanja prema sebi).
- Ja nisam dobar, ti nisi dobar (nastavnici previše samokritični i negativni prema učenicima, a učenici omalovažavaju sebe i optužuju nastavnike).

S tim u vezi, za ostvarenje prve poruke „Ja sam dobar, ti si dobar“, za koju smo rekli da je najbolja pozicija koju nastavnik treba da praktikuje, u savjetodavnom razgovoru, kao zaključci, mogu se dati sljedeće preporuke:

- Hvaliti i nagrađivati dobro ponašanje.
- Zajednički uspostaviti pedagoška pravila ponašanja i dosljedno ih poštovati.
- Nastavnik da bude uzor u ponašanju i iskazivanju osjećanja.
- Komunikacija u učionici treba da bude jasna i nedvosmislena

- Nastavnik treba da pokaže interesovanje za učenika po svim osnovama.
- Uvažavati uticaj porodice na učenika.
- Pokazati spremnost za pomoć učeniku u zadovoljavanju njegovih potreba.
- Suočavanje sa odgovornošću od strane i učenika i nastavnika.
- Izgrađivati i njegovati spremnost za kompromis.
- Težiti idealnom „ego stanju Odrasli“ (misli, osjećanja i ponašanja su u racionalnom odnosu sa okolinom), jer učenicima omogućava lični razvoj, ostvarivanje boljih socijalnih odnosa, predstave o sebi i drugima.
- Težiti otvorenoj komunikaciji zbog boljeg razumijevanja unutrašnjih potreba učenika, kao i razumijevanju socijalnih odnosa.
- Preporuka TA savjetovanja je omogućiti razumijevanje zašto se nešto dešava i efikasno suočavanje sa problemskim situacijama.

Geštaltistički pristup savjetovanju

Geštaltistički pristup¹ savjetovanju se u osnovi zasniva na geštaltističkoj psihologiji razumijevanja ličnosti, a koja polazi od toga da ljude treba razumjeti u kontekstu njihovog odnosa sa okolinom, odnosno, povezanosti organizma sa okolinom. Druga važna odrednica geštaltističkog pristupa jeste da organizam funkcioniše kao cjelina, što znači da promjene u jednom dijelu organizma utiču na organizam u cjelini. Cilj geštaltističkog savjetovanja je sličan ostalim, a on se odnosi na pomoć ljudima da se usredsrede na svoje neposredne misli, osjećaje i ponašanja, kako bi se bolje razumjeli odnosi prema drugim.

Za razliku od psihoanalize (koja uzroke problema traži u prošlosti, ranom djetinjstvu), geštalt psiholozi tvrde da se ljudi najbolje mogu razumjeti kada se posmatraju u trenutnom stanju. Iako ne zanemaruju uticaj iskustva iz prošlosti, kod njih je fokus na sadašnjosti, odnosno, pokušaju da se prošlost postavi u kontekst sadašnjosti, kako bi se proživjela u trenutku posmatranja. Drugim riječima, „**geštalt psihoterapija** je pozitivan i praktičan integrativni terapijski pristup koji ima za cilj da **pomogne ljudima da se usredsrede na svoje neposredne misli, osećanja i ponašanja** i da bolje razumeju način na koji se odnose prema drugima. Ova povećana svest može pomoći čoveku da pronade novu perspektivu, sagleda širu sliku i počne da utiče na promene“.²

Za potrebe savjetodavnog rada, mogu se koristiti tehnike koje su svojstvene psihoterapiji, ali na takav način da to ne ostavlja utisak psihoterapeutskog rada, nego praktične pomoći korisniku savjetovanja da riješi dileme, probleme i poteškoće koje mu otežavaju život i rad. Jedna od tehnika psihoterapije je **tehnika prazne stolice**. To je jedna od primarnih geštalt tehnika koja traži od klijenta da zamisli da je neko drugi (npr. šef, brat, otac, majka) u njegovoj ulozi i da sjedne na stolicu, odnosno da taj neko postane on. Tada terapeut **podstiče dijalog između prazne stolice i klijenta** da uključi misli, osjećanja i ponašanja osobe. Ponekad su uloge

¹ Сама рјеч „гештлт“ означава цјелину, конфигурацију и кохезивност и наглашава оријентацију ка посматрању психичких појава као сложених цјелина, а не као збира елемената из којих су сачињени (<https://sr.wikipedia.org/wiki>, прочитано 15. 8. 2021.)

² [хттпс://www.krenizdravo.hr/zdravlje/psihologija/gestalt-psihoterapija-glavna-obilježja-i-tehnike](https://www.krenizdravo.hr/zdravlje/psihologija/gestalt-psihoterapija-glavna-obilježja-i-tehnike)

obrnute, a tehnika prazne stolice može biti posebno korisna u pomaganju ljudima da postanu svesni zaboravljenih ili potisnutih delova sebe³. Dakle, ova tehnika je za obučene psihoterapeute, ali itekako može da posluži pedagoškom savjetniku. Posebno u situaciji kada se korisnik savjetovanja suočava sa interpersonalnim problema, „ulaženjem“ u ulogu nekog drugog, ili pokušaj da razumije kako njega neko drugi doživljava, može biti odlična uvertira za jasnije sagledavanje odnosa i uzroka problema koji otežavaju saradnju, rad ili opšte funkcionisanje.

Neke tehnike koje su aktuelne u geštalt psihoterapiji, a imaju mogućnost za efikasan savjetodavni rad su i **vježbanje pretjerivanja**. U ovakvom primjeru savjetnik od korisnika može tražiti da ponovi i preuveličava određenu misao, izraz ili pokret, kako bi postao svjestan emocija povezanih sa takvim ponašanjem. Ukoliko korisnik ima problem vezan za ličnu dilemu, unutrašnji konflikt, konflikt sa okolinom i sl., a što mu otežava životno ili profesionalno funkcionisanje, bez obzira što mu taj problem i svakako izgleda velik (nepremostiv), savjetnik može tražiti da ga još više „uveliča“ kako bi mu omogućio da dodatno sagledavanje i doživljavanje istog problema.

Treba naglasiti, da li će savjetnik koristiti neke elemente psihoterapijskih tehnika, zavisi od samog korisnika. Ukoliko korisnik insistira samo na savjetodavnom razgovoru i pokazuje otpor „igranju“ primjenom određenih tehnika, to savjetnik treba da uvaži i tako da postupi.

Koraci (elementi) geštalističkog savjetovanja

Najčešći koraci, koji se navode kao logočan slijed aktivnosti geštalističkog savjetovanja su: izražavanje, diferencijacija, afirmacija i prihvatanje, izbor ciljeva i integracija.

U prvom koraku – izražavanje, je cilj upoznavanje korisnika savjetovanja od strane savjetnika. S obzirom da geštald psihologija polazi od stava da se ljudi najbolje mogu razumjeti kada se posmatraju u trenutnom stanju, tehnika posmatranjem korisnika (unutrašnjih doživljaja putem spoljašnjih manifestacija: ton, mimika, položaj tijela...), omogućava da se dođe do saznanja o izvoru poteškoća.

³ Исто

Drugi korak – diferencijacija podrazumjeva upoznavanje korisnika savjetovanja sa samim sobom, odnosno, postizanje svjesnosti o zagubljenim ili odbačenim dijelovima sopstvene ličnosti.

Treći korak – afirmacija i prihvatanje, je već dio procesa koji rezultira prihvatanjem odbačenih dijelova ličnosti, što dovodi do odgovornosti za svoje misli i postupke.

Četvrti korak – izbor ciljeva i postupaka je nivo na kojem dolazi do izražaja metodička kreativnost, spremnost i obučenos, jer se odnosi na izbor ciljeva koje prate odgovarajuće aktivnosti koje korisnik tokom savjetovanja obavlja.

Peti korak je – integracija, odnosno doživljavanje sebe u novom svjetlu.

Treba napomenuti da je Pirls, jedan od utemeljivača geštald psihologije, smatrao da čovjek ne smije živjeti s opterećenjem da li su njegovi postupci u skladu sa očekivanjima drugih, ali isto tako ne smije da očekuje od drugih da žive u skladu sa njegovim očekivanjima. Dakle, cilj je da korisnik postane svjestan sebe i svojih osjećanja, odgovornosti, prihvati posljedice svoga ponašanja, a naročito da nuči zadovoljavati vlastite potrebe poštujući potrebe drugih.

Na početku savjetodavnog rada je potrebno utvrditi da li postoji potreba i opravdanost pokretanja savjetovanja zasnovanog na geštald koncepciji. Geštald savjetovanje je pokazalo da ima efikasnost i sljedećim situacijama:

- Česte stresne situacije;
- Postoje poteškoće u komunikaciji s roditeljima / djecom / prijateljima / suprugom / ženom;
- Teškoće u prilagođavanju novoj okolini;
- Dugo depresivno stanje;
- Psihičko ili fizičko zlostavljanje;
- Nerazumljiv osjećaj tuge ili praznine;
- Težak gubitak i potreba za podrškom;
- Fobije koje narušavaju kvalitet života;
- Ne može se postići cilj;
- Ne može se zadovoljiti želja;

- Teško je odrediti osjećanje.

Kao osnovanost geštald psihoterapije (a što, u ublaženom stepenu, može imati osnove i za savjetodavni rad), se uzimaju sljedeće situacije:

1. Kada je pojedinac nesposoban za sopstveno mišljenje, prihvata norme, modele ponašanja i razmišljanja drugih, (roditelj, prijatelj...), kao da su vlastite, što ima za rezultat da uspjeh ili neuspjeh zavisi od drugih (introjeksija).
2. Kada pojedinac pokazuje sklonost i želju da odgovornost za vlastiti život prebaci na okolinu (projekcija).
3. Kada pojedinac vlastita osjećanja i misli ne razlikuje od osjećanja i misli osoba iz okruženja (koja su u kontaktu, ili su bila u kontaktu sa njim).
4. Kada pojedinac dijeli svoju ličnost na dva dijela, odnosno odnose i emocije namijenjene drugima projektuje na sebe (retrofleksija).
5. Kada se osoba zatvori u sebe – u svoje misli i fantazije (egoizam).
6. Kada se pojedinac ne ponaša prema drugima na način kako bi on želio da se drugi ponašaju prema njemu (Proflex).

Isto tako, u obuci psihoterapeuta se daju preporuke koje se smatraju neophodnim za uspješan tretman. Te preporuke mogu imati istu važnost i u savjetodavnom radu, a mogu se odnositi na sljedeće.

Koristi se zamjenica „ja“, a odbacuju zamjenice „mi“, „on“, „ona“, „oni“. Cilj je pažnju zasnovati i održavati na korisniku.

Odbacuju se glagoli „ne mogu“ i „ne želim“, a koriste glagoli „treba“, „preferiram“ i sl. Razlog je jačanje ličnih resursa savjetnika.

Izbjegavati opis osobe kroz treću osobu, nego biti direktan u iznošenju žalbi, nezadovoljstva i slično.

Pitanje „zašto“, zamijeniti pitanjem „kako“, kako bi se udaljili od subjektivnog rasuđivanja, a fokusirali na činjenice.

Sadržaj razgovora koji nosi određenu neizvjesnost, zamijeniti sa afirmativnim sadržajem razgovora.

Nedirektivni i direktni pristup savjetovanju

Nedirektivni pristup savjetovanju je pristup usmjeren na osobu, korisnika savjetovanja. Sam naziv pokazuje da se ne radi o namjeri pružanja direktne pomoći korisniku da se oslobodi poteškoće koje mu onemogućavaju uspješno funkcionisanje, nego je fokus na spoznaji uzroka problema, kao polazne osnove za osposobljavanje korisnika da se izbori sa otežavajućim okolnostima, pritiscima, i problemima uopšte.

U odnosu na direktni pristup, nedirektivni pristup podrazumijeva i drugačiju organizaciju savjetodavnog rada, koja se prije svega odnosi na ulogu savjetnika. To konkretno znači da u direktnom pristupu savjetnik govori čak i četiri puta više od korisnika savjetovanja, dok u nedirektivnom pristupu korisnik govori oko dva puta više od savjetnika. Isto tako, u direktnom pristupu savjetnik govori korisniku o uzroku problema, dok u nedirektivnom, savjetnik je aktivni slušalac, a o problemu govori korisnik savjetovanja.

Treba naglasiti da su različite i metode rada kada upoređujemo direktni pristup pomoći i nedirektivni pristup. U direktnom pristupu osnovna metoda je ubjeđivanje, dok se u nedirektivnom pristupu savjetnik oslanja na korisnikovo zaključivanje. Drugim riječima, u direktnom pristupu korisnik je guran prema izlazu iz problema, dok u nedirektivnom pristupu korisnik sam donosi odluke.

Nedirektivni pristup i princip savjetodavnog rada ima svoje prednosti. Osnovna vrijednost se odnosi na to da ima širi dijapazon djelovanja. Ovim pristupom se ne rješava samo aktuelni problem, nego se korisnik priprema i osposobljava za samostalno rješavanje i ostalih potencionalnih problema na koje bude eventualno nailazio. Sa nedirektivnim pristupom savjetodavnog rada bismo mogli poistovjetiti poznatu sociološku izreku „Nije korisno čovjeku dati rubu, korisno ga je naučiti da lovi ribe.“

Postoje i nedostaci, koji su više vezani za karakteristike našeg obrazovnog sistema, odnosno, nemogućnost (vremenske, fizičke, materijalne i druge), da se sprovede ovakav vid savjetodavnog rada. Nedirektivni pristup duže traje, složeniji je za pripremu i realizaciju,

zahtijeva složenije uslove koje vaspitno-obrazovne ustanove nekada nemaju.

ČETVRTI DIO

SAVJETODAVNI RAD U VASPITNO-OBRAZOVNIM USTANOVAMA

Savjetodavni rad u predškolskim ustanovama

Osnovne razlike savjetodavnog rada u predškolskim i školskim ustanovama se zasnivaju na činjenici da se karakteristike, potrebe i mogućnosti djece predškolskog uzrasta razlikuje od potreba i mogućnosti djece školskog uzrasta i odraslih. Druga razlika se ogleda i u činjenici da se ciljevi predškolskog vaspitanja razlikuju od ciljeva školskog vaspitanja i obrazovanja. Za djecu predškolske uzrasti savjetodavni rad se bazira na karakteristikama razvojnih faza i stadijuma kao i individualnom nivou razvoja. Te razvojne faze, kao prekretnice u razvoju, mogu biti osnovne postavke savjetodavnog rada u predškolskim ustanovama. Rano djetinjstvo je osjetljivo i zavisno od sigurnih i kvalitetnih odnosa sa drugim (odrasli, braća/sestre, drugovi...). S druge strane, ciljevi savjetodavnog rada u predškolskim ustanovama u najvećoj mjeri se baziraju na tome da obezbijede podsticajno okruženje za cjelokupan razvoj djece i nosi u većoj mjeri preventivne karakteristike.

Naročito se uzima u obzir da je predškolski uzrast doba osjetljivosti na vaspitno zanemarivanje, (čest predmet savjetodavnog rada), što može biti posljedica neodgovornog roditeljstva i loših porodičnih odnosa. Sljedeće, na šta se upućuje, i o čemu se mora voditi računa, jeste da je period predškolstva ključni za razvoj različitih potencijala, zbog čega se posljedice nezadovoljenih osnovnih potreba osjećaju tokom cijelog djetinjstva i u odraslom dobu. Dakle, propušteno se ne može, ili se vrlo teško nadoknađuje.

Da bi se adekvatno odgovorilo na potrebe djece u tom burnom psihofizičkom razvoju, neophodno je poznavati psihofizičke uslove odrastanja djeteta. S tim u vezi, predškolska ustanova treba da uvažava potrebe djeteta, roditelja i drugih saradnika u stvaranju podsticajnih uslova za razvoj različitih kompetencija djeteta, roditelja, vaspitača. Za uspješan savjetodavni rad stručni saradnik mora da poznaje ciljeve vaspitanja, metode, tehnike postupanja sa pojedincima i grupom, kao opšte odrednice savjetodavnog rada, ali i da razumije i koristi opšte uslove u kojima se ostvaruje vaspitno-obrazovni rad kao što su porodični uslovi, uslovi predškolske ustanove, uslovi lokalnog i šireg okruženja (bez poznavanja mnogostrukih interakcija, postoji mogućnost pogrešne interpretacije).

Pišući o djeci predškolskog uzrasta i učenicima, Savić ističe: U svakoj struci radnik svoj rad prilagođava predmetu sa kojim radi. Bilo da se radi o pravnim, medicinskim, ekonomskim, tehničkim ili nekim drugim oblastima, stručnjak svoje metode rada i postupke prilagođava aktuelnim potrebama sa ciljem ostvarenja što boljih rezultata. Međutim, neki vaspitači, prosvjetni radnici, stručni saradnici, umjesto da svoj rad prilagode djeci i učenicima sa kojima rade, kako bi postigli maksimum u njihovom razvoju, nastoje da djecu i učenike prilagode sebi. Drugim riječima, umjesto da metode rada, svoje postupke i zahtjeve prilagode karakteristikama i potrebama djece sa kojima rade, oni prilagođavaju djecu metodama koje najviše njima odgovaraju, zahtjevajući od djece ono što oni smatraju da je ispravno i korisno. Postoji više razloga za taj neprofesionalan pristup u radu sa djecom. Prvi razlog je u tome što je lakše, zbog autoriteta koji mu to omogućava, djecu i učenike prilagođavati sebi, nego sebe mijenjati i prilagođavati djeci. Drugi razlog je nerazumijevanje karakteristika i neznanje specifičnosti potreba i mogućnosti djece. Treći razlog je neznanje kako prilagoditi rad svakom djetetu (individualizacija rada), (M. Savić, 2018).

Dakle, prvi uslov kvalitetnog, produktivnog vaspitno obrazovnog procesa je znanje i razumijevanje: potreba djece, neophodnih uslova da bi učenje bilo uopšte moguće; različitih stilova učenja; različite tipove ličnosti, porodične i lokalne specifičnosti. Tačno je i to da studenti pedagoških fakulteta ta znanja stižu kroz različite studijske programe, ali je tačno i to da je način i organizacija sticanja pedagoško-psiholoških znanja prilično segmentarna, odvojena od prakse i samo najposvećeniji uspijevaju da sintetizuju opšta znanja u sistem praktičnih uzročno-posljedičnih odnosa.

Kao što je već rečeno, vaspitno- obrazovna ustanova okuplja djecu koja posjeduju mentalnu raznolikost. Mozak svakog djeteta je jedinstven i neponovljiv. Brzo se prepoznaju djeca koji su skloni umjetnosti, ili oni koji imaju dobre, ili izuzetne sportske predispozicije. Jedan broj djece vole da uče sadržaje koji pripadaju grupi «prirodnih nauka», da rješavaju matematičke zadatke i sl. Ako pogrešno shvatimo, ili možda čak zloupotrijebimo dječije sklonosti, nastaju tragične posljedice. Savić navodi, dr Mel Livajn (2005), tvrdi da različiti umovi uče na različit način. "Savremeni obrazovni sistemi i kulturni obrasci neke od naših sposobnosti guraju u prvi plan dok druge potpuno zanemaruju. U jednom trenutku, od

mladog bića se traži da briljira u jezičkim vještinama, da lijepo crta i skladno pjeva, da shvata tajne prirode i odlike društva, da ta svoja znanja uspešno reprodukuje pismeno i usmeno, a povrh svega da bude dobar sportista." Isti autor nastavlja da ima onih izuzetnih učenika, (i djece predškolske uzrasti), koji ne uspevaju sami da iskoriste svoje potencijale do kraja. Na vaspitačima i nastavnicima je velika odgovornost da svoje zahtjeve prema djeci i učenicima prilagode i doziraju prema mentalnoj strukturi djeteta. Time se postiže mnogo koristi, a dvije su najvažnije: djeca i učenici doživljavaju zadovoljstvo u radu i stvaramo vrijedne i korisne članove društva (M. Savić, 2018).

Smatra se da jedan broj djece u toku institucionalnog vaspitanja i obrazovanja doživljava neuspjeh, jer nemaju sposobnost da se prolagode sredini, da uspostave pozitivne odnose i konstruktivnu saradnju sa drugom djecom i vaspitačima. Ta djeca nisu sposobna da samostalno donose odluke i kontrolišu svoje postupke. Zbog toga pokazuju veći ili manji stepen agresivnosti, poremećaj volje, emocionalnu nezrelost i oštećenost, slabu motivaciju, dolaze u sukob sa drugom djecom i vaspitačima, negativno utiču na druge, razdražljivi su i povučeni u sebe, usamljeni, bez samoinicijative, bez volje da učestvuju u pripremljenim aktivnostima i sl. Različitost djece možemo uopštiti, slično kao i potrebe, i razvrstati ih prema tipovima. U tom kontekstu, kada se govori o tipovima djece, prema dominantnoj upotrebi čula, najčešće se misli na tri osnovna tipa učenika:

1. auditivni,
2. vizuelni i
3. taktilno-kinestetički

Auditivna djeca, prema Suzan Vajnbrener (2010. str. 37), misle logično, analitički i po redosljedu zasnovanom na određenim pravilima. Njima odgovaraju tipični školski zadaci, npr. praćenje uputstva po redu. Prema tome i savjetodavni rad sa takvom djecom planiramo i pripremamo na istim osnovama.

Vizuelna i taktilno-kinestetička djeca, prema istom autoru, misle globalno (vole neke zvuke radi koncentracije; igraju se na krevetu i podu; započinju više poslova nego što mogu završiti; sve rade onda kada oni hoće; spontano donose odluke prema trenutnom osjećanju; kasne; neurednog izgleda; vide stvari onakve kakve bi mogle biti – zanemaruju detalje... Mogu da uče i da misle logično, analitički i po određenim

pravilima, ali to rade tako što se vraćaju unatrag, od cjeline prema dijelovima. Zbog toga im je potrebno unaprijed jasno reći šta se uči, zašto se uči i slično.

U svakoj predškolskoj grupi postoje neki taktilno-kinestetički pojedinci. Ako insistiramo na tome da sjede mirno duže vrijeme, njihove fiziološke, potrebe da se kreću, preovlađuju nad ostalim potrebama. Što to duže ignorišemo, oni će osjećati sve veći stres i manje će učiti. Po mišljenju istraživača Leslija Harta (prema Vajnbrener 2010), nastavni program mora da bude kompatibilan s mozgom, ili se ne može učiti.

Pošto mozgovi kod djece funkcionišu i uče različito, logično je da djecu moramo različito i poučavati. Novo što se uči mora da bude povezano sa oblikom koji mozak prepoznaje i već zna. Podjednako je važno i da ambijent u kome se boravi (radna soba) bude prijatan. Jer, kada se tijelo muči, baza mozga se koncentriše na neugodnost i tada nema uključivanja u aktivnost.

Smatra se, (prema Vajnbrener 2010), da 30 – 35% djece u grupi ili odjeljenju više vole:

- slike nego riječi;
- da im se pokaže primjer finalnog proizvoda nego da slušaju objašnjenje;
- da koriste vizuelne oznake, simbole;
- da crtaju i žvrljaju dok slušaju;
- vizuelni red na radnom mjestu (pedantnost);
- da im se pokaže tačna verzija zadatka u kome su napravili grešku, a ne da se samo podvuče greška.

Vjerovatno, prema istom izvoru, od 15 do 30% djece više vole da:

- vrše aktivnosti rukama, prave nešto, nego da o tome gledaju film, ili slušaju;
- da se kreću dok rade ili uče;
- da dodiruju sve što im je na dohvat ruke;
- da uče kroz rad, da to pokušaju;
- da ne moraju da slušaju duga predavanja ili razgovore;
- da govore što manje, kratko, jasno;
- da razviju sopstveni sistem organizacije umjesto nametnutog.

Psiholozi i pedagozi, da bi ustanovili produktivne uslove za učenje, obilno koriste rezultate saznanja o djetetu iz drugih nauka. Saznanja razvijene psihologije ukazuju da čovjek u svom odrastanju (od začetka do smrti) prolazi kroz razne faze razvoja. Svaka faza ima svoje karakteristike koje se odražavaju na potrebe i mogućnosti učenja. Neki stručnjaci te faze nazivaju nivoi razvoja. Marija Montesori⁴ kaže: „Promene od jednog nivoa razvoja do drugog na različitim uzrastima mogu se uporediti sa metamorfozom insekta. Kada se insekt izleže, veoma je mali, određene je boje i oblika. Od tada, malo-pomalo, on biva transformisan ostajući pri tome jedinka iste vrste, istih potreba i navika. Ono što evoluiraju jeste individua. Jednoga dana nešto novo se desi. Insekt istka svoju košuljicu i učauri se. On, zatim, prolazi kroz dalju sporu evoluciju, sve dok na kraju ne zbaciti košuljicu i ne pojavi se kao leptir. Mogli bismo uspostaviti paralelu između života insekta i života deteta“ (M. Savić, 2018).

Međutim, Montesori upozorava da promjene u izgledu i ponašanju djeteta nisu tako jednostvane i jasno definisane kao kod insekta, jer se, po njenim riječima, dijete u svakoj novoj fazi predstavlja novim osobinama, koje se razlikuju od onih iz ranijeg perioda. Ona definiše prvi nivo obrazovanja, od rođenja, do sedme godine, ali opet ukazujući da je moguće precizirati i podnivo: (1) prve dvije godine; (2) period od treće do pete godine i (3) šesta i sedma godina.

Drugi period, (od šeste do dvanaeste godine), po njenom mišljenju je različit od prvog, pa i plan obrazovanja mora biti različit od prethodnog nivoa. Sa ciljem da naglasi važnost promjena koje se dešavaju u odrastanju djeteta u drugom periodu te promjene naziva- preobražaji.

Treći period je period adolescencije. S obzirom da je „prvi nivo obrazovanja“ (od rođenja do sedme godine), više vezan za predškolski period, ovdje ćemo veću pažnju da posvetimo vremenu za koji se veže polazak djeteta u školu, što znači početak njegovog učenja kroz nastavu, odnosno, načinu, kako Marija Montesori objašnjava, drugi period odrastanja djeteta.

Marija Montesori smatra da promjene koje se dešavaju u odrastanju djeteta, iako su uočljive samo iscrpnom analizom, imaju najveći

⁴ <http://www.detinjarije.com/marija-montesori-tri-perioda-kljucna-u-formiranju-karaktera-deteta/> прочитано 13.2.2018.

uticaj na metod vaspitanja i obrazovanja. Dakle, bez obzira koliko nam djeca izgledali slični i koliko se vaspitno-obrazovna ustanova adaptirala na određenu didaktičko-metodičku tehnologiju, neophodno je studiozno posmatrati, uočavati, prepoznavati i prilagođavati dnevne aktivnosti potrebama djece koje nisu iste u svim uzrastima, periodima i uslovima. Primjer, koji Montesori navodi, jeste da u prvom periodu djetetu pogoduje ograničeno okruženje, ali u drugom, dijete treba da proširi polje svojih djelatnosti. To znači da su mu potrebni širi okviri za formiranje odnosa sa većim krugom ljudi, da upoznaje sredstva koja su neophodna za život, životne zadatke i procese i slično. Takvom djetetu ne pogoduje, nije mu dovoljna, predškolska ustanova zatvorenog tipa, koja se bazira isključivo na obrazovnim zadacima. Na neadekvatno okruženje, prema mišljenju Montesori, dijete reaguje regresijom u razvoju karakternih osobina. Ukoliko dijete osjeti da mu je tijesno okruženje u kome se nalazi (da mora raditi samo ono što mu odrasli kažu), javlja se neposlušnost i želja djeteta da izbjegne vrtić, kako bi vrijeme provodilo na zabavnijem mjestu. Za razliku od nepovoljnog okruženja, kada se dijete nađe u uslovima koji mu pogoduju, ono je po pravilu vrlo aktivno. Čak, prema mišljenju Montesori: „Njegova inteligencija nas iznenađuje jer su sve njegove sposobnosti udružene i delaju zajedno, kao što bi to bilo normalno za svakog čoveka“. Montesori sjajno ilustruje razvoj potencijala djeteta kroz priču o paukovoju mreži. Ta priča glasi ovako:

„Paukova mreža zauzima mnogo više prostora nego sam pauk. Mreža, sredstvo za hvatanje drugih insekata, predstavlja okvir paukove djelatnosti. Napravljena je prema planu. Vlakno koje pauk izrađuje povezuje dvije granice, dva kamenčića ili dva oslonca bilo koje vrste. Pauk, zatim, ispreda zrake. Građenje se odvija po planu. Na kraju, pauk istka vlakno oko centra idući okolo na uvijek tačno proračunatom odstojanju. Ako su tačke oslonca blizu mreža je mala. Što je veće rastojanje među njima, to je veća mreža. Ona će, međutim, uvijek biti istkana sa istom tačnošću i prema preciznom planu. Slično paukovoju mreži, i um djeteta se gradi prema preciznom planu. Ta apstraktna konstrukcija pomaže mu da shvati šta se dešava u njegovom polju djelanja da otkrije ono što je prethodno bilo van dometa njegovog razumijevanja. U zavisnosti od toga da li dijete živi u jednostavnoj civilizaciji ili u komplikovanom svijetu, njegova

mreža biće manja ili veća i pomoći će mu da ostvari manje ili više ciljeva. Zbog toga moramo poštovati proces unutrašnje izgradnje i njegove manifestacije, iako nam one ponekad izgledaju beskorisno. Ta izgradnja je neophodna. Zahvaljujući njoj, dijete uvećava svoje psihičke moći, a zatim i svoje receptivne moći“ (Montesori 2006).

U tom smislu Montesori preporučuje da vrtić ne trebamo smatrati ustanovom za obuku, nego mjestom u kome se živi i priprema za buduće životne izazove. Da bi to vrtić bio, on mora da zadovolji sve potrebe koje sam život nameće (M. Savić, 2018).

Ako je dijete do sedme godine upoznavalo svijet koristeći čula, od sedme godine se javlja potreba za apstraktnim mišljenjem i intelektualnim aktivnostima. Prema tome, od tog perioda dijete počinje da opaža stvari koje ranije nije opazalo, procjenjuje tuđe postupke, počinje briga za vlastiti rad, stiče osjećaj za pravdu i slično, što ostali ne smiju da zanemare i podcijene u ophođenju sa njim. Montesori izdvaja tri ključne karakteristike djeteta nakon polaska u školu: izlazak iz zatvorenog okruženja, prelazak na apstraktno mišljenje i rađanje osjećaja za pravdu, kao bazu za šemu obrazovanja u periodu od sedam do dvanaest godina. Zbog toga, prema Saviću, daje preporuke koje mogu biti i osnova savjetodavnog rada u predškolskim ustanovama:

1. Uvećati mogućnosti za sticanje iskustva u odnosima sa širim krugom ljudi;
2. Kroz vježbe strpljenja, tačnosti i ponavljanja izgrađivati djetetovu samostalnost;
3. Uvoditi etičke kategorije, one, koje bude savjest;
4. Granice sada više nemaju formu zidova sobe, već se pretvaraju u ograničenja moralne prirode;
5. Ispunjavati želje djeteta koje nisu iskazane direktno;
6. Usmjeravati dijete više na akcije, nego na stvari;
7. Pomoći djetetu da uđe u svijet apstraktnog;
8. Nastavnik treba da kaže malo, da govori isključivo istinu, ali da ne ide u sve detalje;
9. Što kaže mora biti i potrebno i dovoljno;
10. Djetetu je neophodno da osjeća sigurnost koju mu odrasli mogu i moraju pružiti;

11. Očuvati ravnotežu između djelovanja i razmišljanja, jer, njegove misli mogu da se izgube u apstraktnom, ako se dijete prepušta razmišljanju bez kraja, poput malog djeteta koje se može izgubiti u svijetu fantazije;
12. Istinski zainteresovati dijete za neku spoljašnju aktivnost kojoj će se ono posvetiti koristeći sve svoje potencijale;
13. Vaspitno-obrazovni radnik sa djecom treba da bude više posmatrač nego vaspitač, njegova uloga jeste da im oslobodi put da sami saznaju;
14. Uvijek **saslušati** i odgovoriti na dječije pitanje ili molbu ukoliko se ono obrati;
15. Uvijek biti spreman za pomoć djetetu kojem je potrebna pomoć, a povući se u stranu kada počne da se snalazi.

Vrlo važne promjene, na koje ukazuje Montesori odražavaju se i u fizičkom planu, što se mora propratiti i kroz savjetodavni rad. Promjene se dešavaju na zubima, kosi, stopalama, nogama. Sedmogodišnjem djetetu ojačavaju noge i ono ima potrebu za kretanjem i teži da pobjegne iz skućenog prostora kakva je učionica. Umjesto da sputavaju njegovo kretanje, vaspitači treba da mu omoguće i olakšaju kretanje. I ne samo to, djecu je potrebno učiti kako da se brinu o tako važnom dijelu tijela koji im omogućava kretanje. U ranijem periodu, briga za odjeću je za dijete bila estetske prorode, dok u drugom periodu odjeća dobija važnost druge prirode.

Posebno je zanimljivo kako Montesori, naglašava Savić, objašnjava opravdanje za jednostranu angažovanost djece, odnosno, poštedu djece od praktičnog rada. Ona kaže: „Mogla bi se dati uopštena opaska da je djetetov dan već toliko ispunjen različitim aktivnostima, da djetetu uzrasta od 7 do 12 godina ne preostaje nimalo vremena da se u njega uključe i aktivnosti praktične prirode. Ovakvo viđenje je pogrešno, jer je daleko teže služiti se samo polovinom onoga što nam je priroda poklonila. To je kao kada bismo hodali na jednoj nozi ne želeći da se duplo više zamaramo na dve“ (Montesori 2016). Kroz ovaj primjer je jasno ukazano na potrebu svestranog angažovanja djeteta, kako fizičkog, tako i psihičkog, kako teorijskog učenja, tako i praktičnog izvršavanja. Isto tako, sticanje znanja i društvena aktivnost moraju se obavljati u isto vrijeme (M. Savić, 2018).

Savjetodavni rad sa aspekta ustanove

Predškolska ustanova, kao vaspitna-obrazovno ustanova, ima veliki uticaj na procese i dinamizme razvoja ličnosti djeteta, a time i na njegovo ponašanje. Predškolska ustanova obezbjeđuje uslove za realizaciju programa ranog razvoja djece, a koji se odnosi na intelektualni, emocionalni, socijalni, moralni i fizički razvoj djece. Iako po svojoj namjeni, ciljevima, i formama funkcionisanja čini najorganizovaniji institucionalni faktor razvoja ličnosti, po efikasnosti djelovanja može biti funkcionalna i disfunkcionalna. Aleksandar Milić (2010. str 25) smatra da funkcionalnu vaspitno-obrazovnu ustanovu karakteriše: prihvatanje, upoznavanje, razumijevanje, uvažavanje, podrška, pomoć, tolerancija, komunikacija, interakcija, povjerenje, dobronamjernost, motivisanost, radost, radne navike, doživljaj uspješnosti, kreativnost, istrajnost, stabilnost i sl. Prema istom autoru disfunkcionalnu vaspitno-obrazovnu ustanovu čine: nedostatak poznavanja, distanciranje, nedostatak podrške i pomoći, omalovažavanje, nepovoljna klima, dosađivanje, izbjegavanje rada, otuđenje, povrede, agresija, prijetnje, itd. Nije ni potrebno isticati da funkcionalna predškolska ustanova ima pozitivne refleksije na zdravo odrastanje i razvoj kompetentne ličnosti djeteta, ali je isto tako potrebno istaći da nefunkcionalana predškolska ustanova inicira različite pojavne oblike poremećaja u ponašanju učenika u kasnijoj dobi.

Savjetodavni rad u predškolskim vaspitno-obrazovnim ustanovama planiraju, pripremaju i realizuju vaspitači i stručni saradnici kao dio svojih redovnih aktivnosti. U našem obrazovnom sistemu, ali i u obrazovnim sistemima zemalja u okruženju je, prema sistematizaciji radnih mjesta, predviđeno radno mjesto „stručni saradnik“ koji ima za cilj pomoć u odvijanju bazičnog vaspitno-obrazovnog procesa. Dakle, kada vaspitač nije u mogućnosti da vaspitno-obrazovni proces realizuje na kvalitetan način, zbog različitih faktora koji ometaju taj proces, uključuje se stručni saradnik, da, koristeći svoje stručne kompetencije pomogne u eliminisanju faktora koji ometaju planirani vaspitno-obrazovni proces, ili pomogne u stvaranju uslova za pravilan razvoj djece kada su u pitanju predškolske ustanove. Drugi aspekt rada stručnih saradnika jeste da prate, vrednuju i unapređuju rad vaspitno-obrazovne ustanove.

Najveći dio svojih programskih zadataka stručni saradnici realizuju kroz savjetodavni rad, bilo da je savjetodavni rad iniciran od drugog, bilo da je proistekao iz procjene stručnog saradnika o njegovoj neophodnosti. Već smo naglasili da savjetodavni rad može da ima različite osnove, ali ciljevi savjetovanja u vaspitno-obrazovnoj ustanovi uglavnom se svode na sljedeće:

Kreirati kvalitetno okruženje (sigurnost, pripadnost). Kao što je poznato, samo okruženje, ambijent u kome se nalazi vaspitno-obrazovna ustanova je značajana determinanta opšteg kvaliteta rada. Tako, ako je okruženje nasilno, veća je vjerovatnoća da će se pojavljivati različiti oblici nasilja u predškolskoj vaspitno-obrazovnoj ustanovi. Ako prevladava takmičarska atmosfera, onda će i vaspitanici dobijati prostor za razvoj egoističnosti i sebičnosti. U vaspitno-obrazovnim ustanovama koje njeguju duh saradnje, demokratičnosti i slobode, veći su izgledi i za ostvarenje viših vaspitno-obrazovnih rezultata. Dakle, stručni saradnici, putem savjetodavnog rada kreiraju pozitivnu i podsticajnu klimu, prije svega, podsticaj razvoju i učenju. S druge strane, savjetodavni rad ima moć da ostvaruje pedagoško djelovanje u funkciji optimalnog razvoja ličnosti.

Savjetodavni rad se ne bazira isključivo na rješavanju problema i poteškoća, nego je neodvojivi dio vaspitno-obrazovnog djelovanja kao vid podrške djeci/učenicima, roditeljima i nastavnicima/vaspitačima. S tim u vezi, savjetodavni rad u vaspitno-obrazovnim ustanovama omogućava drugima da prepoznaju probleme, uoče potencijalna rješenja, da nauče da se nose sa situacijom u kojoj se nalaze.

U predškolskim ustanovama ne mogu se u potpunosti primjeniti uobičajna teorijska i praktična iskustva školskog savjetovanja, jer je u savjetodavnom radu fokus na razvoju predškolske ustanove u smislu stvaranja povoljnih uslova za razvoj djece, a manje na savjetodavnom radu sa djecom, zbog karakteristika i specifičnosti predškolskog uzrasta.

Predškolske ustanove, po programskoj orijentaciji, vaspitno-obrazovnim ciljevima i opštim principima funkcionisanja, razlikuju se od školskih ustanova, te se u njima drugačije organizuje i realizuje savjetodavni rad. Savjetodavni rad u predškolskim ustanovama je, prije svega, usmjeren na pružanje sveobuhvatne podrške razvoju djeteta, tj. na cjelovit razvoj djeteta. Pod cjelovit razvoj djeteta, kao što je već rečeno, se

podrazumijeva: intelektualni razvoj, moralni razvoj, radni razvoj, estetski razvoj, fizički razvoj, što znači da savjetodavni rad ima razvojnu funkciju koja polazi od:

- Opšte doktrine savjetovanja.
- Razvojnih karakteristika predškolskog djeteta.
- Programa rada predškolske ustanove.

Predškolske ustanove se razlikuju od školskih ustanova i po filozofskim osnovama funkcionisanja, ali i pedagoškim i metodičkim principima. S tim u vezi, savremene predškolske ustanove se prikazuju kao:

- Sigurna kuća, ili mjesto gdje će se dijete, prije svega, osjećati sigurno, zadovoljno, srećno i afirmisano u svakom pogledu. To je prvi uslov određenja predškolske ustanove, jer je to i osnovna potreba čovjeka, a naročito djece ranog uzrasta.
- Zajednica u kojoj se uči, odnosno, mjesto u kome učenje počinje od momenta ulaska djeteta u predškolsku ustanovu, a ne da se učenjem smatra realizacija specijalno pripremljenih učećih aktivnosti. Dakle, didaktičko-metodički aspekt rada sa djecom, kroz učeće aktivnosti, jeste period usmjerenog učenja, ali se ne može odvojiti od bilo kog dijela vremena provedenog u predškolskoj ustanovi kada su u pitanju vaspitno-obrazovni ciljevi.
- Mjesto zajedničkog življenja djece i odraslih. Djeca u predškolskom uzrastu su nesamostalna, zavise od odraslih u svakom pogledu, pa i u pogledu učenja. Učenje se odvija kroz spontane aktivnosti djece i odraslih, kako bi se stvorili uslovi za iskustveno učenje, kao napogodniji oblik učenja u predškolskom uzrastu.
- Ustanova u kojoj se ukazuje na etička načela, uvjerenja o djetetu i djetinjstvu, što znači da savjetodavni rad podrazumijeva podršku cjelokupnom razvoju djece – intelektualni, emocionalni, socijalni, fizički.

- Akcenat je na preventivnom djelovanju. Za razliku od škole, gdje se savjetodavnim radom, u većoj mjeri, nastoje riješiti određeni problemi, teškoće sa kojima se susreću pojedinci ili grupe, u predškolskim ustanovama, savjetodavni rad je više usmjeren na nastojanje da do problema ne dođe.
- Savjetodavna služba je integralni dio predškolske ustanove. Drugim riječima, stručni saradnici i savjetodavna služba u predškolskoj ustanovi su dio tima za planiranje, praćenje i realizaciju vaspitno-obrazovnih aktivnosti, koliko i za stvaranje uslova za kvalitetan razvoj djece.

Cilj preventivno-interventne funkcije savjetodavnog rada u predškolskim ustanovama obuhvata nekoliko primarnih područja dječijeg razvoja i uslova vaspitno-obrazovnog rada. To podrazumijeva rano otkrivanje odstupanja u optimalnom razvoju, predviđanja budućih potencijalnih poteškoća, te identifikovanje okolnosti koje mogu ostaviti nepoželjne posljedice na razvoj djeteta. Dakle, fokus je na:

- samostalnosti djeteta,
- osjećaju pripadnosti,
- razvoju vještine komunikacije,
- kontroli emocija,
- razvoju pažnje i koncentracije pri igri i učenju,
- razvoju realne slike o sebi i okruženju.

Ako bismo preventivno-interventne funkcije savjetodavnog rada u predškolskim ustanovama klasifikovali na primarnu, sekundarnu i tercijarnu, kao to čini S. Zuković, onda ih objašnjavamo na sljedeći način:

Primarna prevencija podrazumijeva rad sa cijelom populacijom djece. Cilj je stvaranje uslova i pretpostavki za uspješan i nesmetan razvoj djece u uslovima institucionalnog vođenja.

- U fokusu sprečavanje poteškoća vezanih za rast i razvoj djece;

- Razgovor sa roditeljima i vaspitačima;
- Praćenje procesa radi prikupljanja podataka, o rastu i razvoju djece;
- Kreiranje raznovrsnih programa koji sprečavaju pojavu neželjenih pojava.

Sekundarna prevencija ima užu osnovu, odnosno, bazira se na radu sa djecom kod koje su utvrđeni znaci rizičnog ponašanja ili neadekvatnog razvoja. Sekundarna prevencija se najčešće provodi kroz:

- Selektivne i individualno prilagođene intervencije u vrijeme početnog pojavljivanja poteškoća,
- Podsticajne aktivnosti: igra, zanimljive aktivnosti i emocionalna podrška odraslih.

Tercijarna prevencija predstavlja visoko individualizovanu i intenzivnu podršku djeci kod kojih je potreban zaseban tretman (primarna i sekundarna prevencija nisu dale rezultate). Predstavlja veliki izazov i za predškolsku ustanovu i za roditelje. Radi uspješnijeg otklanjanja uzroka koje su dovele do potrebe tercijarne prevencije, često je poželjan angažman posebnih stručnjaka (defektolog, socijani radnik, psihijatar...). Intervencije se mogu planirati za djecu, ali i za roditelje, i porodicu u cjelini.

Ciljevi svake intervencije, bez obzira da li je primarna, sekundarna ili tercijarna, jesu otklanjanje ili ublažavanje faktora koji negativno utiču na život i razvoj djeteta, ali i jačanje faktora koji pozitivno utiču. Kao krajnji produkt savjetodavnog rada u predškolskim ustanovama možemo navesti:

- Unapređenje kvaliteta svakodnevnih aktivnosti i životnih navika.
- Podržavanje interesovanja koje dijete i njegovo socio-kulturno okruženje vrednuje kao posebno važne.
- Podsticanje i uključivanje djeteta u sve oblike institucionalnog i društvenog života.

Neki autori, (Zuković 2017), intervencije u radu i programima predškolske ustanove navode kao:

- Kreiranje i primjenu programa koji je fleksibilan, individualizovan i usmjeren na sve relevantne aspekte dječijeg razvoja.
- Otklanjanje barijera koje ometaju efikasno djelovanje (unutar ustanove ili van ustanove).
- Kreiranje razvojnog plana koji se bazira na identifikaciji prioriteta, uvođenju inovacija...

Aspekti intervencija u predškolskoj ustanovi daju opštiju sliku suštine savjetodavnog rada, jer nose širok konceptijsko-programski pristup, koji podrazumijeva:

- Uključenost sve djece putem inkluzivnih modela,
- Ostvarenje programa rada kroz: igru, istraživanje, rješavanje problema, interakciju sa materijalima, okruženjem...
- Individualizacija rada,
- Podsticanje timskog rada,
- Izrada instrumenata za praćenje rada ustanove,
- Kreiranje partnerskog odnosa sa roditeljima djece.

Savjetodavni rad u predškolskim ustanovama, koji se bazira na intervencijama u saradnji sa vaspitačima, prioritete sadrži u aktivnostima i zadacima koji se odnose na:

- Zajedničko planiranje,
- Analiziranje podataka,
- Razmjenu ideja o radu i rješavanje dilema,
- Izrađivanje plana akcije,
- Zajedničko utvrđivanje rezultata,

- Dogovor o individualnom stručnom usavršavanju.

Kada je u pitanju planiranje, uloga savjetnika je naročito izražena u planiranju odgovarajućih aktivnosti za djecu koja imaju određene poteškoće, zatim saradnju sa roditeljima koji ne pokazuju odgovarajući nivo odgovornosti i spremnosti da odgovore na potrebu djece. S obzirom da se rad sa djecom nižeg uzrasta u većoj mjeri planira i realizuje kroz grupne, zajedničke aktivnosti (nisu psihofizički sazrela za složenije individualne zadatke ili korektivno-preventivno-individualne zadatke), onda se najčešće imaju u vidu vaspitno-grupne aktivnosti. S tim ciljem, izdvajamo pet nivoa ostvarivanja programa vaspitne grupe kroz savjetovanje:

1. Oblikovanje socijalnog i fizičkog okruženja struktura grupe: uzrast, pol, interesovanje; uređenje prostora: bezbjednost, funkcionalnost.
2. Struktura sadržaja aktivnosti: sa djecom, roditeljima, drugim stručnjacima...
3. Didaktički materijal: bogat, raznovrstan, podsticajan...
4. Uloga vaspitača: praćenje, dokumentovanje, analiziranje...
5. Organizacija vremena: usklađenost dnevnog rasporeda, prema uzrastu, potrebama, resursima, itd.

Pedagoški aspekti savjetodavnog rada u v/o grupi:

- Odnosi i atmosfera u grupi.
- Primjerenost programa: težina, opseg, raščlanjenost.
- Prilagođenost rada djetetu: interesovanje, iskustva...
- Materijalni i prostorni uslovi.
- Pedagoško vođenje grupe, stil rada, angažovanost...
- Uključenost djece u aktivnosti.

- Stepen slobode i samokontrole rada grupe.
- Stepen ostvarenosti očekivanih ishoda planiranih aktivnosti.
- Saradnički odnosi među osobljem.
- Položaj vaspitača: uslovi, saradnja, podrška...

Djeca korisnici savjetovanja

Gledano sa pedagoško-psihološkog stanovišta, najvažnija, i osnovna karakteristika, koja je važna za djecu jeste **samopouzdanost**, što obavezuje vaspitno-obrazovne ustanove da je kod učenika sistematično razvija. Ako bismo tragali za definicijom samopouzdanost, ili objašnjenjem koja su djeca samopouzdana, onda bismo najjednostavnije mogli reći su to djeca koja se osjećaju dobro sama sa sobom. S tim u vezi, jedan od prioritetnih ciljeva savjetodavnog rada u vaspitno-obrazovnim ustanovama je i stvaranje samopouzdanosti kod djece.

Pouzdanje ili samopouzdanje može biti **unutrašnje i spoljašnje**. Da li je važnije unutrašnje ili spoljašnje ne možemo da govorimo, jer za samopouzdanost djeteta potrebna je ravnoteža između unutrašnjih i spoljašnjih elemenata samopouzdanosti, iako se često naglasak stavlja na spoljašnju samopouzdanost.

Istaknuti stručnjak Gejl Lindenfeld naglašava da se unutrašnje samopouzdanje odražava kroz:

- Ljubav prema sebi,
- Samopoznavanje,
- Jasne ciljeve,
- Pozitivno razmišljanje.

Ljubav prema sebi

Za djecu je od ključne važnosti, za njihov razvoj, kako i kakve će odnose uspostavljati prema drugima, te koliko će biti zadovoljni samim sobom, kakav odnos razviju prema sebi, odnosno, da li dijete voli sebe. Djeca koja vole sebe, prema Gejl Lindenfeldu, će:

- Pokazivati prirodnu sklonost da vrednuju svoje fizičke i emocionalne potrebe i da ih stavljaju u isti red s potrebama drugih.
- Osjećati da je prihvatljivo da se izađe u susret njihovim potrebama, jer neće imati osjećaj krivice kada traže, ili dobiju ono što žele.
- Biti ponosni na svoju umješnost, neće željeti da svoje vrijeme i energiju uzaludno troše na svoje nesavršenosti.
- Željeće da budu zdrava, što čini kvalitet u odnosu na održavanje higijene, zdrave ishrane i uopšte životnih navika.
- Neće istrajavati na onome što ometa njihov uspjeh i sreću.

Samopoznavanje

Kao drugu determinantu **samopouzdanosti** Gejl Lindenfeld izdvaja samopoznavanje. Ljudi, a ne samo djeca, koja dobro poznaju sebe veoma su i svjesni sami sebe, što doprinosi da:

- Biće svjesna svoje snage i stoga daleko sposobnija da izađu u susret svojim mogućnostima.
- Znaće svoje slabosti i ograničenja te će sebe manje izlagati neuspjesima.
- Razviće osjećaj ličnog identiteta i neće bezrazložno slijediti gomilu.

S druge strane, svjedoci smo čestog nerealnog očekivanja (preambicioznosti) djece, što za posljedicu ima, ne samo neuspjeh, nego i životne nedaće, sa kojima djeca ne mogu samostalno da se nose. Nedovoljno poznavanje sebe najčešće potiče od pogrešnog odnosa roditelja, ali i prosvjetnih radnika. Zbog toga je zadatak savjetnika, ne

samo da gradi pravilan odnos djeteta prema sebi, nego da otkrije i prevenira pogrešan uticaj koji je doveo do stvaranja pogrešne slike o sebi. To je proces koji zahtijeva sistematičan i kontinuiran savjetodavni rad.

Jasni ciljevi

Ljudi sa samopouzdanjem imaju jasnu ideju zašto preduzimaju neke korake i koju vrstu rezultata mogu očekivati. Osobe sa samopouzdanjem prepoznajemo po tome što:

- Postavljaju sebi dostižne ciljeve i ne očekuju da drugi za njih nešto uradi.
- Rade sa oduševljenjem i motivacijom.
- Lako donose odluke, jer imaju jasnu ideju šta žele i šta očekuju od ishoda.

To nije lako, jer je mali procenat i odraslih ljudi koji jasno znaju šta žele i kako mogu, na društveno prihvatljiv način, ostvariti svoje želje. Da bismo obezbijedili kompetencije djece da jasno postavljaju ciljeve, treba prvo da ih naučimo šta su ciljevi (npr. udaljena tačka do koje želimo da dođemo), šta su zadaci (koje korake treba da preduzmemo da bismo došli do zamišljene tačke), i na kraju, da li je plan realizacije moguć i realan.

Pozitivno razmišljanje

Samopouzdanje ne odlikuje samo ljubav prema sebi, samopoznavanje, jasno postavljanje ciljeva, jer samopouzdana ljudi vide svjetliju stranu života, očekuju i traže dobra iskustva i ishode, zbog čega su dobro društvo drugima. Samopouzdana djeca prema Gejl Lindenfeld:

- Odrastaju sa očekivanjem da život bude dobar.

- Misle dobro o ljudima dok ne dobiju uvjerljive razloge da misle drugačije.
- Vjeruju da za većinu problema postoji rješenje.
- Vjeruju da budućnost može biti bolja od prošlosti.
- Spremna su da ulože vrijeme i energiju u učenje, jer vjeruju da će dostići svoje ciljeve.

Da li ćemo imati odrasle osobe sa optimističnim pogledima, osobe koje vjeruju u druge ljude, koji se ne plaše životnih izazova i ne odustaju lako od svojih ciljeva, u velikoj mjeri zavisi od iskustva koje steknu u ranom uzrastu. Zbog toga je zadatak stručnjaka da kroz savjetodavni rad u predškolskim ustanovama, stvaraju uslove za navedena iskustva.

Spoljašnje samopouzdanje

Sve prethodno navedeno o samopouzdanju djece spada u unutrašnje samopouzdanje. Kao što smo već rekli, za samopouzdanje je potreban balans između unutrašnjeg i vanjskog samopouzdanja, pa ćemo u narednom tekstu nešto reći i o vanjskom samopouzdanju.

Prema Gejl Lindenfeld vanjsko samopouzdanje se odražava kroz više elemenata, a koji se uglavnom svode na:

- Komunikaciju,
- Samouvjerenost,
- Samopredstavljanje,
- Emocionalnu kontrolu.

Komunikacija, kao sredstvo društvenog opštenja je s razlogom na prvom mjestu. Veliki broj izvora pokazuje da je komunikacijska kompetentnost osnov za uspješan razvoj i rad. Odlika djece osposobljene za dobru komunikaciju:

- Slušaju druge pažljivo i s interesovanjem.
- Vode razgovor s ljudima različite dobi i različitog položaja, porijekla...
- Znaju kada i kako da pomjere “površne” razgovore na “dublji” nivo.
- Efikasno koriste neverbalnu komunikaciju.
- Razumiju i koriste govor tijela drugih ljudi.
- Govore u javnosti bez straha i nesigurnosti.
- Diskutuju i raspravljaju racionalno i artikulirano.

Samouvjerenost, kao odlika spoljašnje samopouzdanosti se najčešće veže za pravilne interpersonalne odnose, odnosno, za uspješno nošenje zahtjeva socijalne prirode. Zbog toga, ako naučimo djecu da budu samouvjerena, neće imati potrebu za agresivnim ili pasivnim taktikama za dostizanje željenog cilja. Biće sposobna da:

- Izraze svoje potrebe direktno i bez okolišanja.
- Traže svoja prava, ali i prava drugih.
- Pregovorima dolaze do kompromisa.
- Daju i primaju konstruktivnu kritiku.
- Žale se i bore se za sebe.

Samopredstavljanje, kao značajan potencijal za samoostvarenje, isto tako, može biti ogromna prepreka u ostvarivanju realih ciljeva i opšteg razvoja. Djeca sa razvijenim vještinama samopredstavljanje “izgledaju” kao pouzdane osobe i lakše nameću svoj stil. Takva djeca biće sposobna da:

- Izaberu stil odjevanja koji će biti u funkciji praktične vrijednosti (istaći individualnost, fizičke attribute...)
- Brzo stiču povjerenje drugih, jer ostavljaju prvi dobar utisak.

Emocionalna kontrola, kao element vanjske samopouzdanosti je nešto najvidljivije i najistaknutije. Emocije imaju ogromnu i nepredvidivu moć, zato se njima treba dobro vladati. Ako naučimo djecu da u važnim trenucima drže emocije pod kontrolom, ona će biti sposobna da:

- Više sebi vjeruju, jer se ne plaše da će se ponašati nepredvidivo.
- Preuzimaju više obaveza i rizika, jer znaju da će upravljati svojim frustracijama, strahovima...
- Efikasno izlaze na kraj sa sukobima, jer mogu da koriste svoju ljutnju na kontrolisan način.
- Dozvole sebi da budu spontana i bezbrižna u prilikama kada žele da se opuste.
- Traže iskustva i odnose koje će im pričiniti istinsku radost, ljubav, sreću, jer ne dozvoljavaju da ih strast preplavljuje.

Ravnoteža između unutrašnje i vanjske pouzdanosti

Ima djece koja, po mišljenju Gejl Lindenfeld, imaju puno unutrašnjeg samopouzdanja, ali ne uspijevaju da pokažu snagu u svom okruženju, pa drugi nikada ne saznaju koliko su snažna uvjerenja i ideje te djece. Takvu djecu prepoznamo po tome što su uvijek tiha, nenametljiva, nevidljiva, ali često iznenade svojim znanjem, stavovima i postupcima. Dakle, ne traže priliku, zbog čega često ostaju u sijenci, i neostvarenih ideja, ali kada im se prilika da, onda obično briljiraju.

S druge strane, ima djece koja troše ogromnu energiju brinući se da li su voljena, da li su u stanju da urade nešto kako treba, da li su donijeli dobru odluku... Tako se može desiti da nikada ne dobiju svoju "životnu priliku", jer nepotrebno troše energiju i vrijeme na pitanja koja nisu od važnosti za postizanje rezultata.

Samopouzdanje, kako može da se stiče, tako se može i gubiti, pod uticajem nepovoljnih uslova i okolnosti koji dovoljno dugo traju da naruše samopouzdanje djece. Da bismo odgovorili kako se samopouzdanje stiče ili gubi, trebali bismo da prethodno odgovorimo na pitanje: Da li se djeca rađaju “stidljiva” ili kao “vođe”? S tim uglavnom povezujemo ekstravertnost i introvertnost osobe, što nije dobro, jer niti ekstrovertnost, niti introvertnost ne garantuju samouvjerenost.

Mi polazimo od toga da je prvi faktor samopouzdanja vaspitna okolnost kroz koje dijete prolazi, (bilo kućno, bilo institucionalno). Zato je zadatak vaspitno-obrazovne ustanove da razvija samopouzdanje, a ono najviše zavisi od toga za šta su djeca ohrabrena, i šta im je dozvoljeno da postanu. Vaspitno-obrazovna ustanova ne može sama mnogo da uradi, jer prvo počinje roditeljsko vaspitanje, najduže traje i ima najveći uticaj. Dakle, najveći uticaj na razvoj samouvjerenosti imaju roditelji, zbog čega im je i potrebna pomoć u vidu savjetodavnog rada.

Faktori koji doprinose samopouzdanju, prema Gejl Lindenfeldu su:

- LjUBAV- za djecu je potrebno da budu voljena bez uslovljavanja. Treba da osjete da su vrijedna zbog onoga što stvarno jesu, a ne na osnovu toga šta bi drugi željeli da budu.
- SIGURNOST- jer su strah i uznemirenost najveći neprijatelji samopouzdanja.
- UZORI - učenje kroz primjere je najefikasniji način da se pomogne djeci da razviju stavove i socijalne vještine koje su potrebne da bi se steklo samopouzdanje.
- ODNOSI - raznovrsnost i kvalitet odnosa koje djeca imaju u svom okruženju (sa različitim ljudima) , utiču na izgradnju samosvijesti i samospoznaje koje su ključni elementi unutrašnjeg samopouzdanja.
- ZDRAVLJE - djeca koja su zdrava, lijepo izgledaju (nisu debela, mršava) , imaju veće šanse za uspjeh, jer privlače više pažnje i nude im se bolje prilike.
- POMOĆNA SREDSTVA - kao što su knjige, igračke, muzički instrumenti, sportske razonode, dodatni časovi, putovanja,

materijalne prilike, iako nisu od suštinske važnosti za razvoj unutrašnjeg ili spoljašnjeg samopouzdanja, ali ohrabruju razvoj dječijeg potencijala.

- **PODRŠKA** stručnjaka u korišćenju “pomoćnih sredstava”, u prevazilaženju proteškoća i problema...
- **NAGRADA** za ostvarene rezultate i postignut uspjeh doprinosi dodatnoj motivisanosti.

Savjetodavni rad u školskim ustanovama

Pretpostavka uspješnog savjetodavnog rada jeste dobro poznavanje djece, učenika i odraslih. Jedan od savremenijih koncepata objašnjenja ličnosti jeste koncept **afektivne vezanosti**. Prema ovom konceptu, a čiji su tvorci Džon Bolbi (John Bowlby), Meri Einsvort (Mary Ainsworth) i Tatjana Stefanović Stanojević, (prema Aleksandri Hadžić), polazi se od biološke determinisanosti, odnosno potrebe koja je nastala u čovjeku kao odgovor na potpunu bespomoćnost djeteta za samostalan život i opstanak u prvoj godini života. Polazeći od činjenice da je dijete u prvoj godini života potpuno bespomoćno, te da je za opstanak neophodna tuđa podrška i pomoć, navedeni autori, iznose tvrdnje da je prva godina života ključna i najvažnija za formiranje ličnosti čovjeka. Dakle, da bi dijete opstalo u prvoj godini života, bezuslovno je potrebno da se veže za nekoga. Imajući to u vidu, zaključuje se da način na koji se dijete veže za roditelje, (i vrsta te vezanosti), u velikoj mjeri determiniše čovjekove potencijale u kasnijoj dobi. To znači da je ta potreba za vezanošću u prvoj godini života bazična i najvažnija za razvoj čovjeka. Zbog toga predstavlja urođenu dispoziciju traženja blizine i kontakta sa drugom osobom, naročito u specifičnim uslovima prijetnje i ugroženosti. Ponašanje afektivne vezanosti služi održavanju bliskosti sa određenom, preferiranom figurom vezanosti. Iskustva koja dijete stiče u dobu apsolutne bespomoćnosti (prva godina života), i vrste afektivne vezanosti sa roditeljima, odnosno kroz primarnu strategiju traženja i dobijanja podrške stvaraju se sigurne veze, ili adaptacija na okolnosti koje stvaraju nesigurne strategije i nesigurna vezanost. Sigurna vezanost nastaje iskustvom u kome dijete traži podršku, dobija je i ono bude zadovoljeno. Preokupirana vezanost nastaje iskustvom u kome dijete selektivno dobija podršku na sopstveno traženje, zbog čega je djetetu, a kasnije i odraslom čovjeku, potrebno više vremena da smiri uzbuđenost, da uspostavlja socijalne kontakte, da rješava životne probleme i izazove sa kojima se susreće. Odbačena vezanost je ona u kojoj dijete, u najranijem djetinjstvu, ne dobija odgovor na instiktivne pozive, nego bude ostavljeno bez zadovoljenja potreba. Takvo dijete, nesvjesno, izgrađuje unutrašnju strategiju samozaštite, pa prestaje i da traži pomoć i podršku. Takvu djecu ćemo prepoznati u tihim, povučenicima, koji ne pokazuju svoje emocionalnu uzbuđenost, ali je svakako proživljavaju. Dezorjentisana vezanost nastaje kada dijete u najranijem razvoju proživljava traumatična iskustva, kada se odnos roditelja prema njemu

zasnivao na strahovima, zbog čega dijete nije uspjelo da izgradi unutrašnju sistem povjerenja, nego ga prate smjenjujuće dileme da li ono plaši druge ili drugi plaše njega, da li treba da se raduje ili strahuje.

Teoriju afektivne vezanosti navodimo sa ciljem da ukažemo na dvije važne činjenice: Prva je da se učenici u velikoj mjeri razlikuju jedni od drugih. Druga činjenica je da je ta različitost i specifičnost djeteta nešto na šta on ne utiče svjesno, nego je posljedica iskustava iz perioda najranijeg razvoja.

U nastavku ćemo prikazati opis četiri tipična učenika, koji su prepoznatljivi u školi, a zatim pokušati objasniti osnove njihovih karakteristika.

1. Marko, 10 godina, ne voli da radi zadaću. Izbjegava je do posljednjeg momenta. Uz nagovaranje je uradi. Povremeno „zaboravi“ na zadaću. Pogađa ga kada ga učiteljica ukori i kaže roditeljima. Pošto ne vježba, loše uradi kontrolni. I mnogo se razočara. Traži pomoć od roditelja i počinje da redovnije vježba. Popravi ocjenu.

2. Sara, 12 godina, mora da bude najbolja. I da je nastavnici tako vide. Kada ne uradi kontrolni iz bilo kog predmeta za odličnu ocjenu, plače, napravi veliku dramu i vrlo je teško umiriti. Ako je nastavnik ne gleda ili joj se ne obrati, mnogo se trudi da dobije pažnju. Javlja se i kada nema pitanje ili ne zna odgovor. Roditelji mnogo brinu i zatrpavaju roditeljsku Viber grupu pitanjima. Razredna je gotovo svakodnevno u komunikaciji sa njima.....

3. Saša, 13, voli da radi sam. Ambiciozan je kada ga nešto interesuje. Ne voli grupne radove i svako prilagođavanje grupi, završi tako što on obavi kompletan posao. I ljuti se na druge jer su nepouzdati i neodgovorni. Ukoliko nešto ne uradi dobro koliko očekuje, krivi druge i vrlo je ljut. Nikada nije do njega i ništa ne treba da promijeni. Drugi su problem...

4. Helena, 9, je vrlo tiha i povučena. Često odsutna. Njena postignuća su prilično loša, ali se i ne trudi da ih promijeni. I sama ne misli da bi mogla bolje. Na većinu situacija ispitivanja reaguje strahom i zakočenošću. Uznemirenija je nego što to odgovara situaciji. Često je samo fizički prisutna i učiteljica ima utisak da je ne čuje. Roditelji su zauzeti i vrlo malo uključeni....

Ova četiri primjera⁵ opisa tipičnih učenika odslikavaju i tip afektivne vezanosti u najranijem razvoju. Prvi predstavlja sigurnu vezanost, (ima problem, traži pomoć, dobija pomoć, zadovoljava se potreba). Drugi primjer pokazuje «preokupiranu vezanost», u kojoj je učenica imala selektivnu podršku u zadovoljavanju potreba, odnosno samo u nekim slučajevima. Treći primjer je opis «odbacujuće vezanosti», koja pokazuje da je učenik u najranijem iskustvu nije dobijao podršku za zadovoljenje potreba te je razvio unutrašnji sistem samozaštite. Četvrti primjer je opis destruktivne vezanosti koja se zaniva na strahovima, povučenosti, nesigurnosti i slično.

Teorija afektivne vezanosti nam pruža objašnjenja pojava vezanih za učenike koje je neophodno poznavati, jer eliminišu zablude prema djeci/učenicima, ali i stereotipe kao proizvode vlastitog nepovoljnog iskustva. Pomaže prosvjetnom radniku da se adekvatno postavi prema učeniku, te da stručno i svrsishodno pomaže učeniku u njegovom razvoju. Dakle, teoriju afektivne vezanosti je potrebno znati iz više razloga. Prvi razlog je dobro razumijevanje djeteta, odnosno eliminisati pojavu optuživanja djeteta za njegovo ponašanje, na primjer da je «dosadno», da je «manipulator», da je «prkosno» i slično, što određuje i vrstu odnosa koje uspostavlja savjetnik ili prosvjetni radnik sa učenikom. Dakle, potrebno je znati da ne postoji sposobnost manipulacije kod djece, da ih ne treba osuđivati i kritikovati, nego da razumijemo da je njihovo ponašanje emisija nivoa i vrste uzbuđenosti koja se kontroliše u zavisnosti od potencija koje je učenik stekao u najranijem razvoju, kao iskustvo u odnosima sa roditeljima, ili osobama na koje je bilo usmjereno. Drugi razlog je to što je potrebno da znamo da je zadatak savjetnika, ili prosvjetnog radnika, u prvom redu, da umiri učenika, (jer uznemirenost parališe mogućnost racionalnog postupanja), da uspostavljaajući odgovarajuće emocionalne odnose kod učenika, stvara iskustva koja će nadvladati ona koja su uspostavila preokupiranu, odbacujuću ili dezorjentisanu afektivnu vezanost.

⁵ Primjeri su korišćeni na Seminaru koje je realizovalo Društvo psihologa Republike Srpske na Jahorini 2022. godine.

Specifičnosti savjetodavnog rada u školi

Savjetodavni rad u školi ima dugu tradiciju, bogato iskustvo i, prema mišljenju stručnjaka, najveću važnost u vaspitno-obrazovnom sistemu. Razlog je jednostavan, škola okuplja svu djecu određenog uzrasta, školsko doba najduže traje, obuhvata periode osjetljivog i intenzivnog psihofizičkog razvoja i sl. S druge strane, učenici su mladi ljudi, koji već u početku školovanja stiču sposobnost, znanje i mogućnost za aktivno učešće u, kako individualnom, tako i grupnom, savjetodavnom radu.

Period „školskog života“ za neke učenike može biti vrlo stresan i težak životni period iz više razloga: Prvi razlog je činjenica da se početkom školovanja od učenika prvi put očekuju eksplicitni i konkretni rezultati. Ti rezultati se odnose na znanje, sposobnosti, navike, vještine, stavove i slično. Od učenika se očekuje, i zahtijeva odgovornost da zadovolje očekivanja, kako roditelja, tako i nastavnika, okoline. Drugi razlog posebne važnosti savjetodavnog rada u školskom periodu je taj što ubrzan tehničko-tehnološki razvoj donosi promjene u svim poljima života, pa tako i u školi, što je teško pratiti. U takvim uslovima, neselektivnog prihvatanja novina, koje pristižu sa raznih strana i iz raznih sfera, učenici, ali i roditelji i nastavnici, postaju zbunjeni i nesigurni u odgovoru na savremene izazove i potrebe, što se može nepovoljno odraziti i na vaspitno-obrazovni razvoj učenika. Ne treba izgubiti iz vida i globalna dešavanja, (svijet je „globalno selo“), koja direktno, ili indirektno, vrše uticaj i uslovljavaju život i rad učenika, te i oni predstavljaju potencionalni predmet savjetodavnih intervencija, ili procesa u cjelini.

Dolaskom u školu, dijete susreće grupu vršnjaka koju nije samo biralo, koja mu je slučajno dodijeljena. Sliku o sebi koju je dijete donijelo iz porodice, sada mora prepravljati ili prilagoditi socijalnom miljeu škole. Dijete, dolaskom u školu, ne samo da mora naučiti mnogo o društvu, već mora da se od mnogo čega odluči. Škola reprezentuje društvo i u sebi sadrži niz složenih društvenih odnosa. U školi mladi nauče kako da se ophode sa vršnjacima, starijima, kako da ostvare svoje interese ne ugrožavajući tuđe i da ne povrijede druge. Uz podršku i solidarnost vršnjaka i nastavnika, mladi usvajaju i formiraju određene poglede na

svijet koji će im omogućiti uspješniju adaptaciju u budućim životnim situacijama (Suzić, N. 2002. str. 213).

Slično, kao i u drugim sferama društvenog života, i u školi vladaju pravila koja pojedinac mora da poštuje. Da bi se ostvario interes škole, da se obezbjeđe optimalni uslovi za vaspitno-obrazovni rad, škola se štiti od nepoželjnih i štetnih postupaka pojedinca. Zaštita interesa škole se, prema M. Savić, vrši na tri načina: vaspitnim djelovanjem, sprečavanjem da se neprihvatljivi postupci čine, te izricanjem vaspitno-disciplinskih mjera, kada se učine. Ovdje je pomenuti autor, po našem mišljenju, izostavio i vrlo važan segnemt školskog rada u cilju stvaranja optimalnih vaspitno-obrazovnih uslova, a to je savjetodavni rad.

Cilj savjetodavnog rada u školi ima široko polje djelovanja, ali ga možemo prikazati kao S. Zuković (2017), kroz ciljeve iskazane na sljedeći način:

- Oblikovanje fizičke i socijalne školske okoline;
- Uspostavljanje saradničkog odnosa među svim faktorima školskog rada;
- Razvoj adekvatne školske klime;
- Savjetovanje usmjereno na rast i razvoj učenika;

Škola planira i organizuje savjetodavni rad u skladu sa godišnjim programom rada škole, razvojnim planom škole i pojedinačnim programima rada stručnih saradnika, prožimajući sve sfere školskog života i rada. S obzirom da je u svakoj ustanovi, pa tako i u školi, osnovna težnja stalno unapređenje kvaliteta rada, i savjetodavni rad treba da posluži tom opštem cilju. Od škole se očekuje da se stalno razvija i unapređuje. Sa aspekta razvoja škole, savjetodavni rad možemo podijeliti na:

- Savjetovanje kome je polazište propisani program, a cilj je ostvarenje tog programa (eksterno savjetovanje);
- Savjetovanje koje za polazište ima učenikove razvojne specifičnosti, a cilj je uspješnost učenika (interno savjetovanje).

Razlika između eksternog i internog savjetodavnog rada je u tome što eksterni rad ima obilježja instruktivnosti, jer usmjerava na najkraće i najdjelotvornije puteve ostvarenja propisanih programa (NPP), a interni se bavi vaspitno-obrazovnim situacijama, odnosno, ostvarenju programa u uslovima konkretne škole. Eksterni savjetodavni rad je više vezan za posebna stručna tijela resornog ministarstva (kao što su pedagoški zavodi, zavodi za unapređenje rada, zavodi za vrednovanje kvaliteta rada, školski zavodi i sl), dok se interno savjetovanje više bazira na stručnim resursima same vaspitno-obrazovne ustanove. Drugim riječima, eksterno savjetovanje omogućava davanje konkretnijih instrukcija, dok interno zahtjeva prilagođavanje u skladu sa individualnim i situacionim okolnostima, zbog čega je teško davati gotova rješenja. S tim u vezi, eksterno savjetovanje ima obilježja instruktivnosti, jer usmjerava na najkraće i najdjelotvornije puteve ostvarenja propisanih programa (NPP), dok se interno savjetovanje bavi vaspitno-obrazovnim situacijama, odnosno ostvarenjem programa u uslovima konkretne škole.

Savjetodavni rad u školi je dio profesionalnih obaveza svakog vaspitno-obrazovnog radnika (nastavnika, stručnog saradnika, direktora), jer se u određenom trenutku pojavljuje potreba za savjetodavnim radom. Međutim, primarnu ulogu nosilaca savjetodavnog rada imaju stručni saradnici (pedagozi, psiholozi, defektolozi, socijalni radnici i sl), dakle, školska savjetodavna služba. Školska savjetodavna služba može imati dvije osnovne uloge:

- (1) lično savjetovanje usmjereno na razvoj učenika ili grupe učenika, i
- (2) savjetovanje usmjereno na razvoj škole kao ustanove, što znači otvorenost i za druge radnike i učesnike (npr. nastavnike, rukovodstvo, roditelje).

Prva uloga je rad sa učenicima. Ona podrazumijeva pomoć učenicima u otklanjanju barijera koje im onemogućavaju vaspitno-obrazovni razvoj, ili ih sputavaju u dostizanju vaspitno-obrazovnih ciljeva koji su u skladu sa objektivnim individualnim mogućnostima. Druga uloga je isto toliko važna, jer predstavlja preduslove za kvalitetan vaspitno-obrazovni rad, a odnosi se na obezbjeđivanje odgovarajuće školske klime, stvaranje školske kulture, koja se zasniva na saradnji, uvažavanju, toleranciji i razvojnoj perspektivi.

Za školu su važna tri oblika savjetodavnog rada: savjetovanje, konsultovanje i koordinisanje.

Savjetovanje smo ranije isticali i ono u operativnom smislu podrazumijeva pomoć u rješavanju problema koja su vezana za učenje, lične i socijalne probleme, a u cilju osposobljavanja za samostalno rješavanje problema i eliminisanje prepreka. Najvažniji zadatak savjetodavnog rada jeste izazvati promjenu koja će obezbijediti uspjeh. Podstaći na promjenu, uspostaviti promjenu, te dosljedno pratiti promjenu kod korisnika savjetovanja nije lako. Iako se promjena može odnositi na različite aspekte: navike, stavove, sposobnosti, odnose, znanje i slično, nije je lako izazvati, a posebno pokrenuti i pratiti, jer svaka promjena u pravilu izaziva otpor kod korisnika savjetovanja. Razlog za otpor je jednostavan, gubi se komfor ustaljenosti, naviknutog stanja, svaka promjena donosi i neizvjesnost, nesigurnost, pa i strah. Međutim, ako smo svjesni činjenice da samo promjena može dovesti do boljitka (inače ne bi ni bilo problema koji su isloveli savjetodavni rad), potrebno je suptilno pripremiti i izazvati promjenu, dosljedno je pokrenuti i sveobuhvatno pratiti. Otpor promjeni korisnik savjetovanja može pravdati na više načina:

- Nedostatak samopouzdanja. Ovakav odnos imaju korisnici koji u ranijem iskustvu nisu imali naročite poteškoće, sve su dobijali na lagan način, nikada nisu uložili ozbiljan trud, koji je podrazumijevao velika odricanja da bi se ostvario neki cilj.
- Nepovjerenje. Nepovjerenje je najčešće posljedica neznanja, nesposobnosti cjelovitijeg sagledavanja problema, nepovoljnost iskustva.
- Uslovi. Za određene promjene je potrebno obezbijediti i odgovarajuće uslove kao neophodnu podršku promjenama. Ukoliko korisnik savjetovanja nema odgovarajuću podršku (npr. materijalno- prostorno-tehničku), lako odustaje i vraća se u stanje koje je već ranije proizvelo probleme sa kojima se teško nosi.

Konsultovanje je najčešći vid saradnje školske savjetodavne službe sa roditeljima, nastavnicima, rukovodstvom škole, i sl. u cilju pomoći u razmišljanju, stavovima i postupcima u rješavanju problema. Konsultacije su više vezane za određene nedoumice ili nesigurnost u donošenju odluka.

Koordinisanje predstavlja organizacionu i operativnu sponu između određenih grupa, tijela, organizacija, udruženja i slično. Koordinisanje nije pasivan odnos, nego zahtijeva podsticaj u organizovanju i vođenju pojedinih aktivnosti (npr. rad aktiva, kolektivno stručno usavršavanje i sl).

Sistem savjetodavnog rada u školama obično se sastoji od tima stručnjaka za vaspitanje i obrazovanje, ili drugih stručnjaka sa odgovarajućim iskustvom i znanjem koji su odgovorni za pružanje stručne podrške učenicima, nastavnicima i roditeljima u svrhu unapređenja rada škole i postizanja boljih rezultata učenja. Tim savjetodavne službe u školi može uključivati različite stručnjake poput psihologa, pedagoga, socijalnog radnika, stručnjaka za obrazovanje učenika sa posebnim potrebama itd. Savjetodavni rad u školama obično se organizuje na različite načine, u zavisnosti od potreba i resursa škole. Na primjer, savjetodavni rad može biti pružen u obliku individualnih sesija sa učenicima ili grupnim radionicama, kao i kroz različite aktivnosti i programe koji se sprovode u školi. Savjetodavni rad u školama takođe može uključivati pružanje stručne podrške nastavnicima u planiranju i izvođenju nastave, kao i pružanje informacija i podrške roditeljima u pomoći njihovoj djeci u učenju. Cilj sistema savjetodavnog rada u školama je poboljšanje kvaliteta obrazovanja i rezultata učenja, kao i unapređenje rada škole u cjelini. To se postiže kroz identifikovanje i rješavanje problema koji se pojavljuju u školi, te pružanjem stručne podrške i pomoći učenicima, nastavnicima i roditeljima. Sistem savjetodavnog rada u školama može biti od velike koristi za sve uključene u proces obrazovanja i može pomoći u stvaranju pozitivnijeg i uspješnijeg obrazovnog okruženja za sve učenike.

Karakteristike savjetodavnog rada u školskom kontekstu

Savremeni rad u školskom kontekstu obuhvata niz karakteristika koje se odnose na načine na koje se učenje i rad u školi odvijaju u današnje vrijeme. Evo nekoliko karakteristika savremenog rada u školskom kontekstu:

1. **Fleksibilnost:** Savremeni rad u školi podrazumijeva prilagođavanje učenja potrebama i interesima pojedinih učenika, što zahtijeva fleksibilnost u pristupu radu i učenju.
2. **Interaktivnost:** Savremeni rad u školi obuhvata interaktivne metode rada, kao što su: rad u parovima, grupama ili online okruženjima, gdje učenici međusobno razmjenjuju ideje i sarađuju na projektima.
3. **Individualizacija:** Savremeni rad u školi se fokusira na individualizaciju učenja, što znači da se učenicima pružaju prilagođeni nastavni planovi i programi u skladu sa njihovim sposobnostima i interesima.
4. **Tehnologija:** Savremeni rad u školi uključuje upotrebu tehnologije, kao što su računari, tableti i online alati, kako bi se poboljšala efikasnost i efektivnost učenja.
5. **Collaboration:** Savremeni rad u školi podrazumijeva saradnju i međusobnu pomoć učenika, kao i saradnju sa nastavnicima i drugim stručnjacima u procesu učenja.
6. **Samostalnost:** Savremeni rad u školi podrazumijeva da učenici preuzimaju odgovornost za svoje učenje i da se fokusiraju na razvoj samostalnosti i sposobnosti da samostalno rješavaju probleme.

Poteškoće u savjetodavnom radu u školi

Imajući u vidu naše pedagoško nasleđe (koje se ne odlikuje velikom spremnošću prosvjetnih radnika na saradnju, nego više na individualan rad), te nekim kulturološkom aspektima razvoja (nedovoljna spremnost da se traži pomoć i otvoreno razgovara o problemima), savjetodavni rad u našim školama nema važnost koju objektivno očekujemo i koju treba da ima. Dva su osnovna razloga, koja su u suštini bipolarna:

- Neprihvatanje savjetodavne službe od strane nastavnika.
- Pridavanje većeg značaja i moći savjetodavnoj službi nego što je realna.

Nastavnici nerado uključuju savjetodavnu službu u rješavanje problema koje uoče ili sa kojima se suočavaju. Neki nastavnici ne žele da im se „neko miješa u posao“. Drugi nastavnici vjeruju da niko ne može bolje od njih da riješi probleme na koje nailazi. Ima nastavnika koji osjećaju nesigurnost, te plašeći se lične inferiornosti u odnosu na članove savjetodavne službe te probleme zamagljuju i „guraju pod tepih“.

S druge strane, poteškoće u savjetodavnom radu u školi, mogu biti i prevelika očekivanja. Ukoliko nastavnik smatra da je svoj dio obaveza završio time što je savjetodavnu službu škole upoznao sa problemom i „predao“ im „problem“, onda će, nakon nekog vremena, vjerovatno doživjeti razočaranje zbog toga što problem nije riješen. Drugim riječima, neki nastavnici smatraju da je savjetodavna službe svemoćna, da savjetniku nije potrebna njihova pomoć, pa kada shvate da savjetodavna služba nije riješila problem kako su oni očekivali, gube povjerenje u rad savjetodavne službe.

Da bismo eliminisali navedene poteškoće, potrebno je, prije svega, pravilno razumijevanje organizacionog školskog sistema i specifičnosti uloga svih aktera unutar tog sistema. Nastavnik je stručnjak za vaspitno-obrazovni rad sa učenicima. Osnovne kompetencije nastavnika treba da se zasnivaju na više užestručnih osnova: poznavanje sadržaja, ciljeva, metodologije i drugih specifičnosti struke nastavnog predmeta za koji je zadužen; da poznaje razvojne karakteristike učenika, njihove potrebe i mogućnosti; da poznaje didaktičke komponente nastave i metodičke specifičnosti svoga predmeta (ili grupe predmeta); da ima razvijene organizacijske i saradničke sposobnosti, kao i komunikacijske kompetencije; da samostalno, i sa drugim nastavnicima i stručnjacima planira i priprema aktivnosti učenja i poučavanja, te primjenjuje metode i strategije koji podstiču aktivno uključivanje učenika.

Nastavnik, u svome radu, ima obavezu da učenike vodi u vaspitno-obrazovnom razvoju, da prati njihov napredak, da ih motiviše za što veća dostignuća poštujući prava i obaveze učenika, te ih i ličnim primjerom podstiče na poštovanje opštedruštvenih vrijednosti. Za postizanje definisanih vaspitno-obrazovnih ciljeva koristi resurse škole, iz okruženja, da saraduje sa drugim nastavnicima i stručnim saradnicima; koristi resurse lokalne zajednice, kako ljudske tako i materijalno-tehničke.

Nastavnik ima obavezu da prati savremeni tehnološki razvoj, te savremenu tehnologiju, kao što je informaciona tehnologija, i koristi je u cilju unapređenja kvaliteta rada i ostvarivanja vaspitno-obrazovnih ciljeva.

Zadaci psihologa u školi, u zakonu o osnovnom i srednjem vaspitanju i obrazovanju, uglavnom se definišu na sljedeći način:

1) planiranje, praćenje, programiranje i vrednovanje rada škole iz djelokruga svoje nadležnosti,

2) analitičko-istraživački rad u funkciji unapređivanja rada škole,

3) rad sa učenicima i psihološko-savjetodavni rad sa učenicima,

4) rad sa roditeljima i psihološko-savjetodavni rad sa roditeljima,

5) rad sa nastavnicima i drugim radnicima škole i psihološko-savjetodavni rad sa nastavnicima i drugim radnicima škole,

6) profesionalna orijentacija učenika,

7) vođenje pedagoške dokumentacije, priprema za rad i stručno usavršavanje,

8) saradnja sa stručnim aktivima, institucijama i društvenom sredinom,

9) praćenje realizacije vaspitno-obrazovnog procesa,

10) rad u stručnim organima i timovima,

11) druge poslove koji proizlaze iz opštih akata i godišnjeg programa rada škole i

12) izvršava i druge obaveze po nalogu direktora.

Kao što se vidi, savjetodavni rad sa učenicima, roditeljima i nastavnicima je zakonska obaveza psihologa. Drugim riječima, psiholog u školi je stručna podrška nastavniku. Podrška dolazi do izražaja naročito u situacijama kada se pojavi određeni problem koji ugrožava kvalitet vaspitno-obrazovnog procesa. To znači, kada se kada nastavnik suoči sa problemom koji je van metodičkog okvira, koji svojom složenošću nadilazi mogućnosti nastavnika da ga riješi, onda stupa stručni saradnik, koji svojim zalaganjem i radom eliminiše uzroke koje su ugrozili vaspitno-

obrazovni proces. Problemi, sa kojima se nastavnici susreću, a sa kojima se ne mogu sami izboriti, mogu da budu vezani za učenike, roditelje, kolektiv, a da su materijalno-tehničke prirode, socijalne, zdravstvene prirode, kulturološke prirode i slično. Ukoliko problem, koji ugrožava bilo koji aspekt školskog života i rada, ima direktnu vezanost sa učenicom (poremećaj u ponašanju, školski neuspjeh, socijalna ugroženost ili bilo šta drugo), od ključne važnosti je sam početak i način prilaska problemu. Praksa u kojoj nastavnik, npr. zbog toga što mu učenik svojim ponašanjem ometa čas, tog učenika pošalje na razgovor psihologu, pedagogu ili direktoru, a da prethodno nije pripremio početak saradnje sa nekim od navedenih saradnika, neće dati očekivane rezultate. Priprema saradnje sa navedenim ili nekim drugim saradnikom (defektologom, socijalni radnikom, ljekarom...), podrazumijeva pružanje precizne informacije:

1. Šta je dovelo do potrebe za uspostavljanjem saradnje (opisati ponašanje učenika, šta je dovelo do tog ponašanja, kako se manifestovalo, uslove u kojima se javljalo, posljedice i slično);
2. Šta je nastavnik do sada preduzimao (razgovarao sa učenicom, opominjao, izricao disciplinske mjere, preduzimao konkretne mjere, podršku koju je dobio ili nije dobio od roditelja i slično);
3. Šta nastavnik očekuje od saradnika.

Navedeni model započinjanja saradnje nastavnika i stručnog saradnika trebalo bi da bude egzemplar i za druge vrste problema koji uzrokuju potrebu savjetodavnog rada. S tim u vezi, savjetnik bi trebalo da insistira da nastavnik poštuje dogovorenu metodologiju savjetodavnog procesa.

S druge strane, savjetnik ima obavezu da informiše nastavnika o preduzetim aktivnostima, rezultatima savjetodavnog rada koji je pokrenut na inicijativu nastavnika.

Na osnovu prethodno navedenih izvjesnih poteškoća u savjetodavnom radu u školi, potrebno je naglasiti da je poželjno da savjetodavni rad bude timski, odnosno partnerski, da se zasniva na ravnopravnosti, jednakoj odgovornosti i posvećenosti. Čak i kada stručni saradnik pokreće individualni, ili grupni savjetodavni proces, nastavnici treba da budu upoznati sa svim detaljima koji ne krše etički i profesionalni kodeks.

Opšti uslovi za savjetodavni rad u vaspitno-obrazovnim ustanovama

Kao i svaki drugi posao, tako i u svjetodavnom radu, najveća neizvjesnost i nesigurnost vezana je za sam početak savjetodavnog rada. Bez obzira sa kim se počinje proces savjetodavnog rada (učenici, roditelji, prosvjetni radnici), i što svaki savjetodavni rad ima obilježja unikatnosti, ipak, postoje određena univerzalna pravila pripreme i početka savjetodavnog rada, uzimajući čak u obzir ni teorijsku podlogu na kojoj će se zasnivati savjetodavni rad. Savjetodavni rad se odvija u uslovima koje pruža konkretna vaspitno-obrazovna ustanova. Ti uslovi mogu biti povoljni, podstičući, ali i skromni. U tom slučaju, savjetnik može, svojim pasivnim odnosom, prihvatiti date uslove (pa čak kada su i neadekvatni), ili da, kreativnim odnosom, pokuša od postojećih stvoriti bolje i produktivnije uslove.

Sagledavanje poželjnih (optimalnih) uslova savjetodavnog rada možemo započeti analizom materijalno-tehničkih, odnosno, prostornih uslova. U tom smislu, preporuke savjetniku su sljedeće:

- Važno je da savjetodavni razgovor obavlja uvijek u istoj prostoriji. Ta prostorija bi trebalo da bude uređena tako da odaje prijatnu atmosferu. To konkretno znači da je namještena po ukusu, da je namještaj komforan (naročito stolice na kojima se sjedi);
- Da ne postoje fizičke prepreke između savjetnika i korisnika savjetovanja (npr. veliki sto koji ih razdvaja);
- Da su uslovi, (prije svega komfor), jednaki za savjetnika i korisnika savjetovanja;
- Da u prostoriji ne postoje svjedoci intimnosti savjetnika (npr. porodične fotografije, svjedoci religijskih opredjeljenja, ili drugih vrsta identifikacije savjetnika po ličnom i intimnom opredjeljenju);
- Trebalo bi da je prostorija zasebna, da u nju ne ulazi , (ili kroz nju ne prolazi), niko u vrijeme savjetodavnog procesa;

- Da ne postoji bojazan od mogućnosti da neko van prostorije može čuti sadržaj razgovora, (ili da se u prostoriji čuju razgovori van prostorije).

Razlozi za ovakvim zahtjevima mogu da izgledaju irelevantni, ali smatramo ih važnim zbog sljedećeg:

1. Ista prostorija omogućava korisniku savjetovanja (naročito ako je to učenik ili roditelj), da je u narednim zakazanim terminima lako pronađu, ne gubeći vrijeme. Isto tako, prostorija u kojoj se vodi savjetodavni rad je dio ukupnog procesa, te je potrebno da je korisnik savjetovanja upozna, da se u njoj osjeća sigurno, prihvaćeno i prijatno, što je lakše obezbijediti ako se savjetodavni rad obavlja u istoj prostoriji.
2. Komfornost, možda nije toliko važna na početku savjetodavnog procesa, kada punu pažnju preokupira problem koji je uslovio savjetovanje ali, s obzirom da se pretpostavlja da će savjetodavni rad trajati duže vrijeme, svakim novim susretom, komfornost i udobnost prostorije dobija sve veći značaj.
3. Uspješnost savjetodavnog rada u velikoj mjeri zavisi od uspostavljenog povjerenja savjetnika i korisnika savjetovanja, te od stepena uspostavljenih saradničkih odnosa, koji se odnose na ravnopravnost i kompetenciju obje strane (korisnik poznaje problem, a savjetnik način rješavanja problema), te zbog toga, sve što može da naruši takve odnose treba eliminisati (npr. udobnija stolica kod savjetnika može izazvati osjećaj inferiornosti kod korisnika savjetovanja, ili veće fizičke pregrade mogu izazvati osjećaj nedokučivosti jednog drugome).
4. Korisnik savjetovanja treba da ima idealnu sliku o savjetniku, kao o nekome ko je u stanju da mu pomogne. Idealnu sliku o savjetniku uglavnom gradi na osnovu svojih fantazija koje mu omogućavaju da stvori potrebno povjerenje u savjetnika. Fantazije o idealom savjetniku su moguće u onolikoj mjeri u kojoj je korisniku dato u mogućnost da ih sam stvara. Međutim, ukoliko postoje svjedoci koji otkrivaju pojedinosti o savjetniku, onda se korisniku savjetovanja onemogućuje da stvara sopstvenu viziju savjetnika,

što u nekim slučajevima može da bude štetno za sam proces savjetovanja.

5. Bez obzira koju tehniku savjetovanja koristili, na kojim teorijskim postavkama zasnivali koncept savjetodavnog procesa, svaki savjetodavni rad podrazumijeva neophodnost da se razgovora o ličnim, intimnim pitanjima. Bilo koji korisnik savjetovanja (bilo da je riječ o učeniku, roditelju, nastavniku) neće se osjećati prijatno ukoliko tok razgovora prekida neko ko ulazi u prostoriju, ili ako postoji rizik da se sadržaj razgovora može čuti van prostorije u kojoj se vodi. Zbog toga je važan preduslov uspješnog savjetodavnog razgovora povjerenje, odnosno, uvjerenost korisnika savjetovanja da ne postoji rizik da će neko drugi čuti ono o čemu se razgovara u punom povjerenju.
6. Sljedeća pretpostavka poželjnih uslova savjetodavnog procesa je vremenska dinamika plana savjetodavnog procesa. Pod tim se prvo podrazumijeva dužina trajanja jednog savjetodavnog sastanka, a drugo dužina trajanja savjetodavnog procesa. Za vremensko trajanje savjetodavnog sastanka preporučuje se vremenska dinamika koja će biti ista na svim planiranim sastancima. To naglašavamo zbog toga što, ponekad, savjetnici u prvom savjetodavnom sastanku znaju da potroše znatno više vremena, (da sastanci duže traju), nego na narednim sastancima. Razlog je jednostavan, zbog uvodnih obaveza (upoznavanje, uzimanje osnovnih podataka i sl), savjetnici znaju da produže trajanje prvog sastanka, što može, na korisnike savjetovanja, ostaviti više zbunjujućih efekata. Prvi je uvjerenje da će svaki sastanak trajati toliko, što može da izazove osjećaj preopterećenosti. Drugi je osjećaj dugog raspoloživog vremena, što kod korisnika savjetovanja može, na kraju narednog sastanka, izazvati nelagodu da nije rekao ili uradio sve što je namjeravao. Zbog toga se preporučuje da svaki savjetodavni sastanak traje isto vrijeme koje okvirno može da bude od 50 do 60 minuta. Preporuka datog vremena je utemeljena na poznatim mogućnostima misaone aktivizacije, kako učenika, tako i odraslog čovjeka. Na pitanje koliko sastanaka će da traje savjetodavni proces nije lako

univrezalno odgovoriti. To zavisi od složenosti problema koji je uslovio savjetodavni proces, od korisnika savjetovanja (učenik, roditelj, nastavnik), od uslova i raspoloživih resursa potrebnih za uspješnu realizaciju savjetodavnog rada. Ipak, na eventualno, očekivano, pitanje korisnika savjetovanja, koliko je puta neophodno i potrebno da dođe na planirane sastanke, preporučuje se sljedeći odgovor: „U ovom momentu Vam ne mogu precizno reći, ali smatram da ćemo poslije 4 do 6 sastanaka, ili riješiti problem, ili znati precizniju dinamiku i broj sastajanja“. Kada je u pitanju dinamika sastanaka, preporučuje se oko tri sastanka sedmično. Preveliki vremenski razmak između sastanaka može da poremeti ritam i proces (može doći i do zaboravljanja sadržaja prethodnog sastanka), ali i premali vremenski razmaci između sastanaka mogu izazvati osjećaj preopterećenosti korisnika savjetovanja, kao i nemogućnost da se realizuju eventualne dogovorene aktivnosti.

Tri određenja savjetodavnog rada

Savjetodavni rad, kao što je već na početku rečeno, predstavlja kompleksan rad, odnosno, rad koji iziskuje besprijekornu stručnost, pa i senzibilnost savjetnika. Međutim, iz pragmatičnih razloga, možemo govoriti i o tri elementarna određenja savjetodavnog rada:

1. Poznavanje materije, sadržaja i oblasti kojima pripadaju poteškoće koje su dovele do potrebe savjetodavnog rada.
2. Poznavanje osnovnih filozofskih i pedagoško-psiholoških dimenzija.
3. Poznavanje metoda, tehnika i postupaka savjetodavnog rada.

Kada su u pitanju oblasti kojima pripadaju poteškoće koje su dovele do potrebe savjetodavnog rada u vaspitno-obrazovnim ustanovama, bez obzira da li se odnose na učenike, roditelje, prosvjetne radnike i dr. u literaturi se obično svode na sljedeće:

1. Problemi socijalne prirode – uklapanje u društvenu zajednicu, problemi interpersonalne i intrapersonalne prirode, vršnjački i kolegijalni problemi i slično.
2. Problemi akademske prirode – školski uspjeh, profesionalni očekivani ili neostvareni rezultati i slično.
3. Problemi vezani za porodične uslove života i rada – porodično nasilje, sukob generacija, porodične obaveze i odgovornosti i slično.

Svaka od ovih oblasti iziskuje poseban pristup, koji će se u većoj mjeri temeljiti na npr. psihološkim osnovama, pedagoškim i didaktičkim osnovama, do pravnih osnova. Iako je nemoguće podijeliti ove oblasti, riječ je o većoj ili manjoj fokusiranosti. Da bismo pomogli učeniku da poboljša rezultate svoga rada, potrebno je da savjetodavni rad ima oslonac na savremenim teorijama učenja što spada u pedagoške i didaktičke kompetencije. Kada je u pitanju nasilje i zlostavljanje, prioritet je, na osnovu zakonskih instrumenata i rješenja zaustaviti nasilje, stvoriti bezbjedno okruženje, a onda raditi na eliminisanju posljedica i uzroka.

U probleme socijalne prirode spadaju i problemi vršnjačkog nasilja, zlostavljanja, zanemarivanja i sl. Sve ovo su problemi koji zahtijevaju od savjetnika dobro poznavanje, i razumijevanje ovih pojava kako kako sa fenomenološkog, tako i sa etiološkog aspekta.

Škola okuplja djecu koja posjeduju mentalnu raznolikost. Mozak svakog djeteta je jedinstven. Neki su skloni umjetnosti, neki imaju dobre ili izuzetne sportske predispozicije, jedan broj djece voli da rješava komplikovane matematičke zadatke i sl. Ako pogrešno shvatimo ili možda čak zloupotrijebimo dječije sklonosti, nastaju tragične posledice. Dr Mel Livajn tvrdi da različiti umovi uče na različit način. "Savremeni obrazovni sistemi i kulturni obrasci neke od naših sposobnosti guraju u prvi plan, dok druge potpuno zanemaruju. U jednom trenutku od mladog bića se traži da briljira u jezičkim vještinama, da lepo crta i skladno peva, da shvata tajne prirode i odlike društva, da ta svoja znanja uspešno reprodukuje pismeno i usmeno, a povrh svega da bude dobar sportista."⁶ Autor nastavlja da ima onih izuzetnih učenika, ali koji ne uspijevaju sami da iskoriste svoje potencijale do kraja. Na školi i nastavnicima je velika odgovornost da

⁶ Ливајн, М.,(2005), Свако дете је паметно на свој начин, Моћ књиге, Београд, стр.433.

svoje zahtjeve prema učenicima prilagode i doziraju prema mentalnoj strukturi učenika. Time se postiže mnogo koristi, a dvije su najvažnije: učenici doživljavaju zadovoljstvo u radu i stvaramo vrijedne i korisne članove društva.

Naše interesovanje je ovdje usmjereno prema uzrocima nesporazuma između učenika i nastavnika, koje proizvodi negativan stav učenika prema školi, a taj negativan stav prouzrokuje, između ostalog, i izostajanje učenika sa nastave.

Dr R. Popadić tvrdi da je veliki broj učenika koji imaju predispozicije za velika dostignuća, ali imaju problema u usvajanju gradiva iz pojedinih predmeta. Većina ovih učenika, iako su prepoznati kao nadareni, "propadnu kroz pukotine" u tradicionalnom sistemu obrazovanja i njihov neuspjeh se objašnjava ljenošću i nedostatkom motivacije. Pored ovih učenika, u drugu grupu učenika sa teškoćama u učenju spadaju učenici koji imaju veliki talenat, ali taj talenat nikada i ne bude otkriven. I treća, najveća grupa, su učenici čije sposobnosti i nesposobnosti maskiraju jedna drugu. U postojećim školskim uslovima ovu djecu smatraju za učenike sa prosječnim sposobnostima.

Učenici se često dijele na "dobre" i "loše", "uspješne" i "neuspješne", "vrijedne" i "lijene" i slično. U koju grupu će učenici da se svrstaju zavisi od njihovog školskog postignuća. Zbog toga su učenici sa lošijim postignućem "lijeni", "nezainteresovani", "bezobrazni" itd. Međutim, iza toga postoje učenici koji se osjećaju užasno zato što ne postižu rezultate koji se od njih očekuju. Dešava se da roditelji provode besane noći pokušavajući da shvate šta se dešava sa njihovim djetetom. Često se i nastavnici osjećaju ogorčeno gledajući neobjašnjiv sunovrat njihovog učenika, a ne mogu ništa da promijene. Najveći neprijatelj, i za nastavnike, i učenike je nerazumijevanje problema.

Druga prepreka u iznalaženju rješenja kako najbolje pomoći određenom učeniku je činjenica da je svaki učenik "svijet za sebe" i da zahtijeva poseban prilaz i tretman od strane nastavnika, pedagoga, psihologa ili drugog stručnog saradnika. S obzirom na broj učenika u školama, to je teško postići. Zato je dr Livajn M. u pravu kada kaže: "Neka djeca na kraju plaćaju prekomjernu cijenu iz prostog razloga što su takva rođena. Ne svojom greškom, oni su vlasnici mozгова koji na neki način ne mogu da odgovore na zahtjeve koji se pred njih stavljaju: da dobro čitaju, čitko pišu, efikasno uče, da napamet znaju tablicu množenja. Kad porastu,

biće u prilici da vežbaju svoje sposobnosti, dok će u djetinjstvu biti surovo bređnovani na osnovu rezultata koje postižu."⁷ Ali, ne doživljavaju samo "slabi" učenici neprijatnosti u školi. Postoje učenici koji imaju sve odlične ocjene i odjednom se suoče sa sunovratom samopoštovanja, jer otkriju da ne mogu da odgovore na neke zadatke koji se pred njih stavljaju: da savladaju strani jezik, ne mogu da prebace loptu preko mreže, ne mogu da se naviknu na način rada i ophođenja novog nastavnika i sl.

⁷ Исто, стр.12.

PETI DIO

KORISNICI SAVJETOVANJA

Korisnici savjetovanja

Vrijeme u kome živimo, a koje obilježava proces tranzicije, burne i brze izmjene, egzistencijalne nesigurnosti, brz tehnološki razvoj, napuštanje tradicionalnih vrijednosti i prihvatanje novih, (nepoznatih) vrijednosti, poplava novih trendova i sl. Sve više je izražena nesigurnost pojedinca u ispravnost svojih postupaka, nemoć da se odgovori aktuelnim zahtjevima i disfunkcionalnost, kako pojedinca, tako i društva. Nije teško predvidjeti da idemo u sustet vremenu u kome će navedena obilježja dobijati sve veću očiglednost. S tim u vezi, sve izraženija je potreba za stručnom pomoći pojedincima i grupama kako bi bolje razumjeli sebe, druge, procese, mogućnosti i prilike, ali i kako bi prevazišli poteškoće na koje nailaze, rješavali probleme, izvršavali svoje obaveze i dužnosti i na kraju, bili uspješni i srećni.

Korisnici savjetovanja mogu biti raznovrsni i prema uzrastu i prema drugim obilježjima, ali im je zajedničko da nemaju dovoljno znanja i sposobnosti, te razvijene mehanizme da sami riješe manje ili veće probleme u svom ličnom ili profesionalnom životu, te im je potrebna stručna pomoć. Problemi korisnika savjetovanja mogu biti raznovrsni, pa time i potrebe.

Na prvo mjesto, kada probleme gledamo u kontekstu vaspitno-obrazovnih ustanova su vezani za komunikaciju. Pod uticajem informaciono-komunikacijske tehnologije (IKT), te sve veće socijalne otuđenosti pojedinaca, izražen je problem socijalne disfunkcionalnosti, koja ima za posljedicu frustraciju za nezadovoljenje potrebe za komunikacijom, jer je komunikacija jedna od osnovnih ljudskih potreba. Pored toga, javlja se nesigurnost u sebe, strah od drugih, nerazumijevanje, sukobi, depresije do potpune blokade u realizaciji osnovnih radnih i životnih potreba i obaveza.

Druga vrsta problema spada u „probleme lične prirode“, kao što je nezadovoljstvo sobom. Nezadovoljstvo sobom je najčešće posljedica stresnog načina života, nemogućnost da se izvrše određena očekivanja i potrebe. Kod roditelja su problemi uglavnom vezani za obavljanje roditeljskih dužnosti i obaveza, te nesigurnost u vlastiti vaspitni stil. Kod učenika, nezadovoljstvo sobom, najčešće se odnosi na školski uspjeh, ostvarivanje određenih odnosa i lične pozicije u društvu. Nastavnici su

izloženi stresnim situacijama kada se nađu između zahtjeva roditelja, učenika, struke i ličnih ambicija.

Korisnici savjetovanja mogu imati i drugu dimenziju nezadovoljstva i potrebe za stručnom pomoći, kao što je „nezadovoljstvo okolinom“. Pod „okolinom“ podrazumijevamo porodično okruženje, radno okruženje, lokalno društveno okruženje i sl. Pojedinci koji nose uvjerenje da su neshvaćeni u svojoj porodici, koji imaju zamjerke svojim članovima porodice (roditeljima, djeci), a na koje ne mogu da utiču, nose frustracije koje im ugrožavaju kvalitet života, onemogućavaju funkcionalan život i rad. Nezadovoljstvo radnim okruženjem umanjuje radne efekte i rezultate, što može da donese lično nezadovoljstvo. Životna sredina pod uticajem određenih faktora može da izazove posljedice u funkcionalnom bivstvovanju pojedinca. Treba istaći i to da su navedeni problemi mnogo izraženiji kod osoba koje nisu sklone da samokritički analiziraju problem, koji lako vide i govore šta je neispravno kod drugih, ali teško ih je navesti da preispitaju svoje postupke. Zbog toga je neizvjestan rezultat savjetodavnog rada, kada je problem savjetovanja nezadovoljstvo okolinom, a da se u savjetovanje ne uključe i druge osobe iz neposredne sredine.

U savjetodavnom radu, korisnik savjetovanja može pokazati potrebu samo da mu se potvrde ispravnosti ličnih postupaka.

Upoznavanje korisnika savjetovanja

Savjetnik je u obavezi da što bolje upozna korisnika savjetodavnog rada i to, po mogućnosti, prije početka samog savjetovanja. Postoji više načina na koji se može upoznati korisnik savjetovanja, a D. Krneta (Socijalna psihologija, 2005, Fakultet za poslovni inženjering i menadžment, Banjaluka) navodi:

1. Vjerovanje drugima – o osobi koja nas zanima prikupljamo podatke od osoba koje korisnika savjetovanja dobro poznaju. To je metod koji podrazumijeva izvjesnu opreznost i suptilnost, jer savjetniku nikako ne bi išlo u prilog da korisnik savjetovanja sazna da se savjetnik, u koga treba da ima puno povjerenje, raspituje o njemu kod drugih, a možda, za njega, i nepoželjnih osoba. Druga

vrsta opreznosti je o tačnosti i iskrenosti informacija koje dobijemo, jer izvor informacija može svjesno da pruži pogrešne informacije, ili to može da uradi i sa uvjerenjem da je nešto tačno i istina, a što, u stvari, ne odgovara istini.

2. Zvanična dokumenta – pohvale, nagrade, uvjerenja, nalazi i slično, isto tako mogu da budu izvor informacija koji savjetniku može da pomogne da potpunije sagleda i upozna korisnika savjetovanja. Ako je riječ o učeniku, pisani dokumenti mogu da budu i školska dokumentacija, izjave stručnjaka i slično.
3. Vlastiti sud – kao način upoznavanja korisnika savjetovanja se može formirati na različite načine. Da bi formirao vlastiti sud o nekoj osobi, savjetnik koristi više različitih postupaka. Neki postupci se zasnivaju na analizi izgleda i ponašanja dotične osobe, a neki na osnovu razgovora sa dotičnom osobom. Iako izgled i ponašanje nisu naročito pouzdan pristup, često se koristi za upoznavanje i tumačenje osobina ličnosti. Tu se, prije svega, kada je izgled u pitanju, misli na garderobu, šminku, nakit, lični izgled u cjelini. Kada je u pitanju ponašanje, percepcija se naročito usmjerava na odnos dotične osobe prema drugima, kao što su način razgovora, način ispoljavanja postupaka i gestova i sl. Vlastiti sud o nekoj osobi zavisi od sposobnosti opažanja savjetnika. Opažanje predstavlja zapažanje različitih manifestacija, ali i izvođenje zaključaka o međusobnoj povezanosti među tim manifestacijama. Pomoću čula saznajemo ekspresiju, izraz lica, gestikulaciju, fizički izgled, neposredno ponašanje i aktivnosti. Međutim, u opažanju druge osobe „postoji uzajamno djelovanje onoga koji opaža i ocjenjuje i onoga koji je opažan i ocjenjivan.“ (Krnet 2005). Zbog toga savjetnik može, osobi koju opaža i ocjenjuje pripisati određene motive, stavove, osobine, koje on ne posjeduje u mjeri u kojoj se čini, jer su proistekle, ne samo iz objektivnog posmatranja, nego i interakcijskog djelovanja. Zbog toga je preporuka da se vlastiti sud o nekome zasniva na određenim principima naučnog saznanja.
4. Razgovor – je jedno od najpouzdanijih sredstava za upoznavanje drugih ljudi i njihovih osobina. Razgovor može biti usmjeren ili

spontan i predstavlja najneposredniji način koji omogućava prikupljanje velikog broja pravih informacija o ličnosti, koje se ne mogu dobiti na drugi način.

Objektivni načini prikupljanja podataka su standardizovani ili nestandardizovani testovi koji nude mogućnost da na objektivan način savjetnik dobije određene informacije o određenim karakteristikama ili ličnosti uopšte. Međutim, to zahtijeva složeni proces obrade i interpretacije podataka dobijenih standardizovanim testiranjem, te je rijedak u individualnom radu sa pojedincima na nivou savjetodavnog rada u vaspitno-obrazovnim ustanovama.

Roditelji kao korisnici savjetovanja

Već je više puta naglašeno da su roditelji najvažniji faktor razvoja djece. Međutim, nema institucionalne pripreme za roditeljstvo, niti se o roditeljstvu sistemski, programski uči. Roditeljski stilovi vaspitanja su ili plod vlastitog iskustva (kako su ih njihovi roditelji vaspitavali), ili su plod opšteg obrazovanja, ili su posljedica nekih drugih faktora koji su usloveli izgradnju vlastitog stila vaspitanja. Zbog toga i imamo vrlo različite prilike u kojima odrastaju djeca, kako na širem, tako i na užem području. Svaki roditelj ima određene osobine, koje, prema načinu na koji utiču na odrastanje i razvoj djece, možemo svrstati u poželjne i nepoželjne. Poželjne su osobine roditelja koji su podsticajne za djecu. Prema Gejl Lindenfeld, poželjne osobine i maniri roditelja su:

- Pridaju veliku važnost svom mentalnom i fizičkom zdravlju, djeca ih smatraju snažnim i sposobnim.
- Imaju sposobnost da osjete potrebe i osjećanja djece koja se još nisu dovoljno razvila da to sami iskažu na odgovarajući način.
- U stanju su da komuniciraju na otvoreno emotivan način.
- Otvoreni su za topao, iskren i prislan odnos.
- Uživaju da učestvuju u društvenim zbivanjima.

- Drže do svojih prijatelja i ulažu vrijeme i energiju da bi održali prijateljstvo.
- Njihova kuća je otvorena i prijatelji njihove djece su dobrodošli.
- Kontaktiraju (i dozvoljavaju svojoj djeci) sa ljudima iz različitih društvenih i starosnih grupa.
- Sposobni su za timski rad , čak i ako su skloniji individualnom radu.
- Teže da i dalje razvijaju svoje potencijale, znanje, kompetencije.
- Svoja znanja i vještine dijele sa djecom.
- Spremni su da uče od djece.
- Nastoje da sebe i svoju djecu okruže motivišućim stvarima (knjge, muzika, igračke...)
- Druže se sa energičnim ljudima koja ih podstiču na nova dostignuća.
- Podržavaju i stimulišu druge da preduzmu nove projekte i aktivnosti.
- Stabilni su i ulivaju osjećaj sigurnosti, tako da djeca ne strahuju stalno da li će izaći u susret njihovim osnovnim potrebama.
- Stoje čvrsto na zemlji, čak i kada zauzimaju važnu društvenu ulogu.
- Žive unutar finansijskih mogućnosti i ne dozvoljavaju finansijske padove i stresove.
- Postavljaju sebi izazovne i realne ciljeve.

Nepoželjne osobine roditelja su one osobine koje nepovoljno utiču na odrastanje djece. Problem sa nepoželjnim osobinama je taj što ih roditelji ne uočavaju i ne procijenjuju kao nepoželjne, te ih ne mogu ni otkloniti bez pomoći drugih. Naprotiv, najčešće su roditelji koji imaju

nepoželjne osobine uvjereni u ispravnost svojih stavova, manira i navika, te im je veoma teško da se od toga oslobode. Kao neke od nepoželjnih osobina Gejl Lindenfeld, navodi sljedeće:

- Od djece očekuju da prvo zadovolje njihove potrebe (za zabavom, društvom, ljubavlju...).
- Usmjeravaju djecu ka onim aktivnostima u kojima oni mogu da nađu odraz svoje slave.
- Nisu voljni da žrtvuju svoj komfor za dobrobit svoje djece.
- Koriste svoju veću fizičku i emocionalnu stranu da bi povrijedili svoju djecu.
- Sprječavaju djecu da koriste mogućnosti i sredstva koja su im dostupna, zato što su oni bili lišeni toga kada su bili u njihovim godinama.
- Koriste djecu kao “lake mete” na kojima će iskaliti bijes i frustracije.
- Uzdražavaju se od pohvala i nagrada, zato što ih ni sami nisu dobijali kao djeca.
- Uvijek imaju posljednju riječ u raspravi.
- Uživaju da pobjeđuju djecu u igrama.
- Kada djeca postignu neki uspjeh, umanjuju im zadovoljstvo tako što im ukazuju na sopstvena, ili tuđa veća dostignuća.
- Uvijek “znaju” šta je najbolje i nesposobni su da vide da su i tuđa gledišta jednako vrijedna.
- Smatraju da najbolje znaju koji je smisao i svrha života, te ne dozvoljavaju svojoj djeci da istupe, moralna načela...
- Nespremni su da priznaju sopstvene greške.

- Stalno umanjuju entuzijazam svoje djece ističući greške i moguće negativne ishode.
- Preopterećeni su sopstvenim neuspjesima i problemima da bi sa djecom podijelili radost života.
- Previše žale za “dobrim starim vremenima”.
- Previše često spominju svoje nerealizovane mogućnosti konstatacijom “da je samo...” u njihovom životu.
- Dozvoljavaju svojoj djeci da se prema njima odnose sa nepoštovanjem.
- Odbijaju promjene i nove ideje.
- Ohrabruju djecu da “igraju na sigurno” i biraju lakše, poznate opcije.
- Vode život koji je potpuno pod kontrolom rutine, a sebi daju malo prostora za spontanost.
- Nevoljni su da putuju na nova nepoznata mjesta.
- Ukorijenjeni su u svom društvenom životu (npr. uvijek idu u istu kafanu, gledaju isti TV program...).
- Podsmijavaju se prirodnoj dječijoj radoznalosti.

Roditelji, čija djeca pokazuju neuspjeh u učenju, asocijalno ponašanje, ili imaju problem sa autoritetima, ne poštuju uslove i pravila života i rada u školi, u velikoj većini slučajeva, i sami imaju loše školsko iskustvo i određene predrasude o školi. Imajući to u vidu, savjetnik treba da bude oprezan i spreman na neprijatnosti koje mu može prirediti takav roditelj na početku savjetodavnog razgovora. Razlog takvom ponašanju je češće strah od škole, (upravo što i sam ima loše iskustvo iz škole), onda se agresija javlja kao sredstvo zaštite, a ne poteba da bilo koga napada. Iskusan savjetnik će uvjeriti roditelja da je njegov osnovni zadatak i motiv rada pomoć učeniku, te će tako dobiti vijernog saradnika.

Greške u koje roditelji danas upadaju su najčešće dvojake. Ili, usljed povećane brige za djecu zauzimaju zaštitničku i pokroviteljsku ulogu, nastojeći ih izolovati od spoljašnjih nepovoljnih okolnosti, ili, usljed prevelike zauzetosti zanemaruju djecu prepuštajući ih raznim vanjskim (vanporodičnim) uticajima. Na jednoj strani, zbog prevelike brige i želje da djecu zaštite, dolazi do popustljivog odnosa prema djeci i udovoljavanja njihovim željama i prohtjevima, a na drugoj strani dolazi do konfliktnih odnosa sa negativnim vaspitnim efektima.

Većina roditelja ima viziju šta žele da razviju kod svoje djece i kakva njihova djeca treba da budu kad odrastu. Međutim, zahtjevi roditelja prema djeci, njihove želje i težnje često nisu plod realnih potreba djece, nego odraz karakteristika roditelja, kao što su: obrazovni nivo, bračna situacija, intelektualne, socijalne, emocionalne osobine roditelja i slično. Maksić (Maksić, S. 2001. str 32), tvrdi da obrazovaniji roditelji u većoj mjeri podstiču, ili se bar zalažu za razvoj radoznalosti kod svoje djece, dok oni manje obrazovani teže većoj poslušnosti djece. Osim toga, Popadić (Popadić, R. 2005. str 19), ističe da roditelji često čine neoprostive greške u samim postupcima prema djeci. „Činjenica je da roditeljima, čak ako imaju više djece, jedno dijete postaje ljubimac. Najčešće jedno od djece, po strukturi svoga bića i emotivnoj sferi posebno je simpatično ocu, a drugo majci, odnosno, može biti ljubimac i ocu i majci.“ U tom smislu, isti autor navodi, da se u takvim porodičnim okolnostima ne može očekivati neophodna i potrebna podrška djetetu, te je uloga škole (stručne službe, prije svega) da roditeljima pomogne da shvate potrebe djece, te da prihvate poželjne stilove vaspitanja. O značaju roditelja za pravilan razvoj, opšti i profesionalni uspjeh učenika M. Savić ističe poznatu Sokratovu rečenicu koja je izgovorena prije više od dvije hiljade godina, a možemo je doživjeti kao krik očajnog stanja aktuelnog porodičnog vaspitanja: „Kuda ćete, o ljudi, koji se na sve načine trudite da steknete imanje, a o sinovima kojima ćete to imanje ostaviti ne vodite računa.“

Zbog nesporne činjenice da odlike koje dijete razvije u porodici biće osnova u kasnijem životu, stručnim saradnicima (savjetnicima) se stavlja velika odgovornost u vođenju roditelja prema uspješnim vaspitačima. Roditelj je osoba koja postavlja pravila ponašanja djeteta, ali i osoba koja kontroliše da li se dijete pridržava tih pravila. Ukoliko se roditelj ne snađe u toj ulozi, dolazi do neželjenih posljedica. Razlog koji otežava da se roditelj dobro snađe u ulozi vaspitača jeste različitost djece

koja zahtijeva individualan i različit pristup svakom djetetu. Svako dijete se razlikuje po karakternim osobinama, temperamentu, motivima, dispozicijama, što zna da zbuni roditelje i dovede do pogrešnih stavova i postupaka.

Da bi efekti savjetodavnog rada sa roditeljima bili maksimalno održivi, Zuković, S. smatra važnim da savjetnik permanentno razmatra sopstveni pristup, odnosno da stalno ima na umu da način na koji uspostavlja odnos sa roditeljima, vodi savjetodavni razgovor i daje povratne informacije umnogome određuju efikasnost procesa savjetovanja. Isti autor navodi literaturu (Juul, 2002; Lukaš i Gazibara, 2010; Resman, 2000) u kojoj su apostrofirana određena načela koja je važno imati u vidu prilikom savjetodavnog rada sa roditeljima, a odnose se na sljedeće:

- Stvoriti prijatnu atmosferu – pored same teme razgovora, za roditelje je uvijek važan i lični pristup. Način na koji savjetnik prilazi roditeljima i uspostavlja odnos sa njima treba da bude sa puno uvažavanja i poštovanja;

- Na početku jasno istaći svrhu razgovora – veoma je važno da roditelji, čim dođu na razgovor, budu obaviješteni iz kog razloga su zamoljeni da dođu i koja je svrha razgovora koji će uslijediti. Tu je od naročitog značaja da roditelji zauzmu stav prema problemu, pa da se onda razgovor može upotpuniti njihovim željama i ciljevima.

- Težiti ka što jasnijoj i konkretnijoj komunikaciji – savjetnik mora voditi računa da se izražava što je moguće jasnije i konkretnije. Pitanje jezika i izbora riječi puno govori roditeljima, kao i o samom savjetniku, i utiče na njihov odnos prema savjetovanju.

- Izbjegavati previše pitanja – pitanja obično čine sigurnijim one koji ih postavljaju, a ne one kojima su upućena. O tome treba voditi računa, te postavljati ciljana pitanja, otvorenog tipa koja će ohrabrivati roditelje da iskreno i opušteno iznose svoje priče i viđenja.

- Koristiti cjelovite izjave – poželjno je koristiti cjelovite izjave koje se sadržajno sastoje od aktivnog i pasivnog dijela. Pasivni dio bi glasio: „Zbunjen sam”, a zatim slijedi aktivni dio izjave: „Hoćete li biti ljubazni i ponoviti...”. Mnogi savjetnici imaju tendenciju da sažimaju i da zapravo sami obavljaju posao korisnika savjetovanja (roditelja).

– Ostaviti utisak – poželjno je da prilikom izražavanja savjetnik uvijek ostavi najjači utisak. Izjava „Nije mi prihvatljiv način na koji razgovarate sa svojim sinom i smatram da biste trebali prekinuti sa tim”, ostavlja mnogo jači utisak od „Možda i nije baš svrsishodno reći mu to na ovakav način...”. Ne nastupati sa pozicije moći – važno je da roditelji ne steknu utisak da je riječ o odnosu u kome jedna strana (savjetnik) ima više moći od druge (roditelj), tj. da shvate da su zajedno, na istoj strani. Zadatak savjetnika jeste da pomogne roditeljima da verbalizuju svoja osjećanja, pruži im vrijeme da razmisle o nekim stvarima, pokaže empatiju za njihove brige.

– Izbjegavati priču o onima koji su nisu prisutni – ovo načelo nije moguće uvijek ispoštovati, kao na primer, kada je riječ o djeci. Često je potrebno, a nekad i bolje, razgovarati o njima onda kada ona nisu prisutna. Ukoliko se, pak, radi o odraslima koji nisu prisutni (npr. nastavnik sa kojim dijete ili roditelj imaju konflikt), roditelju treba omogućiti da iznese svoje mišljenje, ali onda predložiti da se dalja priča nastavi na sljedećem susretu kojem će i nastavnik prisustvovati.

– Otklanjati otpore i aktivirati roditeljske potencijale – na početku savjetodavnog rada roditelji često pokazuju otpor prema savjetovanju. Zadatak savjetnika je da stvori atmosferu koja će opustiti roditelje i pomoći im da što lakše izraze svoja gledišta i stavove. Ovakav pristup omogućava da se aktiviraju potencijali roditelja kao eksperata za svoju djecu.

– Čuvati sopstvene granice i profesionalni integritet – umješnost savjetnika da postavlja jasne granice i čuva svoj integritet je veoma značajna. Savjetnicima se ponekad dešava da ih roditelji sa kojima rade izgrde, budu neprijatni ili, čak agresivni. Mnogi savjetnici trpe takve situacije iz obzira prema djetetovoj situaciji, iz straha da će roditelji ustati i otići i sl. Upkos želji da se obavi savjetovanje, savjetnik se mora smireno, ali čvrsto i odlučno boriti za svoja prava i svoj profesionalni integritet.

– Razgovor usmjeravati ka ključnom problemu – s obzirom da je savjetnik osoba koja treba da usmjerava razgovor, on mora i isplanirati kako će taj razgovor izgledati i koji će mu biti cilj. Ne osporavajući značaj maksimalnog uvažavanja roditelja i njihovih potreba, potrebno je čuvati se situacije u kojoj će roditelji potpuno preuzeti vođenje razgovora. Pritom je

važno imati u vidu da razgovor treba voditi, a ne upravljati njime: „Za mene je važno da se vratimo na...”, a ne: „Sad ćemo da razgovaramo o svakom problemu posebno.”

– Izbjegavati davanje savjeta u smislu gotovih rješenja – gotova i brza rješenja nisu cilj savjetovanja, jer takva praksa stvara osjećaj zavisnosti umjesto osjećaja odgovornosti. Prema tome, bitna je orijentisanost na proces, a ne na rješenje, posebno ako se ima u vidu da je savjetodavni rad sa roditeljima veoma složena kreativna djelatnost koja se neprestano razvija, obogaćuje i mijenja.

– Nastupati pozitivno i optimistično – svojim vođenjem i komentarima savjetnik treba da probudi optimizam kod roditelja, kako kroz iskazivanje vjere u njihove sposobnosti i potencijale, tako i kroz isticanje pozitivnih osobina i sposobnosti njihovog djeteta. Roditelji su subjektivni u svom stavu/odnosu prema djetetu, tako da je važno da dobiju pozitivne komentare o svom djetetu. To ne znači da savjetnik neće saopštiti roditeljima i manje prijatne stvari, ali je strategija ”++” uvijek djelotvorna za pridobijanje roditelja za saradnju. (Slađana Zuković, 2017)

ŠESTI DIO

TIPOVI SAVJETODAVNOG RAZGOVORA

Individualni savjetodavni razgovor

U prethodnom tekstu je bilo riječi o prostornom uslovima, odnosno, o uređenju prostorije u kome se odvija savjetodavni rad. U narednom tekstu ćemo se, ukratko, osvrnuti na samo pozicioniranje savjetnika i korisnika savjetovanja, u toku savjetodavnog razgovora, kao važne determinante uspjeha savjetodavnog rada. S tim u vezi, navodimo četiri pozicije za ispoljavanje odnosa u neposrednoj komunikaciji, koje je opisao antropolog Edvard Hol (prema Krneta, 2005).

1. Intimna distanca – osobe su na udaljenosti od 15 do 45 cm, tako da omogućava tih razgovor i tjelesni dodir tokom razgovora. Ovakva blizina je obično neprikladna za savjetodavni razgovor, jer izaziva nelagodu kod korisnika, a naročito ukoliko su osobe nepoznate, različitog uzrasta, pola i sl.
2. Interpersonalna distanca – osobe su udaljene od 45 do 80 cm i omogućava nesmetanu komunikaciju.
3. Socijalna distanca – udaljenost do 4 metra, ukazuje na razlike u društvenom statusu i nije pogodna za savjetodavni razgovor.
4. Javna distanca – udaljenost veća od 4 metra i potpuno neprihvatljiva za neposredni savjetodavni razgovor.

Prostorni raspored i način sjedenja savjetnika i korisnika savjetovanja može da nosi određene poruke ili predrasude koje mogu da budu povoljne ili ometači uspjeha.

Sjedenje „licem u lice“ (face to face) je najčeći raspored sjedenja koje koriste osobe iste socijalne pozicije. Ovakav položaj može da pokazuje raspravu o nekoj stvari o kojoj postoje razlike u pogledima. Osim toga, ovakav raspored sjedenja, na izvjestan način, pruža poruku drugima da ne žele da im neko smeta u toku razgovora.

Pozicija u kojoj sagovornici sjede sa dvije susjedne strane stola pruža uvjerenje da se radi o prijateljskom razgovoru. Obično se odvija u vrijeme neobaveznog „časkanja“, a drugima dozvoljava da se pridruže.

Sjedenje za jednom stranom stola, jedno pored drugog, pokazuje želju osobe koja pokušava da „uđe“ u personalni prostor druge osobe i da sa njom ima neposrednije kontakte. Tako obično sjede prijatelji istog pola ili mladić i djevojka koji se vole.

Na udaljenim stranama stola najčešće sjede osobe među kojima ima izražena distanca, koji, iako to ne žele, na neki način su prisiljene da razgovaraju. Nepoznate osobe često na ovakvim pozicijama započinju razgovor.

Sjedenje dijagonalno na dužim stranama stola pokazuje najizraženiju distancu među sagovornicima. Najčešće je ovo položaj koji zauzimaju osobe koje se ne vole, koje su prisiljene na kontakt mimo svoje volje. Nije rijedak slučaj da ovaj položaj zauzimaju rukovodilac i radnik koji je pozvan radi disciplinskog postupka (Krneta 2005).

Prilikom spontanog razgovora dvoje ljudi, često se zauzima položaj koji je uslovljen trenutnom situacijom, koji nije svjesno izabran nego je nužno određen. Međutim, savjetodavni rad nije spontani, nego planirani i pripremani razgovor, te bi savjetnik trebao da stvara poziciju sa korisnikom savjetovanja onakvu kakvu on smatra potrebnom i poželjnom, zbog čega je dobro znati ovo tumačenje pozicije sjedenja koje je preuzeto od D. Krnete.

Za uspješan individualni razgovor je od ključne važnosti imati što više informacija o korisniku savjetovanja i o problemu koji je uslovio savjetodavni rad. O načinu prikupljanja podataka je bilo riječi, ovdje ćemo ukratko ukazati o mogućim načinima sticanja uvida u problem savjetodavnog rada. Uvid u problem savjetodavnog rada, ako je vezan za vaspitno-obrazovnu ustanovu, (javlja se u školi), najbolje se ostvaruje opservacijom korisnika u neformalnim uslovima. To znači da se savjetodavni rad ne odvija isključivo u prostoriji za razgovor ili samo za vrijeme razgovora sa korisnikom savjetovanja. Savjetodavni rad je proces koji ima karakter direktnog i indirektnog rada, formalnog i neformalnog vođenja, trenutnog i odloženog djelovanja. Za razliku od direktnog, kada je savjetnik u fizičkoj interakciji sa korisnikom savjetovanja (razgovaraju), indirektni savjetodavni rad se odvija i onda kada korisnik savjetovanja nije svjestan toga, kada njegovo ponašanje, navike, reakcije, manire savjetnik opservira, a da korisnik savjetovanja nije ni svjestan toga. Pored formalnog, na koji već uveliko ukazujemo, savjetodavni rad može imati i neformalni karakter, kao podrška u rješavanju problema. To su situacije kada savjetnik sam stvara uslove sa faktorima koji će izazvati spontane reakcije korisnika, te otkriti dragocjene informacije o njegovom odnosu prema problemu koji mu predstavlja poteškoće. Savjetnik može, u toku

individualnog savjetodavnog rada da reaguje trenutno, da postavi pitanje, da traži pojašnjenje, ponudi rješenje i slično, ali može i da odgodi djelovanje, kada procijeni da će to imati veći efekat na korisnika, kada su mu potrebne dodatne informacije koje ne može da dobije od korisnika, kada je potrebno na uključi ili konsultuje i drugog stručnjaka i sl.

Moguća rješenja problema individualnog savjetodavnog rada mogu biti u okviru samog korisnika savjetodavnog rada (ojačavanjem njegovih kompetencija, osposobljavanjem da preuzme odgovornost, podsticanjem za izmjenu navika ili stavova, podrška u izgradnji proaktivnosti i sl. Isto tako, moguće rješenje može podrazumijevati preuzimanje šireg spektra aktivnosti, koje podrazumijevaju projektovanje aktivnog učešća svih aktera školskog života. Drugim riječima, u slučaju pojave npr. vršnjačkog nasilja, pojave oblika ponašanja koja nisu u skladu sa kulturnim i civilizacijskim normama, lošeg uticaja vanškolskih faktora i slično, onda se, nakon savjetodavnog rada, kao pomoć i podrška korisniku, preduzimaju mjere koje u suštini imaju projektna obilježja. U tom projektu se planira sljedeće:

- posebne uloge svakog člana školske zajednice (stručni saradnici, razredni starješina, dežurni nastavnici, direktor, roditelji...);
- način praćenja evidentiranih pojava (skalari, ček liste, anegdotske bilješke, izvještaji, analize...);
- vrijeme i način sumiranja novih činjenica podataka i informacija;
- donošenje konkretnih mjera na nivou ustanove koje obavezuju sve aktere;
- način praćenja efekata realizovanih mjera;
- eventualne korekcije, dorade ili uvođenje novih mjera;
- dinamika realizacije navedenih sekvenci projekta usmjerenog na rješenje sa okvirnim vremenom trajanja pojedinih sekvenci.

Grupni savjetodavni razgovor

Grupni savjetodavni razgovor se metodički značajno razlikuje od individualnog savjetodavnog razgovora. Grupnim savjetodavnim razgovorom obuhvatamo veću ili manju, homogenu ili heterogenu grupu, čija priprema se odvija na drugačiji način od individualnog savjetodavnog razgovora.

Grupni savjetodavni razgovor se najčešće odvija putem određenih radionica ili prezentacijom. Priprema radionica ima svoja pravila, koja facilitator ima u vidu prilikom pripreme. Ustaljeno je pravilo da se radionice pripremaju na način da se jasno definiše:

- ciljna grupa,
- broj učesnika,
- vrijeme i mjesto realizacije,
- cilj i očekivanja,
- potreban materijal i sredstva,
- agenda samog toka radioničkih aktivnosti,
- evaluacija.

Prezentacije su zahtjevniji oblik grupnog savjetodavnog rada, jer je uloga savjetnika veća. Dok je akcenat na radioničkom savjetodavnom radu na učesnicima (učesnici u najvećoj mjeru aktivno učestvuju u realizaciji pripremljenih aktivnosti), kod prezentacije, učesnici su uglavnom pasivni slušaoci sadržaja prezentovanja. Zbog toga prezentacije nose rizik da budu nezanimljive, da učesnicima brzo dosadi pasivna uloga slušalaca, pa samim tim je i potreba da savjetnik-prezentator bude osoba koja je u stanju zadržati pažnju slušalaca i podizati, tokom prezentovanja, zainteresovanost učesnika za sadržaj prezentacije. S tim u vezi, Majkl Gelb (2003), ističe važnost „artikulisanog govora tijela“ savjetnika – prezentatora, pod čime podrazumijava „...da su svi njegovi osnovni elementi – držanje tijela, pokreti, gestovi, kontakt očima i glas – prisno povezani i međusobno zavisni“.

Držanje tijela je važno jer predstavlja osnovni uslov uspješnosti prezentovanja. Savjetnik, svojim držanjem tijela, saopštava da posjeduje

samopouzdanje i integritet, ili neigurnost, koja se odražava u vidu nepovjerenja kod učesnika prezentacije. Skladno, uspravno držanje tijela odslidikava stručnost i sposobnost, dok srozano držanje tijela, u vidu uvučenog grudnog koša, zgurenim ramenima ili, pak kruto, sa ukočenim vratom i neprirodno izdignutim ramenima, slušaocima ne uliva povjerenje i ubrzo prestaju da budu zainteresovani za praćenje prezentacije. Kao otpor se javlja potreba da sabotiraju rad prezentatora. Zbog navedenog, savjetniku–prezentatoru se preporučuje da uvježbava držanje tijela kao što je osnovni stav u sjedenju i stajanju, mirno stajanje (bez kočenja), jer obezbjeđuje samopouzdanje i moć, a publika, prema riječima Majkla Gelba, „postaje prijemčivija i lako se reaktivira kada pred njom stoji tako smireno i dostojastveno.“

Pokreti koje pravi savjetnik–prezentator, mogu da privlače publiku, ili da joj smetaju. To zavisi od toga da li pokreti koji prate razgovor imaju funkciju u boljem razumijevanju, ili su nepotrebni kao što su nesvjesno mahanje rukama, neprimjerno koračanje i sl. Zbog toga se preporučuje da se snimaju pojedine realizovane prezentacije, te na osnovu detaljne analize, uoče svi propusti i nepotrebno opterećavanje prezentovanja.

Slično kao o pokretima, i o gestovima i gestikulaciji savjetnik treba da vodi računa na isti način. Pošto gestovi mogu imati važnu ulogu i veliku snagu, kako u grupnom, tako i u individualnom savjetodavnom radu, od suštinske je važnosti izbjegavati sve nepotrebne geste kao što su navika igranja olovkom, dobovanje po stolu, kršenje prstiju, uvrtnje kose, zveckanje ključevima, nepotrebno cerekanje, pretjerano izražavanje uzbuđenja i slično.

Sljedeće, što je istaknuto kao važno u smislu povećanja uslova za uspješnost prezentovanja, jeste kontakt pogledom. Priznati stručnjak za komunikaciju Majkl Gelb kaže: „Kontakt pogledom je humanizujući element u često bezličnom svijetu. Riječ je o krucijalnom aspektu komunikacije, dakle, jednom vrlo važnom dijelu uspješne prezentacije.“ (Gelb 2003. str. 89.). S tim u vezi, savjetniku se preporučuje da pogled očima bude jednostavan, prirodan, takav, da pokazuje interesovanje za publiku. Direktno susretnje sa pogledom pojedinaca pokazuje interesovanje, razumijevanje, pomaže pojedincima da osjete da, iako su dio grupe, lično učestvuju u svemu.

Za uspješnu prezentaciju, ili uopšte za grupni savjetodavni rad, važno je i kako savjetnik koristi svoj glas. Glasom je moguće izraziti sve nijanse značenja. Međutim, i ovdje treba voditi računa da se ne ode u krajnost koja može da bude kontraproduktivna. Dakle, kao i kod držanja tijela, grimasa, kontakta pogledom, i glas treba da bude prirodan i jasan. Posebno je važno korišćenje i pravilan raspored pauza u govoru, kao i eliminisanje nepotrebnih zvukova „hmmmm“, poštapalica „ovaj“, „znate“. „Snažan, izražajan ritam govora karakterišu česte i potpune pauze“ (Gelb 2003. str 91). Ne treba zanemariti i brzinu govora. Prebrz govor može da prouzrokuje lošu artikulaciju, smanji nivi razumijevanja sadržaja prezentacije, ili da stvori osjećaj pritiska nedostatka vremena. Zato se preporučuje da se, u situaciji kada je evidentno manjak vremena, smanji sadržaj, a ritam govora ostane dosljedan.

Izbor oblika savjetodavnog rada i karakteristike

Da li će savjetnik pripremiti i realizovati individualni, grupni ili kolektivni savjetodavni rad, zavisi od prirode i vrste problema. Individualni savjetodavni rad se realizuje onda kada je problem vezan isključivo za jednu osobu, kada je priroda problema takva da nosi visok nivo privatnosti, ali i kada korisnik savjetovanja ne želi da sarađuje u grupnom ili kolektivnom savjetodavnom radu. Individualni savjetodavni rad može se organizovati i na inicijativu savjetnika, kada savjetnik procijeni da bi učešće drugih moglo da bude otežavajući faktor. Individualni savjetodavni rad u vaspitno-obrazovnim ustanovama treba planirati i organizovati u skladu sa: **karakteristikama korisnika savjetovanja** (uzrast, osobine ličnosti i slično), **uslovima** u kojima se realizuje (nepostojanje odgovarajućih uslova kao što su zasebna prostorija, dovoljno vremena, potrebna podrška i sl. može da ima suprotne efekte, te treba biti oprezan sa pokretanjem savjetodavnog rada), **karakteristikama problema** (da li problem zahtjeva vođenje, savjetovanje ili terapiju), **vrstama savjetodavnog rada** (direktna ili indirektna/posredna savjetodavna pomoć).

Karakteristike korisnika savjetovanja u savjetodavnom radu su višestruke. Savjetodavni rad sa djecom u predškolskoj ustanovi se

razlikuje od savjetodavnog rada sa učenicima, roditeljima, nastavnicima. Problemi, koji se najčešće nameću kao potreba savjetodavnog rada u predškolskom uzrastu su određeni strahovi djece, emocionalna nestabilnost, loše životne navike, nepravilan odnos prema sebi ili prema drugima i sl. U uslovima kada dijete u predškolskoj ustanovi pokazuje određeno odstupanje u ponašanju, reagovanju, doživljavanju u odnosu na očekivano, ili u odnosu na druge, najčešće takve probleme ne može da rješava zaduženi vaspitač, jer su njegove obaveze vezane za cijelu grupu. Uloga vaspitača je da određeno vrijeme prati dijete koje, u nekom obliku odstupa od očekivanog, odnosno, kod koga se određene pojave negativno odražavaju na njegov rad, rad grupe ili mu onemogućavaju uspješan razvoj. Praćenje podrazumijeva bilježenje i dokumentovanje pokazatelja problema sa kojima se dijete suočava. Dokumentovanje se vrši na više načina: pravljenjem bilježaka, (anegdonska bilješka), snimanjem situacija u kojima se manifestuje problem koji je identifikovan, intervjuom, fotografijama, video zapisom i sl. Dakle, kada vaspitač procijeni, da i pored svih intervencija, mjera i pokušaja da eliminiše nepoželjne pojave kod djeteta, započinje sam individualni savjetodavni rad, ili uključuje stručnog saradnika. Kao što je već rečeno, vaspitač obično nije u mogućnosti da samostalno vrši individualni savjetodavni rad koji podrazumijeva metodičku strukturu koja je već opisivana (zbog drugih profesionalnih obaveza), ali kroz vaspitne intervencije u toku realizacije planiranih aktivnosti utiče i nastoji da pomogne djetetu.

U školskim uslovima individualni savjetodavni rad se odvija kada je problem vezan za jednu osobu, na način kako je to već opisano. Međutim, postoje situacije kada savjetnik pokreće grupni savjetodavni rad i u situacijama kada je problem individualne prirode. U nastavku, egzemplarno ćemo opisati moguću (ili čestu) situaciju koja se odnosi na roditelje. Prosvjetni radnici se susreću sa roditeljima koji su previše posvećeni svome djetetu. Pod „previše“ podrazumijevamo potrebu roditelja da su uključeni u svaki detalj djetetovog života. Pod izgovorom roditeljske odgovornosti i posvećenosti, ne puštaju dijete ni momenta u svoj intimni dječiji svijet. Stvari, događaje, pojave vide preuveličano. Često dolaze u školu i mnogo vremena provode u pričama, prijedlozima, zahtjevima prema nastavnicima, ali do njih ne dopiru riječi savjetnika. Drugim riječima, mnogo pričaju a malo slušaju. U navedenoj situaciji, ako bi nastavnik (ili stručni saradnik), udovoljavao njihovim potrebama, on bi

bio žrtva tih roditelja i teško bi stigao da uradi druge zadatke. S druge strane, ukoliko bi se suprotstavio, te od roditelja zahtijevao da rjeđe dolazi, insistirao da ga roditelj više sluša, ukoliko bi odbijao njegove zahtjeve, izazvao bi njegovo nezadovoljstvo, protest, i tog roditelja bi udaljio od škole. To ni u kom slučaju nije dobro, a posebno sa aspekta interesa njegovog djeteta. Dakle, u ovakvim situacijama, nastavniku ili stručnom saradniku se preporučuje da sastanke sa opisanim roditeljem obavezno planira u prisustvu još nekoliko roditelja. Tako će ostali roditelji spontano, opisanog roditelja „držati pod kontrolom“. S druge strane, u grupnom razgovoru, i sam opisani roditelj će mnogo lakše da uvidi svoje odstupanje od „normalnog“ u pogledu zahtjeva i odnosa prema djetetu u ponašanju, zahtjeva prema nastavniku i školi, te će lakše i da dođe do poželjnih promjena u njegovom odnosu prema školi, ali i učeniku.

Kolektivni savjetodavni rad se pokreće u situacijama kada je problem opšte prirode, kada je vezan za kolektiv (ili konkretno odjeljenje).

Značaj i uloga stručnih saradnika u školi

Pozicija, područja rada, ovlašćenja i program rada stručnih saradnika (savjetnika) u školama u obrazovnim sistemima iz okruženja nije dovoljno jasno definisana. Postoji zakonski okvir koji definiše područja i oblasti rada svakog stručnog saradnika, ali operacionalizacija plana rada često nije jasno definisana. S obzirom da „stručna služba“ u školama obuhvata različite stručnjake (pedagozi, psiholozi, defektolozi, socijalni radnici) to predstavlja i veliki izazov za svakog pojedinačno da uredi polje svoje djelatnosti kao bitan uslov za funkcionisanje škole. Dosta je pokazatelja da stručni saradnici u dobroj mjeri ne razumiju šta trebaju raditi, pa često rade poslove koji nemaju direktnu vezu sa njihovim radnim mjestom, što ima za posljedicu da zanemaruju bazične poslove školskog savjetnika. Tako bismo prosto mogli reći da se bave tuđim poslom, a ne svojim. Posljedica toga mogu da budu, (a često i jesu), nesporazumi, sukobi, nerazumijevanja... što se negativno odražava na rad škole u cjelini. Dakle, umjesto da unapređuju rad škola, oni često doprinose otežavanju. Međutim, to nije slučajno, svaki problem ima svoj uzrok. Mi ističemo da je u navedenom slučaju problem što kreatori obrazovne politike i

obrazovne strategije ne rade dovoljno da sistemski, preciznije, urede područja rada stručnih saradnika, te da im se pomogne, da sa više profesionalne umještosti planiraju, realizuju i prate efekte realizovanih aktivnosti.

Kao osnovu za iznošenje ovakvih kritikujućih tvrdnji autor je našao u izvještajima prosvjetnih savjetnika o stručno-pedagoškom nadzoru stručnih saradnika u školi. U tim izvještajima (zapisnicima o stručno-pedagoškom nadzoru) se često konstatuje da je način na koji pedagozi prate rad nastavnika neadekvatan, nerelevantan, pa čak i nezakonit. Može biti i štetan, ako pedagog, (a što se često radi), u opservaciji rada nastavnika površno i nestručno verifikuje nastavnikov rad ili nerad ocjenama o radu nastavnika. Nerelevantan je jer pedagog, baveći se ovim „sumnjivim“ poslom, zanemaruje druge mnogo važnije poslove. Nezakonit je zbog toga što je nastavnik profesionalac koji je diplomom verifikovan za radno mjesto koje obavlja, a pri tome je položio stručni ispit da je osposobljen za samostalan rad. Dakle, ne bi trebalo, niti može pedagog učiti nastavnika kako da radi, kako da priprema nastavu, koje nastavne metode da koristi i slično. Ni najstručniji, najdobronamjerniji i najposvećeniji pedagog ne može pomoći nastavniku tako što mu opservira nastavni čas i saopšti mu preporuke kako treba da radi. Posebno ako znamo da u školi ima desetine nastavnika, kako pedagog može da ih nauči (poduči) kako da rade.

S druge strane, česte su pritužbe nastavnika i na rad psihologa u školi. Navodi se da psiholozi opserviraju nastavu (mada nemaju metodičko znanje i obučenost), da analiziraju, daju preporuke za oblasti u kojima je nastavnik kompetentniji, da nemaju jasan plan svoga djelovanja. Čest je slučaj da psiholog nema uvid u osnovne strukture učenika u školi u kojoj radi: koliko ima učenika koji pokazuju talenat ili nadarenost za neku oblast (umjetničku, sportsku, jezičku, sklonosti prirodnim ili društvenim naukama i slično), ne znaju koliko ima učenika koji se suočavaju sa određenim poteškoćama, koliko ima učenika koji pripadaju rizičnoj grupi po bilo kom osnovu (nepotpune porodice, problem socijalne prirode, akademski neuspjeh i slično).

Stručni saradnik, objektivno, ima važnu ulogu na podizanju kvaliteta rada škole u cjelini, ali očekivane rezultate može ostvariti samo pod uslovom da dobro razumije uslove i karakteristike škole u kojoj radi,

da dobro poznaje učenike, radnike i roditelje, te da razumije savremene pristupe vaspitno-obrazovnom radu. Drugi dio uslova su kompetencije o kojima je već bilo govora. Stručni saradnik ne treba niti smije da se bavi pojedinim nastavnicima sa aspekta nadzornog rada, nego u skladu sa svojim zvanjem SARADNIK, da bude podrška nastavniku. Isto tako, stručni saradnik nema potrebe da piše izvještaje o radu pojedinih nastavnika, (šta radi dobro, a gdje su propusti), nego treba da kreira kriterije kvaliteta u školi, da sa njima upozna nastavnike koji su obavezni da ih dostignu. Ti kriteriji mogu da proisteknu iz lične opservacije rada nastavnika, saradnje sa učenicima i roditeljima, rezultata akcionih istraživanja, te zaključaka stručnih i savjetodavnih tijela u školi. Kriterijumi mogu da se odnose na: način planiranja i pripremanja; korišćenje nastavnih sredstava, komunikaciju nastavnika i učenika, komunikaciju nastavnika i roditelja, komunikaciju nastavnika i nastavnika, inoviranje nastave, postignuća učenika u učenju, opštu klimu u školi... i mnogo drugih elemenata. U ovakvom pozicioniranju uloge stručnog saradnika i praćenje rada nastavnika ima sasvim drugačiju osnovu. Pedagog opservira časove, ali ne da bi zaključio, ocijenio (čak se i to radilo u nekim školama) ili vrednovao rad konkretnog nastavnika, nego da bi na osnovu više uvida stekao objektivnu sliku o kavalitetu rada na nivou škole. Na osnovu uvida u rad više nastavnika, pedagog snima karakteristike škole i na osnovu toga daje preporuke direktoru za unapređenje, a direktor to proglašava važećim standardima u školi. Tada će nastavnici, koji ne mogu sami da ostvare te standarde, sami tražiti pedagoga da im pomogne kako da ne zaostaju za drugima. Na isti način drugi stručni saradnici planiraju svoj rad u okviru profesionalne kompetentnosti.

Rad stručne službe je vrlo važno pitanje kojim bi se, nadležne institucije (ministarstva, univerziteti, pa i strukovna udruženja), trebali ozbiljnije pozabaviti. Dobro pozicioniran stručni saradnik, kao „savjetnik“ sa jasnim radnim zadacima i metodikom rada je velika dragocjenost za uspješan rad škole. Međutim, ponavljamo, sa nejasnim i nepravilno postavljenim radnim zadacima je smetnja u školi. U narednoj tabeli navodimo, šta u našoj školskoj praksi stručni saradnici rade, a ne bi trebalo da rade, a šta ne rade, a trebalo bi da rade, a što je utvrđeno kroz stručno-pedagoški nadzor.

Šta radi, a ne bi trebao raditi	Šta ne radi, a trebao bi raditi
---------------------------------	---------------------------------

<p>Piše izvještaje o pojedinim nastavnicima</p>	<p>Utvrđuje karakteristike, način i metodičku opravdanost planiranja i pripremanja nastavnika za nastavu i daje preporuke.</p> <p>Snima koliko se koriste savremena nastavna sredstava u školi.</p> <p>Kakva je komunikacija u školi između svih aktera.</p> <p>Koordinira internom provjerom učeničkih postignuća.</p> <p>Utvrđuje motivisanost učenika za rad u određenim oblastima.</p>
<p>Postavlja se nadređeno i „šefovski“. Zahtijeva, traži, ocjenjuje...</p>	<p>Podstiče, razvija i unapređuje saradnički i timski rad u školi. Daje prijedloge za unapređenje, pruža nastavniku mogućnost da sagleda problem sa više pozicija i omogućuje mu da donosi ispravne odluke...</p>
<p>Prima učenike koje šalju nastavnicima i razgovara sa njima</p>	<p>Utvrđuje koliko učenika ima sa poteškoćama u učenju. Gdje je najizraženije (uzrast, nastavna oblast...). Pravi program saradnje sa učenicima, nastavnicima i roditeljima.</p> <p>Koliko učenika ima probleme socijalne prirode (nemaju sredstva za školu), osjećaju se nesigurno (kod kuće ili u školi), nisu prihvaćeni u društvu...</p> <p>Koliko učenika ima koji pokazuju nadarenost za određene predmete ili oblasti. Plan rada sa njima, nastavnicima i roditeljima.</p> <p>...</p>
<p>Produžena ruka direktora i izvršava direktorove naloge</p>	<p>Prvi direktorov saradnik. Direktora informiše, predlaže, savjetuje, nudi rješenja...</p>

<p>Ne izlazi iz okvira škole. Angažovanost je samo sa učenicima i nastavnicima.</p>	<p>Resurse lokalne zajednice koristi za unapređenje rada škole. Na osnovu utvrđenih potreba i objektivnih mogućnosti uključuje lokalnu zajednicu u život i rad škole.</p>
<p>-----</p>	<p>-----</p>

PRAKTIČNI DIO

1. Vježba: Potrebna svojstva savjetnika

Cilj :

Upoznavanje neophodnih svojstava savjetnika, te razumijevanje značaja tih svojstava

Zadaci :

Analiza ponuđenih tvrdnji, dorada ponuđenih tvrdnji, evaluacija svojstava

Studente upoznati sa ciljem i zadacima. Podijeliti ih u grupe (3 - 6 članova grupe). Grupe podijeliti od 1 do 3. Pošto imamo 3 zadatka, neke grupe (ako ih ima više od 3) , će imati iste zadatke. Ako imamo šest grupa, dvije grupe će dobiti 1. zadatak, dvije grupe 2. zadatak, dvije grupe će dobiti 3. zadatak).

Tok aktivnosti

Prvi zadatak

Uvod: Važne i značajne karakteristike savjetnika u savremenoj i modernoj vapično-obrazovnoj ustanovi trebalo bi da budu:

- Visoke mentalne sposobnosti, stručne sposobnosti, analitičar i eksperimentator.
- Socijabilan, voli raditi sa ljudima, uživa društveno priznanje, velokodušan, diplomata u komunikaciji.
- Voli zajedničko djelovanje, podređuje se timu, svjestan, ima osjećaj dužnosti, odgovornosti, emocionalno jak, energičan, praktičan u radu, prima i daje konstruktivnu kritiku bez vrijeđanja.
- Emocionalno stabilan, problemima pristupa mirno, zna „izvagati“ situaciju, otporan na stres.

Rad na nivou grupe

Prvi korak: svaki član grupe ranguje od 1 do 4 ponuđenu tvrdnju.

Drugi korak: saberu se vrijednosti rangova i postave se na novu ljestvicu, na nivou grupe (tvrdnja sa najmanjim zbirom je prvorangirana na nivou grupe i tako redom).

Treći korak: na nivou grupe usaglase i dodaju još dvije tvrdnje, (svojstva savjetnika), koja zajednički dogovore, jer ih smatraju važnim.

Drugi zadatak

Glavni kriterijumi za dobar rad savjetnika u savremenoj vaspitno-obrazovnoj ustanovi su:

- Usklađenost života i profesionalne pozicije.
- Razumijevanje i uvažavanje prioriteta u v/o ustanovi uzimajući u obzir specifičnosti.
- Sposobnost da samostalno formuliše ciljeve i zadatke svoga rada, da ih stručno i argumentovano realizuje i brani, bez obzira na posljedice.
- Prisutnost osnovnih i temeljnih dokumenata u radu, posjedovanje evidencija i nalaza, analiza, izvještaja.
- Spremnost da poboljša društvene i vaspitno-obrazovne situacije, socijalne, pedagoške i psihološke uslove vaspitanja i obrazovanja.
- Sposobnost dobrog anamnestičara, dijagnostičara i alternativca u rješavanju problema.
- Sposobnost da uspješno saraduje sa svim učesnicima u vaspitno-obrazovnom procesu.
- Sposobnost da organizuje stručne interakcije sa drugim institucijama iz iste, i srodnih oblasti.
- Svestran na području djelovanja.
- Kvalitetno opšteobrazovan.
- Empatičan.
- Praktičan u radu.

Rad unutar grupe

Prvi korak: svaki član grupe ranguje od 1 do 11 ponuđenu tvrdnju.

Drugi korak: sabere se vrijednosti rangova i postave se na novu ljestvicu, na nivou grupe (tvrdnja sa najmanjim zbirom je prvorangirana na nivou grupe i tako redom).

Treći korak: na nivou grupe usaglase i dodaju još dvije tvrdnje koje smatraju važnim.

Treći zadatak

Važno je imati u vidu da savjetnika u modernoj v/o ustanovi karakteristišu i određene specifičnosti. One su:

- Sposobnost za uspješniju procjenu elemenata koji determinišu profesionalnost u okviru vlastite struke.
- Racionalno troši vrijeme i sredstva.
- Osposobljen za organizovanje i vođenje stručnih i praktičnih radionica.
- Uspješan za pridobijanje prosvjetnih radnika za povećanje pedagoških i psiholoških kompetencija. Otvoren za modernizaciju i promjene u v/o sistemu.
- Ideološki pluralista.
- Sposobnost da generiše argumentovane zahtjeve za svoje usluge.
- Sposobnost brzog i uspješnog formulisanja problema, uključujući i sposobnost da upit transformiše u pedagoški i psihološki problem.

Rad unutar grupe

Prvi korak: svaki član grupe ranguje od 1 do 7 ponuđenu tvrdnju.

Drugi korak: saberu se vrijednosti rangova i postave se na novu ljestvicu, na nivou grupe (tvrđnja sa najmanjim zbirom je prvorangirana na nivou grupe i tako redom).

Treći korak, na nivou grupe usaglase i dodaju još dvije tvrdnje koje smatraju važnim

Zajednički rad

Svaka grupa podrobno izvjesti o rezultatima grupnog rada. Dok jedna grupa izvještava, druge grupe prate, komentarišu, postavljaju pitanja, traže objašnjenja, iznose svoje stavove i mišljenja.

Nakon izvještavanja, na nivou kolektiva, izdvoje se po tri prvorangirane tvrdnje iz svake grupe kao proizvod zajedničkog rada.

2. Vježba: Poželjne osobine savjetnika

Cilj:

Određivanje, utvrđivanje i upoznavanje neophodnih osobina savjetnika u savremenim v/o ustanovama

Prvi korak:

studenti, metodom bure mozga, navode sve osobine koje treba da ima savjetnik (iskren, dobronamjeran, duhovit...)

Drugi korak: formiranje zajedničkog spiska osobina (bar 15 – 20 pojmova). Na zajedničkom spisku ranguju se osobine, tako da se odredi 10 najvažnijih.

Treći korak: Studenti svaku od 10 odabranih osobina objasne šta predstavljaju, zašto su važne, kako se prepoznaju.

Četvrti korak: Za svaku osobinu odrediti indikatore kojima ih prepoznamo (npr: iskren – svi mu vjeruju, priznaje svoje greške, uvijek govori istinu...).

3. Vježba: Stručne kompetencije savjetnika

Cilj:

Upoznavanje kompetencija savjetnika savremene v/o ustanove

Opis vježbe: Studente podijelimo u pet grupa. Svakoj grupi se daje jedna od ključnih kompetencija:

- Proaktivnost, intelektualna otvorenost i inovativnost
- Sposobnost upravljanja vremenom
- Osposobljenost za komunikaciju
- Stalno učenje (“cjeloživotno”) i razvijanje vlastite profesionalnosti
- Primjena savremenih informatičko-komunikacijskih tehnologija

Prvi korak: svaka grupa analizira „svoju“ ključnu kompetenciju i napiše objašnjenje (na osnovu onoga što su čuli na teorijskoj nastavi, što su pročitali, ili što sami smatraju da pripada datoj kompetenciji).

Drugi korak: grupama se podijeli opis kompetencije (u prilogu) , koju su analizirali. Svaka grupa odredi šta je zajedničko u njihovom opisu i opisu koji su dobili.

Treći korak: grupe izvještavaju šta je nedostajalo njihovom opisu i šta su oni dodali datom opisu kompetencije. Dok jedna grupa izvještava, ostali slušaju i daju saglasnost, ili neslaganje sa onim što je grupa navela kao svoj doprinos opisu kompetencije.

Prilog opisa kompetencije:

Proaktivnost, intelektualna otvorenost i inovativnost predstavlja spremnost i svijest o potrebi da se poteškoće ne shvataju kao problem, nego kao izazov, da se ne bježi od problema, već da se ide u susret problemima. Drugim riječima savjetnik „probleme“ treba da vidi kao priliku da unapređuje svoj rad i svoj odnos prema radu. Dakle, ne žali se na poteškoće u radu, nego ih rješava i eliminiše.

Sposobnost upravljanja vremenom – planiranje prioriteta je važno za svaku vrstu akademskog i intelektualnog rada. Ukoliko savjetnik ne ovlada vještinom rasuđivanja šta je prioritet, šta je važno, a šta manje važno, te u skladu sa tim ne izgradi principe funkcionalnog planiranja, njegov trud, ma koliko bio velik, stalno je u sjenci pretrpanosti i riziku od razuđenosti. Ovdje mislimo, kako na globalno planiranje svoga rada u određenoj vaspitno-obrazovnoj ustanovi, tako i na operativno planiranje preduzetih aktivnosti i procesno planiranje samog toka savjetovanja.

Pod komunikacijskom kompetencijom se ne smatra samo vještina jasnog, preciznog, elokventnog govora, nego i kultura slušanja. Dakle, u savjetodavnom radu je, više nego u drugim aktivnostima, od velike važnosti uvježbanost za aktivno slušanje (da čujemo šta nam sagovornik govori, a ne da čujemo ono što mi eventualno očekujemo ili želimo čuti). S tim u vezi, i uvježbanost neverbalne komunikacije ima potencijal da sagovornika oslobodi, podstakne, motiviše, ali, isto tako, u nepravilnom korišćenju (prenaglašeno ili izostavljeno), da ima inhibitorski efekat. Za savjetnika se često veže pojam empatija.

Stalno učenje (“cjeloživotno”) i razvijanje vlastite profesionalnosti je imperativ novog vremena. Savjetnik je u obavezi da stalno unapređuje znanje, vještine i sposobnosti, da kroz praćenje stručnih aktuelnosti,

održava postojeće znanje. Pod tim uticajem i vaspitno-obrazovne ustanove su promijenile paradigmu svoga rada. Stara paradigma „naučiti učenike potrebnom znanju“ zamijenjena je paradigmom „naučiti učenike da uče i samostalno dolaze do znanja“. Da bi se ostvario takav strateški cilj, (zbog ubrzanog „gomilanja“ znanja i sve većih novih znanja, nemoguće je sve naučiti), neophodno je i da zaposleni u vaspitno-obrazovnim ustanovama cjeloživotno učenje ugrade kao princip profesionalnog odnosa prema sebi i drugima.

Primjena savremenih informatičko-komunikacijskih tehnologija (IKT), (digitalna kompetentnost), je savremeni zahtjev stručnog usavršavanja. Proaktivnost, kao što je već naglašeno, podrazumijeva traganje za boljim, efikasnijim, efektivnijim i funkcionalnijim metodama, sredstvima rada, a upravo nam to u dobroj mjeri nudi IKT. U današnje vrijeme je nezamisliv rad u bilo kojoj oblasti ljudskog rada bez korišćenja resursa koji nam nudi IKT, jer posjeduju moć unapređenja rada sa daleko većim efektima, nego kada nisu korišćeni.

4. Vježba: Komunikacijske kompetencije

Cilj:

Osposobljavanje za savjetodavni razgovor

Opis aktivnosti: Studente podijelimo u grupe (pet grupa, ako ih ima više, neke grupe će dobiti isti zadatak).

Prvi korak: grupama podijelimo zadatke na sljedeći način:

Prva grupa smišlja pitanja otvorenog i zatvorenog tipa.

Druga grupa osmišljava pitanja za pojašnjenje: (Na šta konkretno mislite? Zašto smatrate da je to važno?...)

Treća grupa smišlja pitanja za proradu: (Da li biste to pojasnili? U čemu je suština toga što navodite? Kako biste to drugačije objasnili?...)

Četvrta grupa smišlja pitanja o specifičnim pojedinostima: (Kada je to počelo? Kada ste prvi put uočili?...)

Peta grupa smišlja pitanja usmjerena na rješenje: (Šta namjeravate učiniti? Koje je, po vašem mišljenju, najbolje rješenje?...).

Grupe treba da osmisle veći broj pitanja za cilj koji su dobili.

Drugi korak: grupe izvještavaju o primjerima rečenica, (pitanja), koje su smislile.

Treći korak: kroz zajedničku diskusiju analiziraju da li su primjeri odgovarajući, koje zadržati, koje preformulisati, koje odbaciti (i zašto)...

5. Vježba: Planiranje savjetodavnog procesa

Cilj:

Osposobljavanje za uspostavljanje savjetodavnog odnosa

Zadaci:

Upoznavanje korisnika savjetovanja.

Uređenje prostora za savjetodavni rad

Planiranje savjetodavnog procesa

Tok aktivnosti:

Prvi korak:

Studenti se podijele u grupe i daju im se zadaci (svim grupama isti). Prvi zadatak je da odrede na koji način će da upoznaju korisnika. Ako je razgovor, koja pitanja će postaviti. Ako je dokumentacija, koja dokumenta će pregledati. Ako je preporuka, od koga će je tražiti. Ako će da se raspituju kod drugih (onih koji poznaju korisnika), koga – roditelje, prijatelje, druge stručnjake... kako – hoće li poslati poziv da dođu, hoće li lično otići, hoće li čekati povoljnu priliku (u raspravi treba voditi računa o rizicima koji su ukazani u knjizi).

Drugi korak:

Svaka grupa treba da objasni gdje će realizovati proces savjetovanja, kako će biti uređen prostor i sl.

Treći korak:

Svaka grupa pravi plan savjetovanja. Sami određuju ko je korisnik učenik, roditelj, nastavnik...), kakav je problem, (školski uspjeh, vršnjačko nasilje, asocijalnost, problem lične prirode...). Plan treba da sadrži sljedeće elemente:

Ime korisnika i njegov status,

Opis problema,

Šta je cilj savjetovanja,

Koje zadatke treba realizovati u toku savjetovanja,

Mjesto realizacije, (koja prostorija, gdje se nalazi...).

Vrijeme realizacije savjetovanja (koliko sastanaka, kada počinje i kada se završava prvi sastanak, Način praćenja realizacije dogovorenih mjera i postupaka.

6. Vježba: Interpretacija u savjetodavnom razgovoru

Interpretacija je najteži dio posla savjetnika. Cilj je da savjetnik nejasno, korisniku savjetovanja, učini jasnim. Većini korisnika savjetovanja, određeni simptomi izgledaju nejasni i ozbiljniji nego što jesu. Ako savjetnik pruži neko objašnjenje njihovog porijekla, i pokaže stav da nije strašno imati takvo osjećanje ili odnos prema nečemu, već je u određenoj mjeri učinjena korist.

Cilj:

Osposobljavanje za interpretaciju problema korisnika savjetovanja

Tok vježbe: Odrede se dva studenta koji će da predstavljaju savjetnika i korisnika savjetovanja. Osmisle razgovor po uzoru na primjer iz knjige. Ostali su posmatrači. Npr.

Korisnik savjetovanja govori o nekom događaju: „I onda sam se vratio kući...“ (Pauza)

Savjetnik: „Vratili ste se kući?“

Korisnik „Da ... vratio sam se kući...“ (Duga pauza)

Savjetnik (poslije dužeg ćutanja): „Čini mi se da se sjećate nečega važnog u vezi dolaska kući, što je važno, ali vam je teško o tome govoriti?“

Korisnik: „Tačno. Ne znam zašto, ali sam upravo uhvatio sebe da razmišljam o tome kako me je otac, mnogo ranije, na silu doveo u školu jer sam odbijao da idem, a djeca su mi se smijala kada me je grubo ubacio u učionicu.“

Savjetnik: „Mislim da vam je još uvijek neprijatno zbog toga, zato ste napravili toliku pauzu.“

7. Vježba: Traganje za „roditeljem“ u sebi

Cilj:

Osposobljavanje studenata da korisniku savjetovanja pomogne da razumije uticaj roditelja na njega kako bi lakše eliminisao negativne uticaje.

Tok aktivnosti: Studenti se upute da pažljivo pročitaju sljedeće roditeljske poruke i da zabilježe svoje reakcije na svaku od njih, u skladu sa navedena tri pitanja:

1. Da li su moji roditelji saglasni sa tim porukama?
 2. Da li su radili tako?
 3. Da li je neko od ovih uvjerenja uticalo na moje uvjerenje?
- Djeca su briga, a nesigurna utjeha.
 - Djeca treba da se vide, ali da se ne čuju.
 - Dobro pile se vidi još dok je jaje.
 - Djecu kvari previše maženja. Batina je iz raja izašla.
 - Male stvari raduju malu pamet.
 - Ko brzo sazri, brzo se pokvari.
 - Ne možemo staviti staru glavu na mlada ramena.

Studenti mogu da naprave svoju listu, kojih se sjećaju, a koja su uticala na njih. Npr:

- Roditelji znaju uvijek najbolje.
- Ti si samo dijete, ne možeš to da shvatiš.

- Dječaci su važniji od djevojčica.

Studentima mogu da nastave listu sa svojim tvrdnjama. Zatim im se objasni da korisnik treba da upozna nekog bliskog sa listom tvrdnji koje je napravio, ko živi sa njim, a onda da ga zamoli da ga uvijek upozori kada primjeti da se ponaša u skladu sa nekom od poruka koje su navedene. Dalje, korisniku savjetovanja se preporučuje da počne reprogramirati svoj um alternativnim, pozitivnim porukama, tako što napravi listu ličnih uvjerenja u vezi sa npr. dobrim roditeljstvom. Ta lista se postavi na istaknuto vidno mjesto u sobi tako da je često čita podsjećajući se na uvjerenja koja je napisao.

8. Vježba: Upoznavanje sebe (TA koncepcija)

Cilj je da studenti iskustveno prođu kroz metodologiju upoznavanja sebe i stvaranja osnova za kvalitativnu promjenu samog sebe.

Tok aktivnosti: Profesor traži od studenata da se opuste i mislima vrata u prošlost. Mogu da gledaju neke fotografije ili predmete iz prošlosti (ako postoje i ako su pripremljeni). Taj „povratak u prošlost“ može da traje 5 – 10 minuta. Nakon toga, treba da se, oko 20 minuta, fokusiraju na neko razorčaranje, ili gubitak iz prošlosti (imajući na umu da ne tragamo za traumama, nego za serijom manjih incidenata koji su doveli do emotivne povrede). Sljedeći zadatak je da pokušaju da ta rana iskustva povežu sa trenutnim poteškoćama. U tu svrhu može im se predložiti da sačine listu sa iskazima:

1. Možda sam sklon da kinjim nekoga, zato što sam strepio od očeve strogosti.
2. Možda sam prezaštitnički nastrojen, zato što nije bilo nikog da mene štiti.
3. Možda previše brinem za uspjeh svoje djece zato što nisam ostvario svoje potencijale.
4. Možda preoštro reagujem na kritike svoje djece, jer meni nije bilo dozvoljeno da kritikujem.

Nakon toga se studentima predloži da razgovaraju sa svojim prijateljem (nekim ko ih dobro poznaje, dosta vremena provode zajedno i imaju povjerenja u njega), i da ih zamoli da ga upozore ako se ponaša na navedeni način.

9. Vježba: Diskriminacija i isključenost

Ciljevi:

U ovoj vježbi se studenti suočavaju sa doživljajem isključenosti i diskriminacije grupe kojoj pripadaju. Cilj je osvijestiti kod studenta kakve emocije i stavove izaziva takva pozicija i položaj. Takvo osvještavanje može za posljedicu imati i veći nivo empatije i saosjećanja prema grupama koje se u stvarnosti suočavaju sa stigmatizovanošću.

Materijal: jedan komplet pozitivnih i negativnih kartica za svaku grupu, dva velika lista papira (po jedan za svaku grupu). Na jednom napisati OSJEĆANJA, a na drugom AKCIJE i markeri.

Tok aktivnosti

Predstavljanje teme i cilja radionice.

Studenti se podijele u male grupe (4-6). Svakoj grupi treba dati jedan komplet od 3 pozitivne kartice (u prilogu), nešto za pisanje i dva lista papira za crtanje. Tražiti da imenuju osobu koja će na papire zabilježiti komentare i reakcije grupe. Nakon toga objasniti studentima da tokom vježbe ne predstavljaju same sebe, nego članove jedne manjinske grupe. Zamoliti ih da za sada ne pitaju ko su oni, nego da misle na poruke koje se nalaze na karticama, kao da one opisuju njih i njihovu situaciju. Tražiti od studenata da redom pročitaju jednu po jednu karticu članovima grupe. Kada pročitaju svih 4, upitati ih:

- „Kako se osjećate kao članovi te manjinske grupe?”

Odgovor na to pitanje treba napisati na list sa naznakom OSJEĆANJA. Nakon toga, svakoj grupi dati po 3 negativne kartice i tražiti da postupe isto kao sa pozitivnim. Sada ih upitati:

- „Šta biste učinili da se nađete u takvoj situaciji?”

Odgovor na ovo pitanje treba napisati na list sa oznakom AKCIJA. Podsjetite ih na to da su još uvijek ona ista grupa koja je svoja osjećanja napisala na prvi list. Možda im nešto, što su napisali na taj list, može pomoći da pronađu akciju koju treba poduzeti.

Nakon rada u malim grupama, prelazi se na razgovor u cijeloj grupi. Profesor zatraži od svake grupe da ostatku odjeljenja predstavi svoja osjećanja sa lista A. Zatim, kada su sve grupe završile ovaj prvi dio, od njih se zatraži da podnesu izvještaj o potvrđenim akcijama na listu B (20 minuta). Radionica se završava diskusijom, a neka od pitanja su:

- Šta ste naučili kroz ovu vježbu: o sebi samima, o svojim reakcijama, o grupi?
- Da li možete ustanoviti vezu između manjinske grupe koju ste predstavljali i drugih grupa koje poznajete?
- Koja grupa odgovara karakteristikama koje ste dobili? (najpribližniji odgovor je Romi).
- Da li opisana situacija odgovara stvarnosti u vašem okruženju?
- Koje mjere biste predložili da se to prevaziđe?

Prilog :

1. Komplet pozitivnih i negativnih karakteristika
2. Negativne kartice

Pozitivne kartice

Imamo brojne talente.

Mi vršimo manuelne i umjetničke poslove svake vrste.

Naš rad je veliki doprinos za zemlju u kojoj živimo.

Naš narod je u prošlosti izvršio brojna junačka djela.

Mi se volimo sjećati naših doživljaja.

Mnogi poznati ljudi pripadaju našem narodu.

Mi smo jako nezavisni.

Mi se volimo baviti samo sobom.

Nikome ništa ne dugujemo.

Mi volimo da se sastanemo, da pričamo priče i pjevamo pjesme.

Za nas je uživanje u životu veoma važno.

Mnogo se družimo.

Pokušavamo da živimo uz naše porodice i prijatelje.

Mi se dobro brinemo o starijim ljudima iz naše zajednice.

Mi obožavamo djecu.

Negativne kartice

Televizijski programi i novine ne govore istinu o nama.

Oni kažu da smo mi problem.

Oni nam ne dozvoljavaju da kažemo naše viđenje događaja.

Izvjesna lica se loše ophode prema nama i daju nam uvredljiva imena.

Ne tako davno kako su na hiljade naših ubijeni u inostranstvu.

Ponekad nas napadaju bez razloga.

Nikada nemamo tekuće vode.

Naše smeće se rijetko kupi.

Naše kuće su veoma trošne i često bez pravih zidova i krova.

Izvjesni ljekari nam ne žele pomoći kad smo bolesni.

Korišćenje socijalnog osiguranja je za nas teško.

Rijetko nas zapošljavaju.

Ljudi ne žele našu blizinu.

Izvjesni ljudi nam ne žele dati posao zbog onog što jesmo.

Druga djeca bježe od naše djece.

10. Vježba: Rješavanje problema

Cilj:

Vježbanje rješavanja problemskih situacija. Donošenje odluka u kriznim situacijama.

Materijal: A4 papir, olovka i radni list „Tražimo hitno rješenje“.

Tok aktivnosti:

Prvi korak

Predstavljanje teme i cilja radionice.

Drugi korak

Profesor podijeli studente u grupe do 4 člana. Svaka grupa dobije po jednu situaciju koja traži hitno rješenje. Situacije su različite. Studenti imaju 20 minuta da odluče šta će učiniti. Prvih 5 minuta navode što veći broj ideja, dok drugih 15 minuta biraju najbolje od njih. Profesor treba voditi računa o vremenu i procesu.

U prvoj fazi generisanja rješenja naglasiti studentima da je cilj navesti što veći broj ideja bez komentarisanja, a u drugoj fazi pregovarati o najboljem (ili najboljim ako ih je više) ponuđenom rješenju unutar svoje male grupe. Aktivnost je završena kada svaka grupa ima bar jedno rješenje (poželjno je i više rješenja).

Prilog: Radni list „Tražimo hitno rješenja“

1	Bliži se ekskurzija i jedan učenik iz odjeljenja se nije prijavio da ide na planiranu ekskurziju jer njegovi roditelji nemaju novca da je plate. Rekao je da mu se ne ide, jer ga je sramota da iko zna pravi razlog njegovog odbijanja da ode. Takođe, ne želi da ga iko smatra siromašnim i skuplja priloge za njega. Kako biste pomogli učeniku da ide na ekskurziju, a da rješenje nije davanje dobrovoljnih priloga? Imate 15 dana do roka za uplatu novca.
2	U toku je akcija prikupljanja starog papira. Odjeljenje koje sakupi najveću količinu starog papira dobiće nagradno putovanje. Međutim, niste na vrijeme saznali za akciju i kasnite za ostalim odjeljenjima 5 dana. Ostalo vam je još 7 dana do kraja akcije. Kako možete sustići ostala odjeljenja u sakupljanju starog papira i osvojiti prvo mjesto te otići na zasluženi izlet?
3	Marija je došla u školu uplakana. Rekla je da joj je to jutro mačka izašla iz kuće i nije se vratila. Plaši se da je neko odnio, ili da se izgubila. Mačka se odaziva na ime Lili, ima crvenu traku oko vrata i jako je umiljata. Kako možemo pomoći Mariji da što prije vrati svoju Lili kući?
4	Na ljetnjem raspustu si i želiš kampovati uz rijeku sa svojim drugarima. Međutim, tvoji roditelji te ne žele pustiti jer sa vama neće biti nijedna odrasla osoba. Plaše se da bi se moglo nešto loše

	desiti. Na koji način možete uvjeriti svoje roditelje da vas puste da idete sa društvom na kampovanje?
5	Najbolja prijateljica se povjerila Sanji da će danas pobjeći od kuće. Sanja se plaši da bi to moglo biti opasno i želi nekome reći. Međutim, Sanja zna, da ako neko sazna, dnjena prijateljica će znati da je ona odala, jer se samo njoj povjerila. Sanja je ipak odlučila da kaže nekoj odrasloj sobi, ali još traga za načinom da se ne sazna da je to bila ona. Šta biste savjetovali Sanji , kako da saopšti namjere svoje prijateljice, s ciljem da je zaštiti, a da se ne oda?
6	Refik, Enver i Ivan su učenici drugog razreda srednje škole. Žele kupiti novi Play Station 4, ali nemaju dovoljno novca. Odlučili su preko ljetnjeg raspusta raditi sezonske poslove da zarade novac za PS4. Šta biste im savjetovali da urade kako bi zaradili novac?

11. Vježba: Učenje

Cilj:

Osposobljavanje studenata za savjetodavni rad u oblasti akademskog postignuća. Studenti iskustveno prolaze kroz proces koji će eventualno koristiti u svojoj savjetodavnoj službi.

Tok aktivnosti:

Prvi korak:

Prije samog časa, asistent priprema različite dnevne i sedmične rasporede, crno-bijele, da ih studenti mogu obojiti. Najavljuje studentima zanimljivu temu o učenju.

Drugi korak:

Prije početka časa, asistent na tabli ispisuje sljedeća pitanja:

1. Šta me motiviše da učim?
2. Da li treba da učim za znanje, ili za ocjenu?
3. Da li planiram kako i kada ću učiti?
4. Mogu li učiti kroz igru?
5. Šta me najviše ometa kada učim?

Treći korak:

Kao uvod za današnji čas, asistent koristi ispisana pitanja. Postavlja ih učenicima i bilježi njihove odgovore na tablu. Odgovore iskoristiti dalje u toku časa.

Četvrti korak:

Nakon što su dali svoje odgovore, asistent započinje kratko izlaganje u toku kojeg ističe da ne uči svako na isti način, naglašava neke od načina koje su studenti istakli, ali i neke strategije učenja koje oni možda još ne poznaju. Takođe, podsjeća učenike da nemaju svi ista interesovanja i vanškolske obaveze, što utiče na učenje. Povezujući vanškolske obaveze, jasno je i da nemaju svi istu količinu slobodnog vremena, i da to značajno utiče na planiranje i rezultate učenja. Pokazuje im neke od planova učenja koje je donio/donijela za primjer (prilozi: 2.a i

2.b) i kako izgleda kada neko sebi organizuje obaveze. Ukazuje na to da planovi mogu biti dnevni, sedmični ili mjesečni. U skladu sa uzrastom učenika, predlaže im da je najkorisnije praviti plan za nekoliko dana ili sedmični plan, u zavisnosti od individualnih sposobnosti i aspiracija učenika.

Peti korak:

Asistent obavještava studente da će njihov zadatak biti da ukrase i ispune svoj plan učenja. Naznačiće koje lekcije treba da sprema, a oni treba da isplaniraju svoje učenje u skladu sa svojim obavezama i ostalim domaćim zadacima. Studenti mogu prići asistentovom stolu i izabrati neki od dnevnih, sedmičnih ili čak mjesečnih rasporeda koji im se najviše dopada (prilozi). Dok studenti biraju i boje svoje rasporede, asistent zapisuje smjernice za kreiranje rasporeda. Prije nego što počnu sa ispunjavanjem rasporeda, potrebno je studente podsjetiti da je ovo samostalan rad, posebno iz razloga jer svi imaju drugačije obaveze pored škole, i svako ima svoj tempo učenja. U planove ukratko naznačiti koliko, kada i kako uče.

Šesti korak:

Nakon što su napisali svoje sedmične planove učenja, dobrovoljci svoj plan mogu prezentovati, a svi studenti će svoj prvi plan učenja okačiti na razrednu tablu da im posluži kao primjer.

Za kraj, asistent traži povratnu informaciju od studenta:

- Da li im se dopada ovakva vrsta časa odjeljske zajednice?
- Da li će planirati svoje učenje u budućnosti?
- Da li im je još nešto bilo korisno sa časa?

1. Шта ме мотивише да учим? Како направити добар план учења?

2. Да ли треба да учим за знање или оцјену? Направићу сопствени распоред

3. Да ли планирам како и када ћу учити? Написаћу списак предмета или задатака за сваки предмет

4. Могу ли учити кроз игру? Процијенићу тежину и количину градива

5. Шта ме највише омета када учим? Одредићу рок за сваки дио градива

Понављање је кључ успјеха

Стратегије и технике учења које можемо користити:

Правим сажетке

Креирам мапе ума

Учим у групи са другарима

Пишем биљешке

Тражим сличности са градивом које знам од прије

Primjer dnevnog rasporeda

Vrijeme učenja	Koji predmet učim
13:00 – 14:00	Engleski jezik (spremam kontrolni)
14:00 – 14:30	Pauza
14:30 – 15:30	Društvo
15:30 – 16:00	Pauza
16:00 – 16:30	Likovna kultura (d. zadaća)

Primjer sedmičnog rasporeda učenja eng. jezika

Ponedjeljak	Utorak	Srijeda	Četvrtak	Petak
12-13h 18-20h	16-20h	12-13h	17-18h	19-21h
Pisanje	Čitanje	Učenje 30 novih riječi	Govor/konverzacija	„Zabavan petak“
Napisati tekst od 500 riječi na engleskom	Preslušati audio tekstove, a zatim pročitati 15 stranica nekog Teksta	Izvući riječi i značenja iz teksta koji sam prethodni dan čitao	Vježbanje govora sa prijateljima	Gledanje filma bez prevoda

Mjesečni plan

Januar	Aktivnosti	Ciljevi	Moguće smetnje	Odmor	Nagrada
Februar					
Mart					

12. Vježba: Da li učim za ocjenu ili za sebe

Cilj:

Osposobljavanje studenata za savjetodavni rad u oblasti akademskog postignuća. Studenti iskustveno prolaze kroz proces koji će eventualno koristiti u svojoj savjetodavnoj službi.

Tok aktivnosti

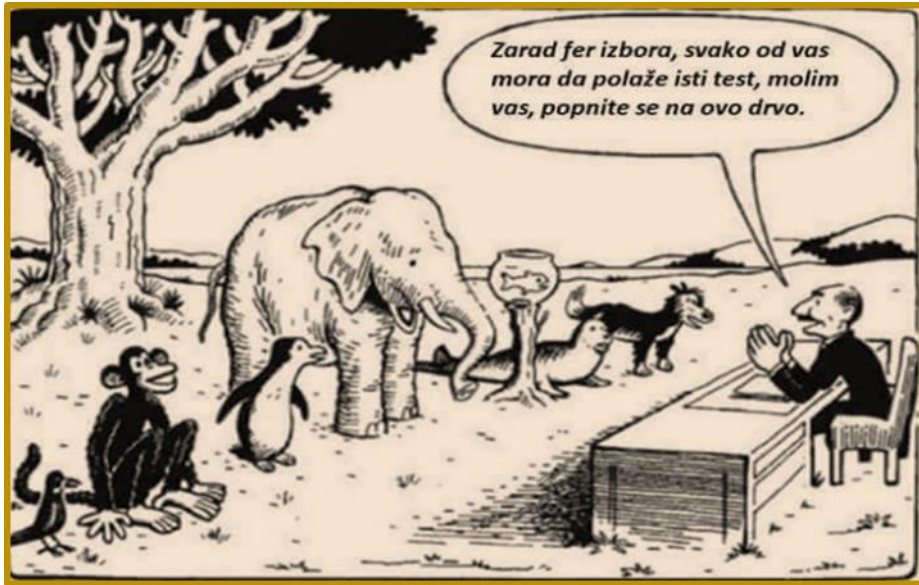
Prvi korak

Asistent postavlja pitanje studentima koliko su puta učili zbog sebe, a koliko puta su učili za ocjenu? Zatim ih pita da li je moguće nešto naučiti, bez straha od ocjene. Nakon kratke diskusije, asistent govori učenicima da zatvore oči i pokušaju zamisliti kakva bi bila škola bez ocjena. Par učenika iznosi svoje ideje.

Drugi korak

Asistent lijepi sliku (većih dimenzija, tako da je vidljiva svim studentima), na tablu, te čita studentima rečenicu sa slike. Zatim, pita studente šta sve vide na slici. Nastavnik ih usmjerava da opišu svaku životinju sa slike, da zaključe kakve su njene sposobnosti. Ko će najbolje, a ko najlošije, ispuniti postavljeni zadatak? Zašto?

Slika 1.



Treći korak

Nakon što su studenti protumačili postavljenu sliku, asistent im glasno i razgovijetno čita poučnu priču:

„Jednom davno, životinje su zaključile da moraju uraditi nešto izuzetno da bi riješile problem „novog svijeta“. Zato su organizovale školu. Usvojile su raspored časova koji je uključivao trčanje, pentranje, plivanje i letenje. Da bi se raspored lakše ispoštovao, sve životinje morale su da uče sve predmete.

Patka je bila izvanredna u plivanju, zapravo bolja i od svog nastavnika, ali je dobila jedva prolaznu ocjenu letenja, a jako slabo je trčala. Pošto je sporo trčala, morala je poslije škole da ostaje i odrekne se plivanja, da bi vježbala trčanje. Tako je bilo sve dok joj se opne na nogama nisu izranjavale, pa više nije mogla dobro ni da pliva. Međutim, u školi se prihvatila **PROSJEČNOST**, pa se niko, osim patke, nije zbog toga uzbuđivao.

Zec je bio najbolji u trčanju, ali je na kraju imao loš prosjek ocjena, jer je sve vrijeme morao da vježba plivanje.

Vjeverica je bila odlična u pentranju, sve do frustracije na času letenja, kada je nastavnik tjerao da leti sa tla, umjesto sa vrha drveta nadole. Doživjela je stres i dobila upalu mišića od pretjeranog napora, a zatim je ocijenjena trojkom iz pentranja i četvorkom iz trčanja.

Orao je bio problematično dijete, jer ga je bilo teško disciplinovati. Na času pentranja pobijedio je ostale u trci do vrha drveta, ali je bio uporan u tome da na svoj način do tamo stigne.

Na kraju godine, jegulja, koja je znala izuzetno dobro plivati, ali sasvim slabo trčati, pentra se i leti, imala je najbolji prosjek i bila je pohvaljena.“

Asistent pita studente:

- Šta zaključujete?
- Da li ocjene stvarno opisuju nas i naše sposobnosti?
- Da li možemo biti najbolji u svemu?
- Zašto je vjeverica doživjela stres, a patki su bile izranjavane noge?
- Zašto je jegulja imala nabolji prosjek?

Četvrti korak

Asistent dodaje drugu polovinu slike i lijepi na tablu, te čita učenicima, naglašavajući suštinu. Ujedno, ističe i glavnu poruku časa i govori studentima: „Dijete koje nikada ne pronade svoj dar, uvijek će sebe smatrati glupim i beskorisnim.

13. Vježba⁸: Borba protiv negativnih uticaja

Cilj:

Osposobljavanje studenata za savjetodavni rad u oblasti akademskog postignuća. Studenti iskustveno prolaze kroz proces koji će eventualno koristiti u svojoj savjetodavnoj službi.

Tok aktivnosti:

Prvi korak:

Studentima ukratko predstaviti temu. Upoznati ih sa tim koji su to sve negativni uticaji na učenje. Zatim na tabli nacrtati jedan krug i u njemu naslov današnje teme, a zadatak svakog učenika je da dodaju po jednu laticu na krug. Pod laticom se podrazumijeva da navedu neki negativan uticaj koji utiče na učenje. Nakon što svaki student doda svoju laticu dobićemo jedan cvijet koji će nam dati uvid u sve negativne stvari koje mogu uticati na učenje. Ova igrica je veoma korisna, jer podstiče učenike na različita mišljenja i daje im predstavu o tome da i drugi učenici imaju problema sa učenjem, što može uticati na promjenu stava prema učenju.

Drugi korak:

Asistent formira grupe učenika tako što svaki učenik iz šešira izvlači po jedan papir u boji. Oni učenici koji izvuku papir iste boje idu u jednu grupu. Svaka grupa dobiće hamer papir, flomastere i bojice. Zadatak svake grupe je da naprave novi cvijet odnosno „latice rješenja“. Za određenu laticu, koja nam predstavlja jedan od problema, učenici treba da nađu adekvatno rješenje i obrazlože ga uz adekvatne argumente. Zatim, na hamer papiru iscrtati svoj novi cvijet koji će kasnije prezentovati.

Treći korak:

Nakon što svaka grupa završi svoje izlaganje, slijedi evaluacija urađenog. Predstavnik svake grupe će prezentovati urađene zadatke. Ostali studenti pažljivo slušaju da bi nakon toga mogli diskutovati.

⁸ Vježbe od 9 – 13 modifikovane iz Vaspitni rad u odjeljenskoj zajednici, treći dio, izdavač Ministarstvo prosvjete i kulture Republike Srpske i Republički pedagoški zavod.

Četvrti korak:

Za kraj će studenti odigrati jednu partnersku igru gdje će svaki student individualno napisati šta želi promijeniti u svom pristupu učenja. Kada oba para završe, rotiraju svoje radove i čitaju naglas. Ovim prijedlozima (rješenjima), zaključujemo aktivnosti.

14. Vježba: Crtež mojih emocija

Cilj:

Pomoć pojedincu ili grupi da se oslobodi loših emocija, tako što ih pretvara u prijatne emocije.

Tok aktivnosti:

Prvi korak:

Svako od nas je u svom životu doživio nešto neprijatno, tužno ili strašno. To se događa i djeci. Naročito je to vezano za sukobe sa vršnjacima, kada nas neko povrijedi, ili mi nekoga povrijedimo. Kada to nacrtamo i napravimo priču o tome, to nam pomaže da to neprijatno, tužno ili strašno bude na papiru, izađe iz nas i pretvori se u priču. To nam pomaže da čujemo sami i razumijemo bolje šta je to što nas iznutra muči i daje nam priliku da takav sadržaj bolje kontrolišemo. Kada tako uradimo, mi se neposredno, dok crtamo i pričamo, loše osjećamo, ali, kasnije nam bude bolje, jer je to neprijatno, tužno ili strašno, izašlo iz nas i ne muči nas iznutra. I sjećanja na to rjeđe dolaze, i onda kada ih mi ne zovemo, ili ne želimo. Isto tako, to nam omogućava da se bolje snađemo u eventualno novoj situaciji kada nas neko želi povrijediti, ili smo u iskušenju da mi nekog povrijedimo. Dakle, predlažem da svako razmisli o tome šta je to što pamti kao neprijatno, tužno ili strašno, zatim da odaberete najstrašniji događaj i da ga nacrtate. Ispred vas su bojice i papir. Nije važno koliko lijepo ćete nacrtati to što vas muči. Važno je da je to nešto o čemu možete ispričati priču.

Drugi korak

Ako ste završili sa crtanjem, molim da napišete priču o tome šta ste nacrtali.

Treći korak

Predlažem da se okretene jedni ka drugima i da u paru ispričate i pokažete svom drugu, ili drugarici, šta ste nacrtali i napisali. Zatim, to isto, učinite sa još jednim parom, dakle u grupi od četiri učenika. Ispričajte i pokažite jedni drugima svoje crteže i priče o svom najstrašnijem događaju.

Četvrti korak

Sada ćemo raditi nešto prijatnije. Molim vas da napravite sljedeći crtež na kome ćete popraviti svoj prvi crtež. Dakle, na ovom novom crtežu možete obnoviti nešto što je srušeno na prethodnom crtežu, ili pomoći ljudima na crtežu da se osjećaju ponovo dobro i da ne pate. Ako je neko bio povrijeđen na prvom crtežu, na novom će biti zdrav, i slično, zavisno od toga šta ste prvo nacrtali. Kada napravite ovaj drugi crtež, napravite opet priču za njega.

Peti korak

Molim da opet, u grupi od četvoro učenika, pokažete svoje nove crteže i ispričate svoje priče vezane sa njih.

Šesti korak

A sada ćemo uraditi nešto još prijatnije. Svako od nas je doživio i prijatne trenutke, lijepo događaje kada je bio sretan i bezbrižan. Prisjetite se onih sretnih događaja u svom životu, kada ste nekoga učinili sretnim, ili je vas neko učinio sretnim, i odaberite onaj najsretniji. Nakon toga, nacrtajte taj događaj i opet napravite priču za njega.

Sedmi korak

Opet formirajte vašu grupu od četiri učenika, pokažite i ispričajte jedni drugima ove sretne događaje.

Osmi korak

Sada predlažem da pred cijelom grupom, ko želi, ispriča i pokaže šta je nacrtao na prvom crtežu, zatim na drugom, i na ovom posljednjem, trećem crtežu.

15. Vježba: Pritisak vršnjaka

Cilj:

Osposobljavanje studenata za donošenje odluka uzimajući u obzir više različitih faktora koji utiču na odluku.

Tok aktivnosti:

Prvi korak

Podijelimo svakom studentu po jedan Radni list 5 – Problemi i pritisak vršnjaka. Neka pročitaju o svakoj situaciji i odluče šta bi uradili ako bi ovo bio njihov problem.

Drugi korak

Podijelimo studente u grupe od pet osoba i svakoj grupi dajmo jedan problem sa diskusiju. Odredimo zapisničara za svaku grupu. Dok studenti pojedinačno donose svoje odluke i diskutuju koje faktore su uzeli u obzir prilikom dolaženja do zaključka, zapisničar bi trebao da zapiše ideje uključene u proces donošenja odluka.

Treći korak

Neka grupe raspravljaju o nekim od faktora koji su doprinijeli njihovim odlukama.

Diskusije

Pitanja sadržaja:

1. Koliki je uticaj imalo prihvatanje ili odobravanje vršnjaka na proces donošenja odluka koji ste koristili u ovim situacijama?
2. Osim prihvatanja ili odobravanja vršnjaka, koji su još faktori bili značajni?
3. Koliko je pametno donositi odluke na osnovu prihvatanja ili odobravanja vršnjaka? Šta mogu biti posljedice ukoliko to često radite?

Personalizacija pitanja:

Da li si ikada donio/donijela odluku baziranu isključivo na prihvatanju ili odobrenju vršnjaka? Da li si bio/la zadovoljan/na odlukom koju si donio/la i posljedicama te odluke?

RADNI LIST 5 – PROBLEMI I DONOŠENJE ODLUKA

Uputstvo:

Pažljivo pročitaj dolje navedene situacije i odluči šta bi uradio/la u svakoj od njih

1. Ti i tvoj prijatelj ste otišli u kino i sjeli ste u zadnji red. Pred sam početak filma, poznanik koji je tek krenuo u srednju školu vas zove da napustite kino i odete na piće. Vi ne želite da idete, ali vaš prijatelj odmah pristane. Šta ćete uraditi? Da li ćete ostat i pogledati film, ili ćete otići na piće sa njima?
2. Pozvao/la si par prijatelja da prespavaju kod tebe. Nakon što tvoji roditelji odu na spavanje, dva tvoja prijatelja zapale cigare. Ti se osjećaš neugodno i ne znaš da li da ih pustiš, ili da im kažeš da prestanu, ili da pozoveš svoje roditelje. Šta ćeš uraditi?
3. Jedan od tvojih prijatelja se tušira nakon časa fizičkog. Nekoliko učenika ulazi u svlačionicu sa makazama, s namjerom da isijeku njegove farmerke. Ti ne misliš da je to u redu, ali ti učenici su nasilnici i malo se bojiš. Šta ćeš uraditi?
4. Jedan od tvojih prijatelja te nazove da spavaš kod njega. Tvoji roditelji traže od tebe da provjeriš da li će njegovi roditelji biti kući. Prijatelj te

nagovara da im kažeš da hoće, iako ćete biti sami. Osim toga, još nekoliko ljudi će biti pozvano na zabavu. Šta ćeš uraditi? Da li ćeš svojim roditeljima reći istinu, ili ćeš reći ono što želi tvoj prijatelj?

5. Jedna od tvojih prijateljica se čudno ponaša, pogotovo tokom velikog odmora. Jede jako malo, a i vidjela si je da skriva svoju hranu u maramicu, tako da svi misle da ona normalno jede. Ti se već duže vrijeme družiš sa njom i znaš da je prije imala običaj da mnogo jede i onda provodi dosta vremena u toaletu. Strahuješ da bi ona mogla imati neki poremećaj u ishrani, ali kada ste jednom počele pričati o tome, ona te molila da nikome ne kažeš ništa i da to nije ništa ozbiljno. Ti misliš da problem postaje sve gori. Šta ćeš uraditi?

16. Vježba: Moja sigurna škola

Cilj :

Osposobljavanje studenata za rad sa učenicima u cilju stvaranja povoljnog okruženja.

Tok aktivnosti:

Prvi korak

Razgovaramo sa studentima o idealnoj viziji sigurne škole i sigurnog okruženja u zajednici:

- Od svakog studenta zatražimo da kaže jednu riječ, frazu ili asocijaciju na riječ „zajednica“.
- Upitamo: Koje sve materijalne stvari čine našu (školsku, razrednu) zajednicu? Podstaknemo studente da budu što više određeni (igralište, parkiralište, itd.). Ovo možemo ograničiti na školsku zajednicu ako nam je cilj započeti projekat unutar zidova zgrade (ili čak na razrednu zajednicu, ako ga želimo još više ograničiti).
- Zamolimo studente da zatvore oči i zamisle sljedeće: „Jedno, vrlo simpatično biće, odvede vas u svoj svemirski brod. To vas biće vraća u vašu školu, ali tek nakon pet godina. Škola izgleda jednako

kao i prije – samo što sada tamo vlada savršenstvo. Zamislite da posjećujete sva mjesta koja smo označili na karti naše zajednice, samo što su sada tačno onakva kakva želite da budu“.

- Zamolimo studente da otvore oči kad budu spremni vratiti se u sadašnjost.
- Neka studenti u parovima razgovaraju o onome što su zamislili.
- Neka dobrovoljci podijele svoju viziju s čitavom skupinom.
- Zamolimo studente da nacrtaju nešto, ili da u svoje dnevnike zapišu opis onoga što su vidjeli u svojim „savršenim zajednicama“. Ono što su izradili mogu podijeliti s čitavom grupom.

Utvrđimo probleme i neka studenti spontano nabacuju ideje u vezi s njihovim rješenjem.

Drugi korak

Zamolmo studente da razmisle o tome koje su probleme zapazili u svojoj školskoj zajednici, a zbog kojih ta zajednica nije „savršena“. Podstaknemo studente da spontano nabacuju ideje sve dok su za to zainteresovani. Nakon toga, neka studenti odaberu pet problema s popisa za koje smatraju da ih je najvažnije riješiti.

Treći korak

Uzmemo pet velikih listova papira s preklopnog panoa i na vrh svakog papira zapišemo jedno od pet najvažnijih pitanja koje su učenici odabrali. Izvješamo papire po razredu. Neka učenici hodaju uokolo i na te listove papira zapisuju svoje ideje o projektima za rješavanje svakoga od tih pet problema. Na primjer, za problem „borba oko ljuljaški“ mogli bi zapisati „postaviti raspored korištenja ljuljaški u koji se djeca mogu zapisati“. Kad su popisi rješenja gotova, pročitajte ih naglas cijeloj grupi.

Porazgovarajte o nekim od iznesenih ideja.

17.Vježba: Borba protiv negativnih uticaja

Cilj :

Osposobljavanje studenata za savjetodavni rad u oblasti akademskog postignuća. Studenti iskustveno prolaze kroz proces koji će eventualno koristiti u svojoj savjetodavnoj službi.

Tok aktivnosti:

Prvi korak:

Jedna od najvećih prijetnji po našu savršenu i sigurnu školu je pojava nasilja i svakog oblika zlostavljanja.

Objasnite učenicima da ćete pažnju usmjeriti na ono što možemo učiniti kada vidimo da se prema nekome okrutno postupa. Upitajte: Koje vrste ponašanja predstavljaju zlostavljajuće ponašanje? (Objasnite da je neko žrtva zlostavljajućeg ponašanja kad ga nazivaju pogrđnim imenima, zbijaju šalu s njim, „uzmu na zub“, tuku, udaraju, guraju, odguruju, štipaju, prijete mu ili ga isključuju iz društva). Neka učenici podignu ruke: Koliko vas je vidjelo ili čulo da je neko žrtva zlostavljajućeg ponašanja? Neka se učenici okrenu prema partneru i jedan drugome kažu šta su vidjeli. Zamolite nekoliko dobrovoljaca da iznesu svoja iskustva.

Sada upitajte: Je li neko u ovom razredu ikad što poduzeo da pomogne žrtvi zlostavljajućeg ponašanja? A da li se iko od vas usprotivio kada su vas zlostavljali ili loše postupali prema vama? Ako neko jeste, neka kaže šta je učinio.

Neka učenici spontano nabacuju ideje za popis stvari koje možete učiniti kada ste vi, ili neko koga vidite, žrtva vrijeđanja ili zlostavljanja. Zabilježite ideje na veliki komad papira u dva stupca: ideje koje podrazumijevaju suprotstavljanje zlostavljaču i ideje koje to ne podrazumijevaju. Dodajte idejama djece neke od sljedećih prijedloga:

- Odbijte učestvovati (ne obuhvata suprotstavljanje)
- Ispričajte odrasloj osobi o zlostavljanju za koje ste saznali ili koje ste vidjeli (ne obuhvata suprotstavljanje)

- Pozovite osobu koja je povrijeđena u svojoj grupi (može značiti suprotstavljanje). Tada upitajte osobu koja je bila žrtva zlostavljajućeg ponašanja je li saglasna da se i zlostavljač priključi grupi, ako uputi izvinjenje (obuhvata suprotstavljanje).
- Otvoreno se uključite koristeći se „ja“ porukom. Recite: „ne sviđa mi se kada se tako ponašaš prema njemu/njoj“. „Želim da ga/ju prestaneš tako nazivati“. „Odmah ću obavijestiti razrednika“. (obuhvata suprotstavljanje).
- Odvratite zlostavljačevu pažnju šalom ili nečim drugim, tako da prestane sa zlostavljajućim ponašanjem (obuhvata suprotstavljanje).

Važno je pravilo da se, ako vide fizičko nasilje, ili ophođenje koje može prerasti u fizičko nasilje, učenici ne suprotstavljaju zlostavljaču. Umjesto toga, trebaju se brzo udaljiti i potražiti pomoć odrasle osobe. Porazgovarajte s učenicima o znakovima koji mogu ukazivati na takvu fizičku prijetnju.

Za kraj

Zamolite učenike da pojedinačno napišu zavjet da će biti „istjerivači nasilja“. Što su danas voljni obećati cijelom razredu? Što su danas voljni obećati cijeloj školi? Zavjet mogu započeti sljedećim riječima : „Obećavam da ću...“

Zajedno sa djecom izradite, ili usavršite politiku o zadirkivanju za svoj razred, koja bi bila dio Povelje za zonu bez ismijavanja. Podstaknite djecu da osmisle kampanju za tu svoju politiku, kako bi cijela škola razmislila o njenom usvajanju.

Stavite sve zavjete na pano za istjerivanje nasilja, koji ćete okačiti u svojoj grupi kao podsjetnik na obećanja koja su učenici dali. Pozovite učenike da svoja obećanja, i politiku koju su osmislili, objave i na MojGlas aplikaciji. Najkreativnije nagrađujemo.

18. Vježba: Povelja protiv nasilja

Cilj :

Stvaranje zajednice koja je otporna na pojave nasilja i asocijalnih pojava, a istovremeno osposobiti članove zajednice da kreiraju radno i životno okruženje zasnovano na vrijednostima koje omogućavaju svakom članu uspjeh.

Tok aktivnosti:

Podijelite studente u četiri manje grupe. Svaka od grupa radi na pripremi jednog dijela školske Povelje protiv nasilja. Zadatak na kojem grupe rade je sljedeći:

GRUPA A: Pravila ponašanja za sve učenike – Naše vrijednosti za sigurno djetinjstvo.

GRUPA B: Na koji način škola štiti učenike – definisati odgovornost nastavnika, direktora i savjeta roditelja.

GRUPA C: Kako provodimo slobodno vrijeme u školi da bismo promovisali nenasilje.

Svaka od grupa radi na pripremi jednog dijela Povelje. Vrijeme za rad je 30 minuta, nakon 30 minuta svaka grupa prezentuje svoje prijedloge, a druge dvije grupe treba da dopune njen rad.

Velika grupa zajednički usvaja Povelju sigurne škole.

Učenici imaju zadatak da svoju Povelju sigurne škole predstavite na jedan od kreativnih načina:

- Plesna koreografija
- Zajednička pjesma
- Skeč/kratki film

Studenti zajednički dogovaraju scenario.

Zatim dijele uloge. Svaki student treba imati zadatak.

Grupa određuje scenaristu, kamermana, plesače, glumce i pjevače. Snimaju svoj video koji će biti nagrađen na zatvaranju kampa.

Profesor pravi uvod:

Odredili smo kako izgleda naša „savršena“ škola bez nasilja.

Napisali smo i Povelju vrijednosti kako bismo zaštitili sve učenike škole od zlostavljanja.

Naša Povelja, naša politika, treba imati organ koji će štititi njeno provođenje. U ovom slučaju, to je Školski odbor za borbu protiv nasilja.

- ✓ Odbor se formira Odlukom direktora škole
- ✓ Odbor čine pedagog, psiholog i 3 člana predstavnika nastavnčkog vijeća, savjeta učenika i savjeta roditelja
- ✓ Odbor ima pravila izbora i reizbora članova i vlastiti godišnji program rada
- ✓ Odbor radi na ranoj prevenciji (sprečavanju), ali i praćenju i sankcionisanju vršnjačkog nasilja u školi.
- ✓ Odbor saraduje sa institucijama vlasti za sva pitanja koja uključuju učenika, a dešavaju se izvan škole.

Profesor postavlja pitanja:

- Da li u Vašoj školi postoje odbori za prevenciju nasilja?
- Ako ima pozitivnih odgovora, nastavlja sa pitanjima: Da li vi učestvujete u njihovom radu? Da li vi vidite efekte njihovog rada? Šta je potrebno unaprijediti?
- Ako su odgovori negativni, profesor pita: Da li nam je potreban jedan takav odbor? Ko bi bili članovi tog odbora? Čime bi se odbor bavio?

Nakon kraće diskusije, studenti definišu način i rad Školskog odbora za prevenciju nasilja i pristupaju izradi plana akcije za uspostavljanje takvog odbora u svojoj školi.

PLAN AKCIJE
Mjere javne politike koju zagovaramo (osnivanje ili mjera za praćenje efikasnosti rada Odbora za prevenciju vršnjačkog nasilja)
<i>Institucija/Organ vlasti koji je nadležan za usvajanje mjere</i> <i>Ukratko: kako će naša mjera riješiti problem</i>
Plan akcije zagovaranja koji planiramo provesti da bi se usvojila naša mjera:

Aktivnost	Očekivani rezultati	Indikator uspjeha	ROK
(opisati akcije/korake koji će učenici preduzimati po povratku u svoje zajednice)	Rezultati rada: potpisana peticija, održani sastanci, organizovana medijska prezentacija.. *na kraju usvajanje predložene mjere	Broj potpisa Broj održanih sastanaka Broj pozitivnih mišljenja stručnjaka i predstavnika vlasti Broj gostovanja/emitovanja *mjera usvojena	Precizirati rokove od završetka kampa do kraja prvog polugodišta (avgust 2023-februar 2024)

19.Vježba: Naše jake strane

Cilj:

Osposobljavanje studenata za timski rad i saradnju u skladu sa mogućnostima svakog člana kolektiva.

Tok aktivnosti:

„Svi mi smo lideri u ovom projektu. Jedan od ključnih aspekata dobrog liderstva je sposobnost identifikacije vlastitih prednosti i jakih strana (u čemu smo dobri i šta možemo ponuditi timu). Ponekad je teško da sami spoznamo u čemu smo zaista dobri, kakve potencijale, kompetencije imamo i da o tome iskomuniciramo sa drugima. Iz tog razloga, ljudi sa kojima kontaktiramo, često znaju pomoći u tome da povežemo svoje vještine sa potrebama tima. Ova radionica će nam pomoći da izvježbamo ove vještine“.

Navedite primjer:

„Npr. neko može biti vješt umjetnik – kako te vještine možemo iskoristiti u našem timu?“

Ispitujte studente sve dok ne dobijete bar 5 različitih primjera (može praviti postere, pomoći u dizajniranju promo materijala, dekorisati sale, itd.). Onda recite „A sada drugi primjer – kako neko ko je dobar košarkaš može svojim vještinama doprinijeti našem timu?“ Zamolite učesnike da navedu neki primjer (npr. s obzirom da su dobri timski igrači, mogli bi

nam pomoći da razumijemo kako timovi efektivno funkciniju i kako možemo raditi zajedno, mogli bi angažovati svoje suigrače da nam pomognu u projektu volontiranja, mogli bi zamoliti trenera da nam ustupi prostor za sastanke itd.).

Zatim, recite grupi da ćemo sada pokušati identifikovati naše pozitivne i jake strane, te razmisliti o tome kako možemo odgovoriti potrebama tima.

„Zatvorimo oči i mislimo o nečemu u čemu smo zaista dobri. Možda će pomoći ako se prisjetite trenutaka kada ste bili veoma srećni ili ste se dobro osjećali. Može li mi neko dati primjer?“

Neka dobrovoljci navedu par primjera, a zatim zamolite da svi učesnici napišu svoju najjaču stranu na polovini papira. Zatim zamolite učesnike da pročitaju svoje jake strane, a da ostali navedu što više načina kako te vještine mogu doprinijeti timu.

Zaključite radionicu diskusijom:

Da li je bilo teško identifikovati u čemu smo dobri?

Da li je bilo teško navesti kako se neke vještine mogu iskoristiti u timu?

Koje vještine posjeduju najviše ljudi u grupi?

Koje vještine nedostaju, a mogle bi nam zatrebati?

Važna je aktivna uloga svakog studenta. Naročito su poželjne situacije kada studenti razviju debatu u vidu dokazivanja svojih stavova.

20. Vježba: Povjerenje i saradnja

Cilj:

Stvaranje osjećaja za potrebu pomoći drugom, kao i spremnost za pružanje i primanje pomoći.

Tok aktivnosti:

Uputstvo: Članovi grupe se podijele u parove i sjede okrenuti leđima jedno drugom. Jedna grupa dobije crtež koji moraju opisati svom paru (koji ne

smije vidjeti crtež), kako bi ga što vjernije nacrtao na svom praznom papiru. Ne smije se gledati crtež – niti jedan par, niti crtači ne smiju postavljati pitanja, već samo slušaju upute svog para koji ima original crtež.

Nakon što se crtanje završi, parovi ustanu i pokažu svako svoju sliku – crtež koji su nacrtali, a govornici- koju sliku su opisali. Sažetak i vrednovanje: Diskusija- kako im je bilo igrati ovu igricu, je li im bilo teško davati upute

Literatura

- Banjac, M. Nenad, S. Ninković, N. Vidaković, S.** (2011), *Pedagoško-psihološka služba u savremenoj školi*, World Vision BiH
- Bidalf, S.** (2009), *Tajna srećne dece*, Prometej, Novi Sad
- Vajnbrener, S.** (2010), *Poučavanje dece s teškoćama u učenju u redovnoj nastavi*, Kreativni centar, Beograd
- Klajn, I. Šipka, M.** (2010), *Veliki rečnik stranih reči i izraza*, Prometej, Novi Sad, Zavod za kulturu Vojvodine, Novi Sad
- Komunikacijska sposobnost u funkciji savjetodavnog rada školskog pedagoga, (2017), *Časopis Suvremeni izazovi u radu (školskog) pedagoga*, Sveučilište u Rijeci,
- Krneta, D.** (2005), *Socijalna psihologija*, Fakultet za poslovni inženjering i menadžment Banja Luka
- Livajn, M.** (2005), *Svako dete je pametno na svoj način*, Moć knjige, Beograd
- Lindenfeld, G.** (2003), *Samopouzdana deca: pomozite deci da se dobro osećaju sama sa sobom*, Plato, Beograd
- Maksić, M.** (2001), *Uloga škole u vaspitanju mladih*, Zbornik instituta za pedagoška istraživanja, Beograd
- Miler, B.** (2001), *Kako ostveriti uspješan kontakt sa učenicima, priručnik za nastavnike*, Sarajevska tribina, Sarajevo, str. 182
- Milić, A.** (2010), *Psihosocijalni aspekti maloljetničke delinkvencije*, Centar psiholoških istraživanja i zaštite mentalnog zdravlja, Psimedika, Banja Luka.
- Milosavljević, M. Stojanović, B. Vuković, J.** (2002.), *Vanbračne porodice u Republici Srpskoj*, Javni fond za dječiju zaštitu Republike Srpske, Bijeljina
- Montesori, M.** (2006), *Upijajući um*, Beoknjiga, Beograd
- Montesori, M.** (2016), *Otkriće deteta*, Propolis Books, Beograd
- Petrović, V. i saradnici,** (1997), *Psihosocijalna pomoć u školi*, Republički pedagoški zavod, Banja Luka

Popadić, R. (1999), Odnos učenika prema fizičkom vaspitanju, Centar za usavršavanje rukovodilaca u obrazovanju, Beograd.

Popadić, R. (2003), Talentovani učenici sa smetnjama u učenju, u: Radovi Filozofskog fakulteta Pale, 5, Pale

Popadić, R. (2005), Seksualna socijalizacija i vaspitanje mladih, Filozofski fakultet, Istočno Sarajevo.

Popadić, R. (2006), Specijalna pedagogija s metodikom, Filozofski

Radulović, M. Danka: Konceptualni okvir poremećaja u ponašanju – psihološki pristup; u zborniku: Poremećaji ponašanja i prestupništvo mladih: specijalno-pedagoški diskurs, Beograd, 2007.

Rajović, R. (2009) IQ deteta – briga roditelja, Abeceda d.o.o, Novi Sad

Rakić, B. (1976), Procesi i dinamizmi vaspitnog djelovanja, IGKRO "Svjetlost", OOUR Zavod za udžbenike, Sarajevo

Rot, N. (2003), Socijalna psihologija-socijalizacija, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, Beograd

Savić, M. (2007), Izostajanje sa nastave, Fakultet za političke i društvene nauke, Banja Luka

Savić, M. (2018), Pedagoške osnove kvalitetne škole, Koledž za kozmetologiju i estetiku, Banja Luka

Savić, M. (2020), Vapitno obrazovni rad u prvom razredu, Pedagoški fakultet, Bijeljina

Suzić, N. (2002), Emocije i ciljevi učenika i studenata, TT centar Banja Luka, Trio – Print

Stanojlović, S. (2002), Razumijevanje mladih – unapređenje socijalnih i emocionalnih kompetencija, Filozofski fakultet, Banja Luka

Stanojlović, S. (2004), Dijete u porodici i školi – provjerite kako vaspitavate, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, Bijeljina, Grafika

fakultet, Istočno Sarajevo.

Zuković, S. (2017), Savjetodavni rad u institucijama vaspitanja i obrazovanja Univerzitet u u Novom Sadu, Filozofski fakultet Novi Sad,

Izvod iz recenzije

**Prof. dr Sanja Opsenica, Odsek za psihologiju Pedagoški fakulteta,
Univerziteta u Istočnom Sarajevu**

...Rukopis se sastoji od šest tematski povezanih teorijskih celina koje uvode čitaoca u sferu savetodavnog rada. Izrazita jednostavnost i jasnoća izražavanja, te nepretenciozni stil pisanja omogućava da čitalac istinski usvoji koncepte obrađene u rukopisu. Rukopis bez poteškoća može pratiti i zainteresovani čitalac bez predznanja iz oblasti savetodavnog rada. Ono što dodatno obogaćuje rukopis su radionice u prilogu koje na dodatno olakšavaju usvajanje obrađenih tematskih jedinica. Na kraju rukopisa, autor daje zainteresovanim čitaocima pregled velikog broja savremenih i aktuelnih bibliografskih izvora...

Prof. dr Slaviša Jenjić, Filozofski fakultet Univerziteta u Banjoj Luci

... Na osnovu provedene analize ističem da se radi o vrlo interesantnom i primjenjivom materijalu koji vrijedi publikovati, te predlažem da se isti štampa (objavi) kao monografija i na taj način učini dostupnim zainteresovanim čitaocima. Monografija će biti korisna posebno studentima za njihov profesionalni razvoj...

37.013(075.8)
371.121(075.8)

САВИЋ, Маринко, 1970-

Savjetodavni rad u vaspitno-obrazovnim ustanovama / Marinko Savić. -
Novi Pazar : Univerzitet u Novom Pazaru, 2023 (Bijeljina : Birotehnika).
- 164 str. ; 24 cm

Tiraž 100. - Napomene i bibliografske reference uz tekst. -
Bibliografija: str. 160-161.

ISBN 978-86-84389-81-9

a) Педагогија б) Педагози -- Саветодавни рад

COBISS.SR-ID 128666633

ISBN-978-86-84389-81-9

