

www.hombat.eu

info@hombat.eu



Gairės mokymų vedėjams

Leidimas lietuvių kalba



www.diversitygroup.lt



Funded by the European Union's
Rights, Equality and Citizenship
Programme (2014-2020)

„Kova su homofobinėmis ir transfobinėmis patyčiomis mokyklose – HOMBAT“

Projekto numeris: 764746

Kvietimas: REC-DISC-AG-2016

Gairės mokymų vedėjams

Leidimas lietuvių kalba

Autoriai:

Birutė Sabatauskaitė, Vilma Gabrieliūtė

Stalo Lesta, Konstantinos Papageorgiou

Elena SKarpidou, Margarita Gerouki, Mary Hioni

2019

TURINYS

Ižanga	4
1. Kaip ugdyti mokytojų kompetencijas?	5
1.1. Neformalusis švietimas – kas tai?.....	5
1.2. Patirtimi grįsto mokymo(si) ciklas	5
1.3. Kompetencijos: įgūdžiai, žinios ir nuostatos	6
1.4. Patirtimi grįsto mokymosi metodologija.....	8
1.5. Dinamika grupėje.....	11
1.6. Kuriant pasitikėjimu grįstą atmosferą.....	12
1.7. Mokymų vedimas.....	13
1.8. Neigiamas elgesys grupėje ir kaip į tai reaguoti	19
1.9. Mokomės iš jausmų.....	22
1.10. Kaip reaguoti į grupes, kuriose plačiai paplitusios neigiamos nuostatos?.....	25
2. Vertinimo ir refleksijos svarba	32
Šaltiniai	37
Papildoma medžiaga.....	39

Įžanga

Šios mokymų gairės buvo parengtos įgyvendinant projektą „HOMBAT – kova su homofobinėmis ir transfobinėmis patyčiomis mokyklose“. Projektu siekiama prisidėti prie kovos su homofobija ir transfobija bei šio nepageidaujamo reiškinių prevencijos Graikijoje, Kipre ir Lietuvoje. Kalbant konkrečiai, projekto „HOMBAT“ tikslai yra šie:

- su homofobinėmis ir transfobinėmis patyčiomis mokyklose susijusių situacijų sprendimų ir prevencijos priemonių sklaida;
- mokytojų ir mokyklose dirbančių socialinių darbuotojų kompetencijų stiprinimas, kovojant ir reaguojant į homofobinių ir transfobinių patyčių reiškinių;
- daugiašalės tinklaveikos ir bendradarbiavimo skatinimas, kovojant su homofobinėmis ir transfobinėmis patyčiomis mokyklose;
- sąmoningumo didinimas apie homofobinių ir transfobinių patyčių reiškinių švietimo sistemoje ir prevencijos skatinimas, plėtojant alternatyvųjį diskursą (angl. „counter narratives“) ir sklaidą.

Mokymai

Vienas pagrindinių projekto „HOMBAT“ siekių – didinti mokytojų, mokyklose dirbančių socialinių pedagogų ir kitų profesionalų (pavyzdžiui, administracijos darbuotojų ir psichologų) žinias ir gebėjimus, kad jie galėtų efektyviau reaguoti į nepageidaujamą homofobinių ir transfobinių patyčių reiškinių.

Gairės

Šiose gairėse pateikiama naudinga informacija apie tai, kaip šviesti suaugusiųjų švietėjus projekto „HOMBAT“ temomis. Leidinys skirtas švietimo sistemos profesionalams, kurie rengia kvalifikacijos kėlimo kursus, mokymus mokytojams, mokyklų darbuotojams, arba konsultuoja mokyklas įgyvendinant patyčių prevenciją. Tai papildomos gairės (medžiaga) „HOMBAT“ mokymų vedėjams. Šį leidinį galima naudoti kartu su gairių mokymų dalyviams leidiniu, kuriame pateikiama papildoma informacija apie mokymų metu aptariamąs temas.

1. Kaip ugdyti mokytojų kompetencijas?

1.1. Neformalusis švietimas – kas tai?

Švietimas, kuris vyksta už formaliosios švietimo sistemos ribų, vadinamas neformaliuoju švietimu. Nors mokyklos ir universitetai teikia formalųjį švietimą, neformaliojo ugdymo metodai taip pat vis dažniau naudojami, nes grindžiami toliau aprašytais principais ir dažnai duoda pozityvių rezultatų. Mokant vaikus ir suaugusiuosius, neformalusis švietimas yra gera priemonė gilinti besimokančiųjų žinias, įgūdžius ir keisti nuostatas.

Remiantis „Compass: jauniems žmonėms skirto švietimo žmogaus teisių srityje vadovu“ (angl. „Compass: a manual on Human Rights Education with young people“) (Europos Taryba, 2012), neformalusis švietimas apima planingas, struktūruotas programas ir procesus, skirtus asmeniniam ir socialiniam švietimui. Šiuo procesu „siekiama didinti įgūdžius ir kompetencijas, kurių nesuteikia formaliojo švietimo programa“. To paties vadovo teigimu, neformalusis švietimas turėtų būti:

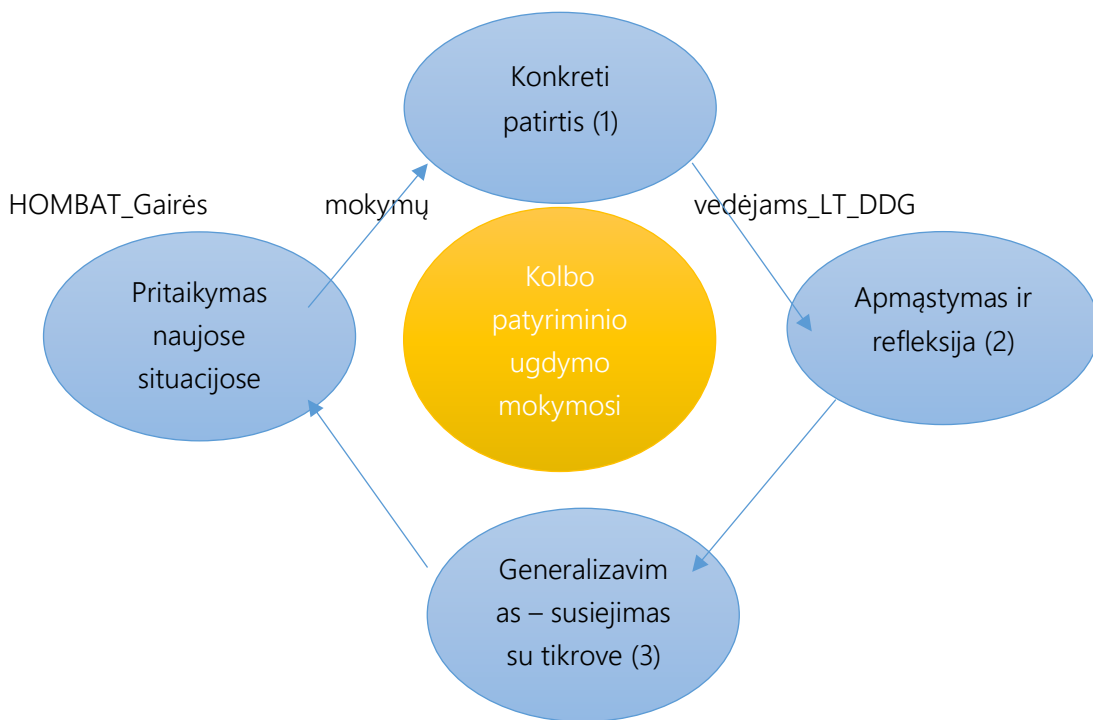
- savanoriškas;
- visiems prieinamas;
- organizuotas procesas, keliantis sau su švietimu susijusius tikslus;
- interaktyvus, grįstas aktyviu dalyvavimu bei dėmesiu besimokančiojo poreikiams;
- orientuotas į realiam gyvenime reikalingus įgūdžius bei ugdantis aktyvų pilietiškumą;
- pagrįstas tiek individualiais, tiek grupinio mokymosi metodais;
- holistinis ir nukreiptas į patį procesą;
- vykdomas atsižvelgiant į besimokančiųjų poreikius.

1.2. Patirtimi grįsto mokymo(si) ciklas

Pagrindinis neformaliojo mokymosi principas yra patirtimi grįstas mokymas(is). Tai reiškia, kad ugdymas yra pagrįstas tam tikromis mokymų dalyvių patirtimis. Šiame kontekste ugdymas(is) vyksta ne todėl, kad perskaitoma tam tikra medžiaga ar išklausa kieno nors vedama paskaita (pristatymas). Patirtimi grįsto mokymo(si) metodai rekomenduojami tada, kai besimokantieji turi įgyti tam tikrų įgūdžių ar pakeisti savo nuostatas. Besimokantieji kartu patiria tam tikrus patirtimi pagrįstus išgyvenimus, kas, savo ruožtu, leidžia pasiekti mokymo(si) tikslus. Tokia patirtis besimokantiems yra įdomi ir juos papildomai motyvuoja. Tai gali juos „paliesti“ asmeniškai ir tokiu būdu emociškai įtraukti. Neformalusis švietimas gali būti itin paveikus.

Analizuojant šią prieigą, tinkamiausias modelis yra Deivido Kolbo patirtimi grįsto mokymo(si) ciklas (1984). Mokymo(si) proceso pradžioje besimokantieji kartu patiria struktūruotos patirties epizodą, pavyzdžiui, vaidmenų žaidimą, debatus, vaizdinės medžiagos peržiūrą, atvejo studiją ir pan. Patyrus konkrečią patirtį, atsitraukiama ir stebima, kas įvyko, situacija aptariama. Viena vertus, besimokantieji apmąsto viską, kas įvyko jiems gaunant tokią patirtį. Kita vertus, reflektuoja ir savo pačių reakcijas,

emocijas ir mintis, susijusias su ką tik išgyventa patirtimi. Po apmąstymo ir pasidalijimo mintimis ir emocijomis, grupinė diskusija priartėja prie to, kas vyksta realiame gyvenime – sukuriama tiltas tarp asmeninės patirties ir „realaus pasaulio“. Kitaip tariant, struktūruotas tam tikros patirties išgyvenimas yra generalizuojamas ir taip sukuriamas naujas minčių žemėlapis, koncepcija ar tam tikro išoriniame pasaulyje vykstančio reiškinio supratimas. Po mokymo(si) ciklo besimokantieji yra raginami išbandyti ir praktiškai pritaikyti naujai įgytas kompetencijas. Taigi galima teigti, kad patirtimi grįstas mokymas(is) yra savotiška asmeninių ar socialinių pokyčių repeticija.



Šaltinis: <https://www.learning-theories.com/experiential-learning-kolb.html>

Apibendrinant, įvairūs patirtimi grįsto mokymo(si) ciklo žingsniai gali būti struktūruojami taip:

- Patirtis → KAŽKAS ĮVYKSTA
- Apmąstymas → KAS KĄ TIK ĮVYKO?
- Generalizacija → KAS IŠ TO?
- Taikymas → O KAS TOLIAU?

1.3. Kompetencijos: įgūdžiai, žinios ir nuostatos

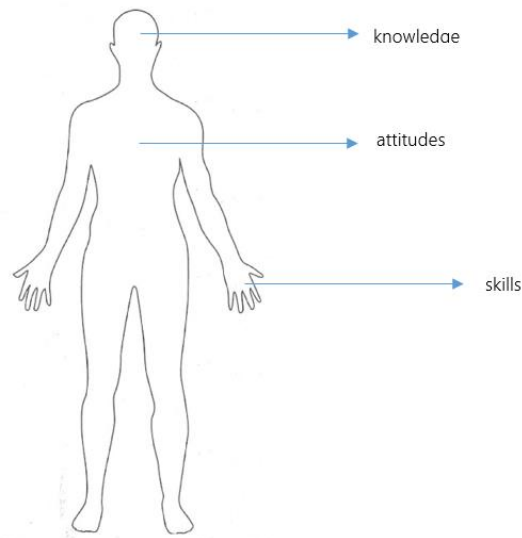
Tikėtina, jog neformaliojo ugdymo(si) patirtis leis besimokantiejiems įgyti naujų kompetencijų. Europinė orientacinė sistema (angl. „European Reference Framework“) numato pagrindines aštuonias mokymosi visą gyvenimą (angl. „Lifelong Learning“) kompetencijas:

1. Bendravimas gimtąja kalba;
2. Bendravimas užsienio kalba;
3. Matematinė kompetencija ir pagrindinės kompetencijos mokslo ir technologijų srityse;
4. Skaitmeninė kompetencija;
5. Mokymo(si) kompetencija;
6. Socialinė ir pilietinė kompetencija;
7. Iniciatyvumas ir verslumas;
8. Kultūrinis sąmoningumas ir raiška.

Šaltinis: <https://www.youthpass.eu/da/help/for/youth-initiatives/learn/information>.

Kiekvienos kompetencijos srityje iš besimokančiųjų tikimasi, jog jie įgis ne tik žinių, bet ir įgūdžių bei tam tikrų nuostatų ir vertybių. Žinios nurodo, kad kažką žinau. Įgūdžiai nurodo, kad žinau, kaip kažką atlikti. Nuostatos reiškia, kad turiu tam tikrą požiūrį ir/ar vertybes.

Kaip pavaizduota pateiktoje iliustracijoje, žinias asocijuojame su protine veika (smegenimis), įgūdžius – su rankomis, o nuostatas – su širdimi (idėja pasiskolinta iš „Europos rinktinės jauniems lyderiams ir darbuotojams“ (angl. „European Portfolio for Youth Leaders and Youth Workers“, 2007).



Kalbant apie galimas kompetencijas, kurių reikėtų pedagogams homofobinių ir transfobinių patyčių prevencijos srityje, šis modelis reikštų:

- Suvokiame ir atpažįstame, kas yra patyčios ir kas yra homofobinės ir transfobinės patyčios ir kad jos veikia tiek LGBTI+, tiek heteroseksualius asmenis (ŽINIOS);
- Esame jautrūs homofobijos ir transfobijos problemai ir homofobinių bei transfobinių patyčių padariniams (NUOSTATOS);
- Turime kompetencijų reaguoti ir suvaldyti homofobinių ir transfobinių patyčių incidentus mokyklos aplinkoje (ĮGŪDŽIAI).

1.4. Patirtimi grįsto mokymosi metodologija¹

Yra įvairių metodologijų, skatinančių patirtimi grįstą mokymą(si) ir aktyvų dalyvavimą ugdymo procese. Visų patirtimi grįsto mokymo(si) metodologijų filosofija yra orientuota į besimokantįjį, skatina vaizduotę, puoselėja kūrybiškumą, žadina smalsumą, susidomėjimą mokymo(si) procesu ir prisideda prie gebėjimų ugdymo. Be to, taikant šias metodologijas, besimokantieji aktyviai dalyvauja tiek intelektualiai, tiek fiziškai. Toliau pateikiame keletą patirtimi grįsto mokymosi metodologijų pavyzdžių:

„Minčių lietus“. „Minčių lietus“ (angl. *brainstorm*) yra labai naudinga priemonė tais atvejais, kai į diskusiją įtraukiama nauja tema, kai reikia greitai generuoti idėjas arba kai grupė turi išanalizuoti esminę koncepciją arba sudėtingą, daugialypę temą (klausimą). Paprašykite besimokančiųjų pasiūlyti kuo daugiau idėjų konkrečiu klausimu (tema). Paskatinkite visos grupės aktyvų įsitraukimą. Pakvieskite besimokančiuosius pasidalyti visomis į galvą šaunančiomis mintimis ir idėjomis – greitai ir per daug negalvoję, net ir tuo atveju, jei mokymų dalyviai jaučia, kad aptariama (tema) klausimas nėra jiems gerai žinomas (suprantamas). Dažnai būdas, kuriuo dalijamasi idėjomis, primena „lietų“. Taip pat labai svarbu, kad nė viena iš pasiūlytų idėjų nebūtų kritikuojama ar cenzūruojama, net ir tuo atveju, jei jos „klaidingos“ ar „nerealistiškos“. „Minčių lietus“ liaujasi, kai nebelieka naujų idėjų. Mokymų vedėjas tada prašo mokymų dalyvių aptarti užfiksuotas idėjas ir atrasti bendrus požymius, padėsiančius apibrėžti (suprasti) nagrinėjamą klausimą ar temą, arba gali pats tas idėjas apibendrinti.

„Rašymas ant sienos“. Tai alternatyvi „minčių lietus“ metodo forma, kai mokymų dalyviai savo mintis ir idėjas išsako ne žodžiu, o užrašo ant lapelio popieriaus ir priklįuoja (pritvirtina) ant sienos ar lentos. Taip mokymų dalyviams suteikiama galimybė pasiūlytą idėją (klausimą) apmąstyti individualiai be kitų grupės narių įtakos. Paskui visų grupės narių pateikti mažieji lapeliai gali būti grupuojami, sudarant sąlygas mokymų dalyviams patiems atpažinti ryškėjančias tendencijas ir teminius panašumus tarp skirtingų idėjų.

Diskusijos mažose grupėse. Mokymų dalyviai suskirstomi į mažas grupėles (ne daugiau nei po 4–6 asmenis), kuriose aptariamas tam tikras klausimas, scenarijus, atvejo studija arba bandoma sugalvoti konkrečios problemos sprendimo būdą. Paskui mažose grupelėse pateiktos idėjos aptariamos didelėje, t. y. visus mokymų dalyvius apimančioje, grupėje. Tam tikrais atvejais mažose grupelėse klausimai yra aptariami efektyviau nei didelėje grupėje, nes mokymų dalyviai labiau linkę keistis patirtimi (atsiverti) ne tokioje formalioje ir labiau palaikančioje aplinkoje. Be to, mokymų dalyviai mažose grupelėse dažniausiai yra aktyvesni. Mokymų dalyviai jaučiasi jaučiau, jei savo idėjas reikia pristatyti viso labo 2–3, o ne 20 asmenų grupei. Diskusijos mažose grupelėse taip pat suteikia unikalią progą į diskusijas įtraukti ir drovesnius mokymų dalyvius, kurie didelėje grupėje vykstančių diskusijų metu nėra linkę pasisakyti.

¹ Pasiūlytų metodologinių priemonių sąrašas sudarytas iš: „Training of Trainers Course Toolkit, Cyprus“ (INTRAC, 2007), „Compass: a manual on Human Rights Education with young people“ (Europos Taryba, 2012) ir „Gender sensitive career counselling: a manual for school counsellors“ (2013).

„Klausimai kepurėje“. Šiuo metodu siekiama paskatinti mokymų dalyvius dalyvauti diskusijoje ir įtraukti drovesnius besimokančiųjų grupės narius. Mokymų vedėjas parengia teiginių, kuriuos norima aptarti, sąrašą, šiuos teiginius užrašo ant mažų popieriaus lapelių (vienas teiginys – viename lapelyje), sulanksto juos ir sudeda į kepurę ar skrybėlę. Tada kiekvienas mokymų dalyvis traukia po vieną lapelį iš kepurės ir trumpai pristato savo poziciją lapelyje užrašytu klausimu ar tema. Kiti grupės nariai reaguoja į šią poziciją ir išsako savo (alternatyvias) nuomones. Naudojantis šiuo metodu taip pat gali būti tikslinga mokymų dalyvius paraginti į kepurę „primesti“ papildomų jiems asmeniškai nagrinėjama tema kylančių klausimų.

„Akvariumas“. Tai diskusijos mažoje grupelėje versija, kai diskusija vyksta dalyvaujant stebėtojams. Dažniausiai iki 6 diskusijos dalyvių sėdi ratu (tai ir yra „akvariumas“) ir aptaria tam tikrą klausimą. Stebėtojai sėdi išoriniame rate. Diskusija vyksta be stebėtojų ir (ar) mokymų vedėjo įsikišimo. Stebėtojai atidžiai stebi diskusiją ir fiksuoja pateikiamus argumentus. Tuo atveju, jei kuris nors iš stebėtojų nori įsitraukti į diskusiją, jis paliečia vieną iš „žuvelių akvariume“ ir užima jos vietą. Išrinktoji „žuvelė“ turi palikti „akvariumą“ ir prisijungti prie stebėtojų. „Akvariumas“ yra labai naudingas metodas, suteikiantis mokymų dalyviams vykstančios diskusijos kontrolę. Tokiu būdu taip pat galima suvaldyti dominuojančius mokymų (diskusijos) dalyvius.

„Sutinku/nesutinku“. Kai kurios švietimo temai skirtos metodinės priemonės šį metodą apibūdina kaip „balsavimą kojomis“. Mokymų dalyviai kviečiami užimti tam tikrą poziciją pateiktu klausimu, kurį garsiai perskaito mokymų vedėjas. Atsižvelgiant į šią poziciją, kiekvienas mokymų dalyvis patalpoje ar erdvėje, kurioje vyksta mokymai, užima tam tikrą vietą, atspindinčią „sutinku“ ar „nesutinku“ poziciją. Taip pat galima sudaryti galimybę užimti tarpinę poziciją, pavyzdžiui, „Nežinau“, „Nesu apsisprendęs“, „Nei sutinku, nei nesutinku“. Kartais taip pat naudinga pozicijas „Sutinku“ ir „Nesutinku“ interpretuoti kaip spektrą, tarp kurio kraštinių polių įmanomos tarpinės pozicijos. „Sutinku/nesutinku“ metodu siekiama padėti mokymų dalyviams įvardyti savo asmeninę poziciją tam tikru klausimu ar tema, pasiūlyti savo ir išgirsti kitų nuomonę, mesti iššūkį vyraujančioms kultūrinėms normoms ir stereotipams. Veiklos, kuriose panaudojamas šis metodas, taip pat gali padėti mokymų dalyviams geriau suprasti tikėtiną reakciją ir veiksmus tam tikrose situacijose. Taip mokymų dalyviai raginami susimąstyti apie savo jausmus konkrečiu atveju, aptarti kiekvienos galimos reakcijos tikėtinumą ir (ar) efektyvumą ir ugdyti naujus įgūdžius (pavyzdžiui, įgalinimas, ryžtingas elgesys, komunikacija, konflikto sprendimas ir pan.) saugioje ir palaikančioje aplinkoje.

Debatai. Debatai yra labai naudingas metodas, aptariant susipriešinimą keliančius klausimus ir sudarant sąlygas išreikšti skirtingas nuomones struktūruotu būdu. Debatai ir diskusijos taip pat turi teigiamą poveikį dekonstruojant mitus ir griauinant įsisknijusius stereotipus. Mokymų dalyviai suskirstomi į dvi grupes, kurios stovi ar sėdi viena priešais kitą. Abi grupės aptars tam tikrą – dažniausiai kontroversišką – teiginį. Vienai grupei skiriamas vaidmuo – pritarti teiginiui, kitai – jam oponuoti. Viena grupė turi fiksuotą laiką (pavyzdžiui, 3 minutes) nepertraukiamai pristatyti savo teigiančiąją poziciją. Tada kita grupė turi tiek pat laiko pristatyti savo neigiančiąją poziciją. Taip organizuojami 3–4 etapai konkrečiam klausimui išdiskutuoti. Debatai besimokančiųjų grupei suteikia energijos, bet diskusijos gali „įkaisti“.

Todėl mokymų vedėjas debatų dalyvius turėtų supažindinti su pagrindinėmis taisyklėmis dar prieš prasidedant debatų „renginiui“. Kadangi mokymų dalyviai į debatuojančiųjų grupes yra suskirstomi atsitiktinai dar prieš jiems sužinant konkretų teiginį (klausimą), gali susiklostyti situacija, kai mokymų dalyvis privalės ginti poziciją, kuriai kardinaliai nepitaria. Tokiu būdu skatinamas gebėjimas įsijausti į kito žmogaus situaciją ir suprasti oponuojančius argumentus.

Atvejo studijos. Atvejo studijos yra trumpos istorijos apie žmones ar įvykius, iliustruojančios tam tikrą specifinę problemą. Šiomis istorijomis pateikiami realūs arba hipotetiniai pavyzdžiai, suteikiantys mokymų dalyvių grupei galimybę panagrinėti kompleksinę situaciją ir pasiūlyti galimus sprendimo būdus. Šis metodas yra itin efektyvus kaupiant teorines žinias, nes, nors ir nesama itin specifinės ir detalios situacijos (hipotetinio scenarijaus) analizės, mokymų dalyviai gali sutarti dėl reikšmingų išvadų ir pasiūlymų. Atvejo studijos turi būti parengtos taip, kad būtų metamas iššūkis įsitvirtinusioms sociokultūrinėms normoms, galimai vedančioms į nelygybę ir diskriminaciją. Kadangi atvejo studijų metu situacija pristatoma apibendrintu hipotetiniu būdu, sukuriama prielaidos efektyviai aptarti jautrias ir (galimai) susipriešinimą keliančias temas, pavyzdžiui, diskriminaciją, nelygybę, patyčias, prievartą ir kita. Atvejo studijos sukuria ir išlaiko atstumą tarp hipotetinės situacijos ir diskusijos dalyvių – taip mažinamas diskusijos keliamas „pavojus“ konkreitiems diskusijos dalyviams.

Vaidmenų žaidimas. Vaidmenų žaidimas – tai trumpas vaidinimas, kurį kuria mokymų grupės (pageidautina, mažesnės) dalyviai. Vaidinimų metu panaudojamos situacijos iš realaus gyvenimo, taip sukuriama galimybė mokymų dalyviams apmąstyti, kaip jie iš tiesų elgtųsi ir jaustųsi tokioje situacijoje. Kuriami scenarijai, nors ir hipotetiniai, turėtų būti kiek įmanoma labiau „realūs“ ir aktualūs, pagrįsti mokymų dalyvių patirtimi. Mokymų dalyviams siūloma remtis savo patirtimi, improvizuoti.

Net ir tuo atveju, kai mokymų dalyviai nėra susipažinę ar neturi su konkrečia situacija susijusios patirties, jie gali vadovautis socialinėmis normomis ir visuomenėje paplitusiais įsitikinimais, siekdami suprasti ir (ar) perprasti situacijoje veikiančius asmenis. „Vaidmenų žaidimas“ yra labai efektyvus ir paveikus metodas, siekiant iš esmės perprasti nagrinėjamą situaciją ir skatinti empatiją toje situacijoje veikiančių asmenų atžvilgiu. Mokymų dalyviai dažnai susitapatina su vienu iš hipotetinėje situacijoje veikiančių asmenų. Dėl šios priežasties mokymų dalyvius reikėtų paskatinti apmąstyti, kaip jie elgtųsi, jei susidurtų su analogiška situacija realiame gyvenime.

Kita vertus, pažymėtina, kad „vaidmenų žaidimu“ turėtų būti naudojamos atsargiai. „Išėjimas iš vaidmens“ yra labai svarbus grąžinant mokymų dalyvius į realybę ir atsikratant bet kokių stiprių emocijų ir išgyvenimų. Taip pat reikėtų atkreipti dėmesį į stereotipus, kurie gali išryškėti „vaidmenų žaidimo“ metu (stereotipai dažnai veikia kaip nuorodos konstruojant tam tikrą vaidmenį). Mokymų vedėjas turi užimti aktyvią poziciją per užsiėmimą kvestionuodamas, kiek šie stereotipai atspindi tai, kaip iš tiesų mąsto, jaučia ir elgiasi realūs žmonės.

Simuliacijos. Simuliacijos iš tiesų yra labai panašios į „vaidmenų žaidimus“ tuo, kad simuliacijų metu taip pat atliekamas vaidmuo. Kita vertus, jos kur kas labiau struktūruotos, t. y. pagrįstos detaliu ir konkrečiu aprašymu. Jos laikomos „realios situacijos“ atspindžiu, o „aktorių“ prašoma elgtis taip, kaip šioje „hipotetinėje“ situacijoje elgtųsi „realūs“ žmonės. Mokymų dalyvių prašoma perprasti, ką mąstyti ir

kaip konkrečioje situacijoje elgtųsi „realūs“ žmonės, ir tokiu būdu atkartoti jų pokalbius, mintis, požiūrius ir jausmus. „Įsijausdami į realią situaciją“, mokymų dalyviai gali subtiliau pajusti įvairius situacijos aspektus ir apmąstyti, kaip būtų galima šią situaciją išspręsti efektyviai. Simuliacijos iš mokymų dalyvių reikalauja didelio emocinio įsitraukimo. Dažnai reikia artikuliuoti poziciją, kuriai nėra pritariama asmeniškai. Kai kuriais atvejais debatai taip pat laikomi simuliacijos porūšiu.

„Forumo teatras“². „Forumo teatras“ yra interaktyvi teatro forma, apimanti aktyvų žiūrovų (publikos) dalyvavimą, nagrinėjant skirtingas alternatyvas konkrečiam klausimui ar problemai spręsti. Šį metodą aštuntajame dešimtmetyje išplėtojo brazilas Augustas Boalas, siekdamas įgalinti su marginalizacija ir stigmatizacija susiduriančias visuomenės grupes.

„Forumo teatras“ – tai vaidinimas. Dalyviai įsitraukia į vaidmenų žaidimą, daug improvizuoja. Vaidinimas sukasi apie pagrindinį personažą, kuris susiduria su priespauda, patyčiomis, prievarta, diskriminacija ar kokia nors kita kliūtimi, kurios ji ar jis negali įveikti. Po pirmojo vaidinimo situacija kartojama vėl ir vėl, suteikiant unikalią progą vaidinimą stebintiems asmenims keisti istorijos tėkmę. Tokiu būdu „žiūrovai“ tampa „aktoriais“ – gali užimti bet kurį (išskyrus skriaudėjo vaidmenį atliekantį asmenį) vaidmenį. Naujieji aktoriai raginami išbandyti naujus būdus ir priemones, kaip padėti pagrindiniam veikėjui. Vaidinimu siekiama rasti norimas, pasiekiamas ir realistiškas pagrindinio veikėjo problemų sprendimo priemones. Visi įmanomi pasirinkimai ir šių rezultatų padariniai aptariami su vaidinimą stebinčia auditorija, taip kuriant savotišką „teatrinę diskusiją“, kurioje aptariamos ir repetuojamos konkrečios idėjos. Šiuo procesu ne tik įgalinama, bet ir stiprinamas solidarumas bei realizuojamas vilties pojūtis grupėje.

1.5. Dinamika grupėje

Dirbant su grupėmis, svarbu suprasti, kaip grupės nariai reaguoja vienas į kitą ir kaip vyksta grupės dinamika. Bruce'as Tuckmanas sukūrė įdomų modelį, kuriame pristatomi skirtingi grupės raidos etapai (1965, šaltinis: <https://www.teambuilding.co.uk/theory/Forming-Storming-Norming-Performing.html>). Remiantis šiuo modeliu, grupė „išgyvena“ šiuos etapus:

Susiformavimas → Audringasis laikotarpis → Normalizavimasis → Darbas → Atidėjimas.

1. Susiformavimas. Vos tik susiformavus grupei, ją sudarantys žmonės jaučiasi nepatogiai. Jie nedrąsūs, mandagūs, santūrūs, stebi kitus grupės narius. Jų pagrindinis poreikis yra jaustis saugiai ir patogiai, norima, kad jų niekas nevertintų ir neteistų. Priklausomai nuo grupę sudarančių žmonių asmenybių, prasidės pasiskirstymas vaidmenimis. Vieni grupės nariai imsis iniciatyvos, kiti seks iš paskos.

² Informacija apie Forumo teatrą lietuvių kalba:

<https://www.etwinning.lt/uploads/Mokym%C5%B3%20med%C5%BEiaga/A%20Boalio%20metodai/metodika-1.pdf>

2. Audringasis laikotarpis. Kaip galima spręsti iš šio etapo pavadinimo, dinamika grupėje pakyla. Kai kurie grupės nariai ima varžytis tarpusavy ir atrodo, kad siekia lyderio vaidmens. Kai kurie nariai gali mesti iššūkį netgi mokymų vedėjui. Gali susidaryti konfliktinių situacijų, galinčių paversti grupės darbą neproduktyviu. Šio etapo metu grupės nariai labiau linkę artikuliuoti savo poreikius, jie elgiasi ryžtingiau. Energijos ir dalyvavimo lygis grupėje itin aukštas, tad tikslinga pasinaudoti šio etapo teikiamomis galimybėmis. Daugeliu atvejų audringasis laikotarpis padeda grupės nariams rasti savo vietą grupėje ir apsispręsti, kaip nori veikti drauge kaip komanda ir judėti pirmyn. Kita vertus, jei grupė sėkmingai nepereina audringojo laikotarpio, tai gali turėti neigiamos įtakos grupės procesams.
3. Normalizavimasis. Šio etapo metu procesai nurimsta, o galios santykiai tarp grupės narių normalizuojasi. Komandos kryptis tampa aiškesnė. Grupėje įsitvirtina tam tikros elgesio normos ir taisyklės.
4. Darbas. Grupėje dirbama darniai, grupės nariai aktyviai dalyvauja. Šio etapo metu grupė pasirengusi sėkmingai atlikti jai patikėtas užduotis. Kita vertus, gali kilti naujų taisyklių poreikis, o tai savo ruožtu sukels naują audringojo laikotarpio ciklą.
5. Atidėjimas. Tai grupės pabaigos etapas. Atidėjimas grupėje gali įvykti laikinai arba visam laikui. Žmonėms reikia užbaigti tai, ką darė, todėl galima pasinaudoti įvairiais ritualais, apmąstant grupės kelionę. Todėl šis etapas dar gali būti vadinamas „gedėjimu“.

1.6. Kuriant pasitikėjimu grįstą atmosferą

Siekiant, kad mokymo(si) procesas būtų sėkmingas, besimokantieji grupėje turi jaustis saugūs ir gerbiami. Todėl iš pat pradžių būtina sukurti pagrindines taisykles arba grupės susitarimus, kurie užtikrintų, kad su visais grupės nariais būtų elgiamasi pagarbiai, o grupės atmosfera būtų palanki mokymui(si).

Kita vertus, būtina pabrėžti, kad patirtimi grįstas mokymas(is) dažnai priverčia žmones palikti savo „komforto zoną“. Žmonės būna savo „komforto zonoje“, kai veikia ką nors jiems įprasta arba būna pažįstamoje aplinkoje. Tai saugi erdvė, kurioje motyvacija gali būti šiek tiek mažesnė, tačiau mokymo(si) procesas vis tiek gali vykti. Jei kas nors iš savo „komforto zonos“ įžengia į „pasitempimo zoną“ (žr. diagramą apačioje), susiduriama su nepažįstamomis ir šiek tiek nejprastomis patirtimis. Po tokios patirties dažniausiai grįžtama į „komforto zoną“, kur įgyta patirtis apmąstoma (prisiminkite patirtimi grįsto mokymo(si) ciklą). Taip gali vykti ne tik mokymas(is), bet ir asmeninis augimas. Tačiau, jei asmuo savo ribas peržengia per daug drąsiai, jis atsiduria „raudonojoje zonoje“, dar vadinamoje „panikos zona“. Šioje erdvėje iššūkiai yra tokie dideli, kad mokymo(si) procesas vykti negali – visa energija skiriama savisaugai ir kontrolei. Mokymų vedėjas privalo užtikrinti, kad mokymų dalyviai atsidurtų „pasitempimo zonoje“, tačiau tuo pačiu akylai stebėti, kad nebūtų žengiama į „raudonąją zoną“.



Šaltinis: <https://trainingindustry.com/articles/performance-management/comfort-stretch-and-dont-panic>.

1.7. Mokymų vedimas

Mokymų vedėjo pagrindinė užduotis yra „sudėtingus dalykus paversti paprastais“. Mokymų vedėjas yra žmogus, kuris „pasirūpina, kad kažkas įvyktų“, padeda ir paskatina mokymo(si) procesą bei besimokančiųjų potencialo ugdymą (Compass, 2012). Naudodamasis įvairiais metodais, mokymų vedėjas skatina kritinį mąstymą, bendradarbiavimą ir tapatinimąsi su mokymo(si) procesu. Kaip knygoje „Atrakinant mokymų vedimo magiją“ (angl. „Unlocking the magic of facilitation“) pastebėjo Samas Killermannas, „vedimo įgūdžiai yra lyg burtų lazdelė, kuri, atsidūrusi tinkamose rankose, gali sukurti nuostabius, sveikus, pozityvius rezultatus.“ Tam tikrais atvejais tinkama mokymų vedėjo kompetencija gali lemti itin stiprius ir įkvepiančius mokymo(si) rezultatus, kuriančius erdvę asmeniniam tobulėjimui, augimui ir pokyčiui. Geras mokymų vedėjas:

- Praktikuoja aktyvų klausymąsi ir klausosi daugiau nei kalba pats;
- Laikosi labiau palaikančio ir padrąsinančio nei vedančio stiliaus;
- Aktyviai siekia į mokymo(si) procesą įtraukti visus be išimties;
- Ragina besimokančiųjų grupę imtis iniciatyvos;
- Skiria ypatingą dėmesį atmosferai grupėje;
- Didesnį dėmesį skiria pačiam procesui, o ne turiniui;
- Gerai „jaučia grupę“, t. y. mato ir girdi ne tik akivaizdžius dalykus, bet ir tai, kas slepiasi po paviršiumi; geras mokymų vedėjas taip pat pasikliauja savo nuojauta;
- Jaučia grupės „pulsą“ arba nuotaiką ir tinkamai reaguoja;

- Kartais atlieka „vertėjo“ vaidmenį ne tik atpasakodamas, kas įvyko ar buvo pasakyta, bet ir paaiškindamas, kaip tai reikėtų interpretuoti; taip besimokantieji ne tik seka mokymo(si) procesą, bet ir suvokia grupėje vykstančius procesus;
- Atliepa grupės nariams kylančius sunkumus; sprendžia konfliktus; palaiko grupės „ritmą“ ir efektyviai valdo laiką; tinkamai nustato proceso tikslus ir padeda grupei pajudėti iš „mirties taško“;
- Sustiprina, palaiko, įgalina ir įkvepia besimokančiųjų grupę judėti pirmyn.

Mokymų vedimas, mokymas ir dėstymas

Per paskaitą dėstytojas turi beveik absoliučią mokymo(si) patirties ir turinio kontrolę. Besimokantieji turi mažai erdvės erdvės iniciatyvai, o jų vaidmuo mokymo(si) procese yra minimalus. Dėstymas naudingas, kai besimokančiųjų grupė yra itin didelė, reikia perteikti didelį kiekį medžiagos, o dėstytojas turi tam tikrų specifinių žinių, kurias reikia perduoti besimokantiesiems. Dėstoma besimokantiesiems, o mokoma besimokančiuosius arba kartu su jais. Mokymas leidžia besimokantiesiems aktyviau dalyvauti mokymo(si) procese. Kita vertus, mokytojas turi daugiau žinių (tačiau jokių būdu ne žinių monopolį), kas, savo ruožtu, mokytojui suteikia autoritetą. Mokymą taip pat riboja laikas, bet esama tam tikro lankstumo, kuris leidžia bent jau šiek tiek atsižvelgti į besimokančiųjų poreikius.

Mokymų vedimas (angl. *facilitation*) yra gana unikali prieiga, leidžianti besimokantiesiems visiškai įsitraukti į mokymo(si) procesą. Mokymo(si) procesas remiasi interaktyvia, patirtimi pagrįsta prieiga, o besimokančiųjų grupė perima lyderio vaidmenį nustatant mokymo(si) proceso tikslus. Dėl interaktyvaus pobūdžio mokymai reikalauja daugiau laiko mokymo(si) proceso tikslams pasiekti. Pažymėtina, kad per mokymus gali būti taikomi paskiri trumpų paskaitėlių ar labiau struktūruoto mokymo metodai, ypač kai besimokantiesiems reikia perteikti tam tikrą teorinę medžiagą, įgalinančią jų dalyvavimą vėlesniuose mokymo(si) proceso etapuose. „Dėstymas“ ir „mokymas“ taip pat gali būti naudingi užbaigiant „mokymų“ procesą, kai siekiama konsoliduoti ten įgytas žinias.

Mokymų vedimo stiliai

Mokymų vedėjai naudoja įvairius stilius, atsižvelgiant į mokymo(si) proceso tikslus, veiklas, besimokančiųjų profilį, laiką ir specifinius besimokančiųjų grupės poreikius. Kai kurie stiliai yra efektyvesni sprendžiant konkrečias situacijas. Be to, mokymų vedėjams įprasta pereiti nuo vieno stiliaus prie kito atsižvelgiant į konkrečią situaciją.

- *Vedantis stilius*: teikiama informacija, formuluojamos aiškios instrukcijos, pavyzdžiui, „Darbų planas yra rengiamas pagal šią schemą.“
- *Aiškinamasis stilius*: užduodami klausimai, besimokantieji raginami dalytis savo patirtimi ir idėjomis, skatinamas bendravimas grupėje ir mokymasis vienas iš kito, aptariami jausmai, emocijos ir idėjos.
- *Deleguojantis stilius*: besimokantiesiems deleguojamos užduotys, vaidmenys ir funkcijos tiek konkrečių užduočių, tiek viso mokymo(si) proceso metu.

Pagrindiniai mokymų vedimui reikalingi įgūdžiai³

Gerai bendravimo įgūdžiai

- Daugiau klausykite, mažiau kalbėkite. Jūs moderuojate grupėje vykstantį procesą. Besimokančiųjų poreikiai yra prioritetiniai ir jiems reikia erdvės išreikšti savo nuomonę bei užduoti klausimus. Suteikite jiems šios erdvės mažiau kalbėdami patys.
- Pasistenkite suprasti besimokančiųjų nuomonę (net jei su ja ir nesutinkate) ir sąmoningai atkreipkite į tai dėmesį; neteiskite besimokančiųjų dėl jų nuomonių ar įsitikinimų.
- Užduokite atvirus klausimus, taip skatindami dalyvavimą ir aktyvų mąstymą.
- Atkreipkite dėmesį į kūno kalbą, palaikykite atvirą ir kviečiančią laikyseną.
- Atsakinėkite į užduodamus klausimus aiškiai ir konkrečiai.
- Mąstykite kritiškai, pagarbiai, rodykite empatiją, atvirumą ir supratimą.
- Būkite nuoširdūs; pripažinkite, jei ko nors nežinote; leiskite sau būti netobulam ir žmogiškam; mes negalime ir neprivalome žinoti absoliučiai visko.

Susitelkite į procesą

- Veskite grupę, bet nesistenkite kontroliuoti joje vykstančių procesų. Sekite grupės „pulsą“, būkite atviri besimokančiųjų siunčiamiems signalams ir pasirengę atliepti jų poreikius. Kiekviena besimokančiųjų grupė ilgainiui pati apibrėš savo mokymo(si) procesą, kuris gali visiškai skirtis nuo kitų besimokančiųjų grupių. Vienos grupės nori labiau susitelkti į racionalius aspektus ir koncepcijas, kitoms grupėms svarbiau tyrinėti jausmus ir emocijas. Jei esate aktyviai įsitraukę ir atviras mokymo(si) procesui, netruksite „perskaityti“ grupės siunčiamus signalus, įsiklausyti į besimokančiųjų poreikius ir sekti jų proceso eigą.
- Atkreipkite dėmesį į tai, „kaip“ vyksta procesai. Nesusikoncentruokite tik į tai, „kas“ vyksta arba „ką“ turėtumėte daryti pats. Jei tam tikri metodai grupėje neveikia, būkite lankstus ir taikykite alternatyvius, kūrybiškus metodus ir priemones.
- Nepaisant to, kad kiekvienoje grupėje mokymo(si) procesas skiriasi, mokymų vedėjas neturėtų „paleisti iš akių“ galutinių mokymo(si) proceso tikslų. Mūsų tikslas ir atsakomybė yra palydėti besimokančiųjų grupę iki tų tikslų, o tam, atsižvelgiant į kiekvienos individualios besimokančiųjų grupės poreikius, gali prireikti skirtingų metodų ir priemonių.

Empatija – sugebame „perskaityti“ grupę ir įsiklausyti į besimokančiųjų poreikius

- Įsivaizduokite save besimokančiųjų vietoje ir pažvelkite į mokymo(si) procesą iš jų perspektyvos – iš kur ateina besimokantieji ir kokie yra jų poreikiai?
- Būkite aktyviai įsitraukę – dalyvaukite mokymo(si) procese;
- Pajauskite grupės „ritmą“ ir tai, kas vyksta grupėje: ką besimokantieji siekia perduoti savo veido išraiškomis? ar jiems patinka siūlomi užsiėmimai, o galbūt reiktų pasiūlyti kokią nors alternatyvą?

³ Pagrindiniams mokymams vesti reikalingų įgūdžių sąrašas buvo parengtas pagal Samo Killermanno ir Meg Bolger knygoje „Unlocking the Magic of Facilitation“ ir Susie Prince bei Catherine Squire (Billo Crookso iliustracijos) parengtose gairėse „Training of Trainers Course Toolkit“ (2007) pateiktą informaciją.

ar jie aktyviai dalyvauja mokymo(si) procese, ar yra gyvybingi, o galbūt – nuobodžiaujantys ir mieguisti?

- Sugebėdami jausti grupės dinamiką ir įsivaizduoti save besimokančiųjų vietoje, galėsite efektyviai atliepti besimokančiųjų poreikius ir sukurti saugią bei įgalinančią mokymo(si) aplinką.

Užduokite tinkamus klausimus

Geras klausimas yra tik tas, kuris skatina (palaiko) mokymo(si) procesą:

- Atviri klausimai (kas, kaip, kodėl ir t. t.) skatina besimokančiuosius kalbėti išsamiau bei pagrįsti (paaiškinti) savo mintis ir jausmus.
- Vadinamieji „tiriamieji“ klausimai padeda geriau suprasti požiūrius ir nuomones besimokančiųjų grupėje, taip pat skatinamas aktyvus dalyvavimas, pavyzdžiui: „Ar galėtumėte mums papasakoti apie tai daugiau?“, „Kaip manote, kodėl tai yra svarbu?“ ir t. t.
- Apmąstymui skirti klausimai skatina besimokančiuosius iš naujo pergalvoti ir apmąstyti jų įsitikinimus bei įsigilinti į savo jausmus.
- Tikslinantys klausimai padeda išsiaiškinti, kas ką tik buvo pasakyta, pavyzdžiui: „Ką Jūs turėjote omenyje?“ arba „Jei suprantu teisingai, Jūs sakėte, kad...?“
- Klausimai, kuriais metamas iššūkis įsitvirtinusioms idėjoms, skatina alternatyvius mąstymo būdus ir skirtingus požiūrius, pavyzdžiui: „Jei pažvelgtume į tai iš kitos perspektyvos, ar galėtume teigti, jog...?“, „Ar įmanoma, kad tai, dėl ko ką tik sutarėme, yra visiškai neaktualu kai kuriems žmonėms? Kodėl?“
- Vadinamieji „matuojantys“ klausimai yra skirti įvertinti dinamiką grupėje, besimokančiųjų žinias ir intelektualinius gebėjimus, kaip jie vertina tam tikrus teorinius konstruktus ir kokios yra jų tikėtinos emocinės reakcijos. Pavyzdžiui: „Kaip apibūdintumėte „lytinės tapatybės“ sąvoką?“ Grupės atsakymai į šį klausimą (pavyzdžiui, „lytis yra spektras“ ar „lytį lemia mūsų biologinės charakteristikos ir reprodukciniai organai“) mokymų vedėjui gali pasufleruoti, kokių tolimesnių žingsnių būtina imtis.
- Vedantieji klausimai užduodami tada, kai grupei reikia prieiti prie tam tikros išvados, pavyzdžiui, „Kuo pagarba įvairovei ir įtrauktis skiriasi nuo paviršutinės tolerancijos?“.

Įtraukiant visus besimokančiųjų grupės dalyvius į mokymo(si) procesą

- Visi besimokantieji yra vienodai svarbūs Jūsų grupės nariai. Jūsų, kaip mokymų vedėjo, atsakomybė yra sukurti saugią aplinką visiems besimokantiejiems, kad jie lygiai galėtų dalyvauti visuose besimokančiųjų grupėje vykstančiuose procesuose. Kitaip tariant, būtina sukurti saugią erdvę, kad, reikalui esant, kiekvienas besimokančiųjų grupės narys galėtų užimti sau reikiamą vietą. Iš esmės tai reiškia, kad itin dominuojantys besimokančiųjų grupės nariai turi būti „apriboti“, siekiant palikti užtektinai erdvės ir kitiems.
- Maždaug vienodai įtraukite visus besimokančiųjų grupės narius. Visi grupės nariai svarbūs – kiekvienas gali ką nors pasiūlyti mokymo(si) procesui ir pačiai besimokančiųjų grupei. Ypač vertingi tie grupės nariai, kurių požiūris (nuomonė) skiriasi nuo daugumos besimokančiųjų. Tačiau, jei kuris nors iš grupės narių yra atvirai homofobiškas, agresyvus, emociškai smurtaujantis ar koku kitu būdu

grasinantis saugiai atmosferai grupėje, taikykite skyrelyje Nr. 2.10 „Neigiamas elgesys grupėje ir kaip j tai reaguoti“ įvardytas priemonės.

- Kai kurie besimokantieji yra ekstravertai ir puls dalytis savo nuomonėmis patys pirmieji. Padėkokite jiems už drąsą, bet užtikrinkite, kad jie neužgožtų kitų besimokančiųjų grupės narių, ypač tų, kurie tylesni ar drovesni. Kiti besimokantieji bus labiau intravertiški, todėl nebus linkę taip lengvai dalytis savo nuomonėmis. Siekdami įtraukti juos į diskusiją, tiesiog paklauskite, gal dar nekalbėję grupės nariai norėtų ką nors pridėti. Kita vertus, būkite diskretiškas ir jų nespaukite.
- Atkreipkite dėmesį į savo kalbą – įsitinkite, kad vartojate neutralią, įtraukiančią, neheteronormatyvią ir neheteroseksistinę kalbą. Naudokite išsamius ir įvairius pavyzdžius (apimančius įvairias lytis, tautybes, seksualines orientacijas, gyvenimiškus pasirinkimus ir pan.). Taip visi besimokančiųjų grupės nariai jausis įtraukti į diskusiją. Kiekvienas besimokančiųjų grupės narys turi jaustis „atstovaujamas“, nes tik tokiu būdu skatinamas tapatinimasis su aptariama situacija.
- Save pateikite kaip lygiavertį besimokančiųjų grupės narį. Jūs nesate „aukščiau“ nei grupė. Galbūt ir žinote daugiau apie aptariamą temą, bet tai neturėtų sukurti galios santykių ir iškreipti dinamikos grupėje.
- Jums taip pat daug ko reikia išmokti iš grupės. Mes visi nuolatos mokomės – visada esama erdvės augti. Suteikite savo grupei erdvės tyrinėti, atrasti, bendrauti, susidurti su iššūkiais ir mokyti(s). Šiame procese dalyvaukite autentiškai, empatiškai ir nuoširdžiai – tai atvers Jums naujų galimybių. Tai ypatinga dovana, kurią reikia branginti.

Būkite sąžiningas ir nešališkas

- Venkite tam tikrais klausimais užimti „už“ ar „prieš“ pozicijas. Svarbu besimokančiųjų grupėje sukurti tokią erdvę, kurioje galėtų būti išgirstos ir aptartos skirtingos nuomonės, skatinamas kritinis mąstymas ir konstruktyvus dialogas.
- Neteiskite besimokančiųjų dėl išsakytų nuomonių, net jei jos ir būtų fundamentaliai klaidingos. Net jei nesutinkate, pasistenkite gerbti kitą nuomonę. Kita vertus, jei išsakyta nuomonė yra įžeidžianti, turinti smurtinio elgesio požymių arba žeminanti kitus besimokančiųjų grupės narius, taikykite skyrelyje Nr. 2.10 „Neigiamas elgesys grupėje ir kaip j tai reaguoti“ įvardytas priemonės.
- Svarbu suvokti ir kritiškai reflektuoti savo paties stereotipinius įsitikinimus, išankstines nuostatas ir „neliečiamas“ temas. Pasistenkite apsaugoti mokymo(si) procesą nuo šių aspektų ar temų. Pasinaudokite asmeninio apmąstymo ir refleksijos teikiamomis galimybėmis, siekdami dekonstruoti asmeninius stereotipus.
- Nepasiduokite favoritizmui. Nepriartėkite prie pavienių besimokančiųjų grupės narių, nors jie Jums ir patinka. Jei rodysite aiškią simpatiją kai kuriems grupės nariams, kiti jausis atstumti.
- Primygtinai nepirškite savo nuomonės ir (ar) asmeninių įsitikinimų. Mokymo(si) proceso metu besimokančiųjų grupė išvadas turėtų padaryti pati.
- Pasitikėkite besimokančiųjų grupei. Jie gali labai reikšmingai prisidėti prie mokymo(si) proceso, o Jūs pats asmeniškai turite labai daug iš jų išmokti.

Pasikliaukite savo intuicija

- Pasikliaukite savo intuicija. „Įsiklausykite“ į savo jausmus, net jei negalite jų paaiškinti. Intuicija nėra pagrįsta logika. Pasikliaudami savo intuicija, parodysite, kad aktyviai dalyvaujate procese ir palaikote nuoširdų ryšį su savo grupe.
- Pasitikėkite savo grupe, pasitikėkite ir savimi.
- Būkite atviras ir „įsiklausykite“ į neverbalinę besimokančiųjų grupės komunikaciją, į ją reaguokite.

Lankstumas

- Lankstumas reiškia, kad turime mąstyti „čia ir dabar“ bei priimti greitus sprendimus. Lankstumas taip pat apima kūrybingumą ir sugebėjimą mąstyti nestandartiškai.
- Kartais nutinka, kad einama ne ta linkme, kuria tikėjomės, kai planavome ir organizavome patirtimi grįsto mokymo(si) procesą. Pavyzdžiui, galime susidurti su techninėmis kliūtėmis (projektorius, nešiojamas kompiuteris ar garso įranga), žymiai didesniu ar mažesniu besimokančiųjų skaičiumi, prie judėjimo ar kitą negalią turinčių besimokančiųjų poreikių nepritaikytomis patalpomis ir panašiai. Svarbu mąstyti greitai ir surasti tinkamą išeitį iš susidariusios situacijos.
- Kadangi kiekvienai besimokančiųjų grupei būdingas unikalus mokymo(si) procesas, gali būti, kad Jūsų suplanuotas mokymo(si) tvarkaraštis nebus iki galo tinkamas. Kartais grupei gali prireikti daugiau laiko perprasti tam tikrą temą, nes tai turi lemiamą reikšmę jų supratimui, o neįsigilinus tolimesnis mokymo(si) procesas būtų ne produktyvus. Kitu atveju su tam tikromis užduotimis grupė gali susidoroti kur kas greičiau nei planuota ir be jokių gilesnių diskusijų, nes su šia problema besimokantieji jau buvo susidūrę anksčiau ir turi reikalingų žinių bei įgūdžių. Svarbu būti lankstiems ir daryti reikiamus pakeitimus tiek, kiek tai įmanoma.

Kūrybingumas ir humoro jausmas

- Išbandykite naujus būdus, metodus ir priemones. Nekartokite to, kas jau tapę įprasta.
- Užtikinkite grupės narių įsitraukimą ir susidomėjimą siūlydami įvairius (skirtingus) metodus.
- Mąstykite kūrybiškai. Jei grupė susiduria su tam tikrais sunkumais, kūrybiškas požiūris gali padėti pajudėti iš „mirties taško“.
- Išbandykite naujas idėjas.
- Rizikuokite. Jei „klausotės“ savo grupės ir esate su ja užmezgęs ryšį, rizika pasiteisins.
- Tinkamai reiškiamas humoras taip pat yra puiki priemonė, nes padeda „išjudinti“ veiksmą bei sukurti teigiamą atmosferą. Juokitės kartu su grupe, bet niekada nesijuokite iš jų.

Saugi erdvė būti pažeidžiamiems

- Besimokantieji gali jaustis pažeidžiami, kai dalijasi informacija, kuri yra asmeniška, intymi, kontroversiška, kitokia, kelianti iššūkių. Mokymų dalyviai tikisi, kad ši rizika neatsisuks prieš juos pačius. Panašiai pažeidžiamumas pasireiškia, kai mokymų dalyviai dalyvauja užsiėmime, diskusijoje ar procese tiksliai nežinodami, kur tai juos nuves. Tokiu atveju pasitikima mokymų vedėju, iš kurio, reikalui esant, tikimasi pagalbos ir palaikymo.

- Viena iš svarbiausių užduočių mokymų vedėjui – iš pat pradžių besimokančiųjų grupėje sukurti saugią atmosferą, pagrįstą pasitikėjimu, komfortu ir konfidencialumu. Tą galima pasiekti per „ledlaužio“ ir komandos stiprinimo (angl. *teambuilding*) užsiėmimus, nustatant pagrindines taisykles, sukuriant ir išlaikant grupėje teigiamą klimata, proaktyviai reaguojant į neigiamas emocijas bei elgesį ir skatinant besimokančiuosius aktyviai išsakyti asmeninę poziciją be kritikos, pasipriešinimo ar išankstinio vertinimo.
- Diskutuojame pagarbiai ir iškart reaguojame į neigiamas, pasitikėjimą grupėje griaunančius pasisakymus. Niekada neleidžiame vienam žmogui tapti grupės „taikiniu“ – visus besimokančiuosius saugome vienodai.
- Esame empatiški, draugiški, supratingi ir kantrūs, ypač tų grupės narių, kurie yra nekantrūs ir konfliktiški, atžvilgiu.
- Kiekvienas besimokantysis gali pasisakyti grupėje, jei tik jam patogiu. Reikalui esant, besimokantieji gali pasirinkti į užduotą klausimą neatsakyti, jei tam turi priežasčių.
- Iš besimokančiųjų neprašoma dalytis asmeninėmis istorijomis ar patirtimis (jei jie patys nenusprendžia kitaip) – naudojame bendrus pavyzdžius.
- Jei atskleidžiama konfidenciali informacija, į tai reaguojame jautriai ir diskretiškai. Išsakytą informaciją generalizuojame, taip nukreipdami dėmesį nuo informaciją išsakiusio asmens ir apsaugodami jį nuo stigmos. Galime susidariusią situaciją su konkrečiu asmeniu aptarti konfidencialiai (jei to reikia).
- Kaip minėjo Killermannas ir Bolger (2016), į pažeidžiamumą reaguojame su „drąsia užuojauta“. Tokia užuojauta yra pagrįsta empatija net ir patiems „sudėtingiausiems“ besimokančiųjų grupės nariams. Iš esmės tai reiškia, kad nuoširdžiai su tikru susidomėjimu bandome suprasti nuomonę, kuri gali itin skirtis nuo mūsų pačių asmeninės pozicijos. Laikykime šią nuomonę alternatyvia perspektyva.

1.8. Neigiamas elgesys grupėje ir kaip į tai reaguoti⁴

Dažnai susiduriame su reiškiniu, kurį galime pavadinti „sudėtingu elgesiu“ grupėje. Toks elgesys kelia įvairių iššūkių, susijusių su jo valdymu. Žemiau aptariama keletas būdų, padėsiančių sėkmingai suvaldyti susidariusias situacijas.

Kaip reaguoti, kai mokymų dalyviai į mokymų turinį nereaguoja rimtai?

Kvailiojimas, juokavimas ir šnabždėjimasis blaško dėmesį, todėl grupė negali susikoncentuoti į mokymų(si) turinį. Reaguokite:

- Taip besielgiantiems grupės nariams suteikite stebėtojo poziciją – taip pakeisite jų stebėsenos „kampą“.

⁴ Parengta pagal Susie Prince bei Catherine Squire (Billo Crookso iliustracijos) gairėse „Training of Trainers Course Toolkit“ (2007) pateiktą informaciją.

- Pasinaudokite jų elgesiu tam tinkamose situacijose, pavyzdžiui, siekiant pakelti nuotaiką grupėje.
- Nukreipkite jų energiją į produktyvesnes/efektyvesnes užduotis, pavyzdžiui, apšilimo užsiėmimus (angl. *energizers*).
- Suteikite jiems papildomos atsakomybės ir taip užsitikrinkite jų dėmesį.
- Įtraukite juos į vaidmenų žaidimus.

Kaip reaguoti į „nepalenkiamas“ nuomones?

Kartais kai kurie mokymų(si) dalyviai atkakliai laikosi savo nuomonės. Šios nuomonės yra nuolat eskaluojamos, nevyksta jokie pokyčiai.

- Suteikite jiems erdvės ir laiko paaiškinti savo poziciją. Pasistenkite suprasti jų nuomonę ir (arba) priežastis, dėl kurios jie laikosi šios nuomonės (iš kur tai kyla?).
- Pasistenkite suprasti jų motyvus ir aptarkite juos.
- Aptarkite šias nuomones su kitais mokymų(si) dalyviais ir pabandykite rasti bendrą sutarimą.
- Nurodykite alternatyvią nuomonę pagrindžiančius šaltinius, metodus ir pan.; skirkite šiek tiek laiko susipažinti su pateikta medžiaga.
- Siūlydami alternatyvią nuomonę (poziciją), remkitės kitų grupės narių įžvalgomis. Jei mokymų(si) dalyviai perdėm atkakliai laikosi savo nuomonės, o jau įvardyti metodai neveikia, mandagiai paprašykite „susilaikyti“, nes reikia suteikti erdvės ir kitų besimokančiųjų grupės narių nuomonėms.

Kaip reaguoti į dominuojančius grupės narius, kurie mėgsta pasirodyti

- Kartais pasitaiko besimokančiųjų, kurie nuolatos demonstruoja savo žinias ir patirtį, taip siekdami nepertraukiamo dėmesio. Tokiems dalyviams skirkite pristatytojo (vedėjo) vaidmenį (pavyzdžiui, pristatant mažose grupelėse vykusią diskusijų apibendrinimą).
- Užtikrinkite, kad tokie dalyviai nedominuotų ir neužtemdytų kitų grupės narių. Grupinės diskusijos turi būti atviros visiems mokymų dalyviams.
- Simuliacijose ir vaidmenų žaidimuose šiais mokymų dalyviais pasinaudokite kaip tais, kurie meta iššūkį reaguojant į tam tikrą situaciją.

Kaip reaguoti, kada kai kurie grupės nariai yra apatiški, pasyvūs ir nelinkę dalyvauti

- Pritaikykite fizinio įsitraukimo reikalaujantį arba itin interaktyvų užsiėmimą į mokymų(si) darbotvarkę, taip paskatindami dalyvavimą (pavyzdžiui, debatus, vaidmenų žaidimą ir pan.).
- Suorganizuokite energiją grupėje didinantį užsiėmimą (angl. *energizer*), taip pakeldami grupės energiją.
- Taikykite metodus, reikalaujančius individualaus įsitraukimo per vykdomas individualias užduotis (pavyzdžiui, „rašymą ant sienos“, tylų apmąstymą (refleksiją), „pasaulio kavinę“, „sustingusius paveikslėlius“ ir pan.).

- Pasikalbėkite su kiekvienu iš apatiškų mokymų(si) dalyvių individualiai. Galbūt kas nors negerai? Tai gali būti susiję su neatlieptais lūkesčiais. Išsiaiškinkite, kas juos motyvuotų, ir pritaikykite atitinkamus metodus.
- Pasiūlykite jiems vesti vieną iš užsiėmimų – galbūt tai juos sudomins.

Kaip reaguoti į drovius, uždaresnius grupės narius

- Klauskite jų nuomonės, įvertinkite jų indėlį ir paraginkite pasidalyti savo mintimis tuos, kurie dar nekalbėjo. Paskatinkite visus be išimties besimokančiuosius dalyvauti pokalbiuose ir diskusijose.
- Investuokite šiek tiek laiko į komandos kūrimui (angl. *team building*) skirtus užsiėmimus;
- Sugalvokite uždaresniems grupės nariams tokią užduotį, kuri juos įtrauktų.
- Taikykite metodus, reikalaujančius individualaus įsitraukimo per vykdomas individualias užduotis (pavyzdžiui, „rašymą ant sienos“, tylų apmąstymą (refleksiją), „sustingusius paveikslėlius“ ir pan.). Paeiliui klauskite kiekvieno besimokančiųjų grupės nario nuomonės.
- Dažniau taikykite diskusijos poroje (o ne mažoje grupėje) metodą – taip „tyleniai“ turės progą pasidalyti savo mintimis. Tai gali jiems suteikti papildomos energijos ir paskatinti aktyviau pasisakyti didelėje grupėje.
- Sutekite jiems daugiau atsakomybės grupėje, pavyzdžiui, kaip sekretoriams arba pranešėjams (mažoje grupėje vykusias diskusijas galima apibendrinti ne po vieną, o po du, tokiu būdu kuriant saugesnę erdvę).
- Pasiūlykite jiems dalyvauti debatuose. Kartais to pakanka „tyleniams“ išjudinti.
- Palankiai įvertinkite jų indėlį mažose grupelėse arba porose vykstančių diskusijų metu.
- Per pertrauką galite jų paklausti, kodėl lieka atsitraukę. Galbūt jiems objektyviai reikia ko nors, kas galėtų paskatinti aktyviau dalyvauti mokymų(si) metu?

Kaip reaguoti, kada kai kurie dalyviai prisiima „eksperto“ vaidmenį ir nuolatos dalijasi abejotinais „moksliniais faktais“

Kai kurie mokymų(si) dalyviai gali turėti nemažai žinių nagrinėjama tema ir jausti poreikį šiomis žiniomis nuolatos dalytis su likusia mokymų dalyvių grupe. Nors tai kartais gali būti naudinga, siekiant praplėsti besimokančiųjų žinias, tačiau dažnai toks elgesys trukdo, ypač jei mokymų(si) dalyviai „ekspertai“ dalijasi „mokslinėmis žiniomis ir faktais“ arba „naujausių tyrimų rezultatais“ ten, kur to visiškai nereikia.

- Pasinaudokite mokymų(si) dalyvių „ekspertų“ žiniomis konstruktyviai. Paprašykite pasidalyti savo patirtimi ir žiniomis, jei nagrinėjama tema pateisina tokią „intervenciją“.
- Paprašykite jų apibendrinti turimą informaciją mažiau moksline kalba. Paraginkite juos reflektuoti turimą informaciją vykstančių mokymų(si) kontekste.
- Aiškiai apibrėžkite jiems skirtą laiką: „Tai puiki mintis, bet tam reikia laiko. Aptarkime tai artimiausiu metu.“
- Įtvirtinkite „mokslinio žargono“ draudimą kaip vieną pagrindinių mokymų(si) sesijos taisyklių.
- Jei mokymų(si) dalyviai „ekspertai“ per daug dominuoja ir užgožia kitus, paprašykite suteikti erdvės kitiems mokymų(si) dalyviams. Kartais gali būti naudinga vengti akių kontakto. Priešingu atveju ekspertai tai gali interpretuoti kaip raginimą pasisakyti.

- Visada stenkitės į diskusiją įtraukti ir kitus mokymų(si) grupės narius: „Suteikime progą pasisakyti ir kitiems grupės nariams, kurie to dar nepadarė.“

Ką daryti, kada kai kurie grupės nariai vis labiau dominuoja ir imasi perdėtos iniciatyvos

Galite pastebėti, kad vienas ar du mokymų(si) grupės nariai reikalauja nuolatinio dėmesio, siekia dominuoti ir nori, kad kiti grupės nariai jiems paklustų. Kai grupės nariai taip elgiasi, jie dažniausiai nebūna linkę į kompromisus. Sutrukdžius jų planus, gali kilti ginčas arba konfliktas.

- Paaiškinkite platesnį kontekstą ir išsiaiškinkite jų elgesio priežastis. Pakvieskite kitus grupės narius pasidalyti mintimis apie „dominuojančių“ narių pateiktus pasiūlymus. Reikalui esant, balsuokite.
- Suraskite situacijos sprendimo būdą, kuris būtų naudingas abiem pusėms.
- Paraginkite kitus grupės narius būti diplomatiškus reaguojant į „dominuojančių“ narių pasiūlymus.
- Pasikalbėkite su jais individualiai ir paaiškinkite, kad toks elgesys gali užgožti kitus grupės narius.

Kaip reaguoti į keblų elgesį, kuris trukdo grupėje vykstantiems procesams

Kartais kai kurie grupės nariai sąmoningai trukdo tam, kas vyksta grupėje, trikdo kitus besimokančiųjų grupės narius ir lėtina arba stabdo mokymo(si) procesą.

- Deleguokite jiems konkrečią užduotį – galbūt pavyks juos užimti.
- Taikykite metodus, reikalaujančius individualaus įsitraukimo per vykdomas užduotis (pavyzdžiui, „rašymą ant sienos“, tylų apmąstymą (refleksiją)). Galbūt tai padės juos sudrausminti.
- Aptarkite jų elgesį individualiai. Jie gali ir nesuprasti, kad toks elgesys trukdo mokymo(si) procesui ir (arba) kitiems grupės nariams. Galbūt jie jaučiasi nepritaपे prie grupės ir taip bando rasti joje savo vietą?
- Skirkite daugiau laiko komandos stiprinimo (angl. *team building*) užsiėmimams.
- Pasiūlykite alternatyvių būdų (priemonių), kurie leistų „neramiesiems“ pasisakyti, nepertraukiant mokymo(si) proceso.

1.9. Mokomės iš jausmų

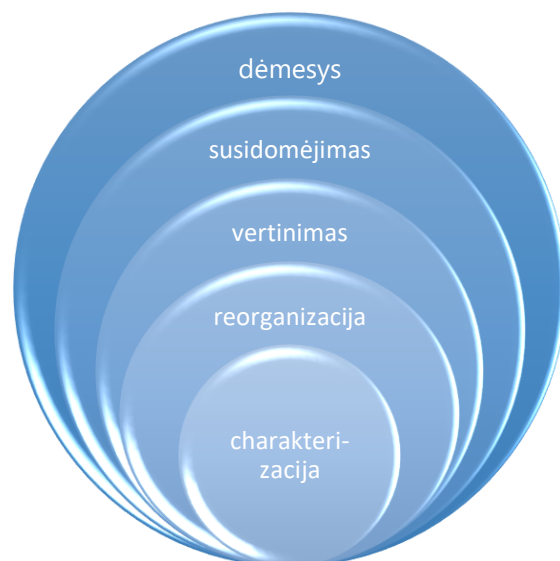
Iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti, kad pagrindinė ir svarbiausia mokymų vedėjo savybė yra intelektualinis potencialas. Kita vertus, emocinis intelektas taip pat gali būti itin vertingas, nes taip skatinamas tvarus ir integruotas mokymas(is) (Killermannas ir Bolger, 2016). Pirmiausia mokymų dalyviams reikia paaiškinti, kad mokymų(si) metu aptariamos temos gali sukelti įvairių jausmų. Paaiškinkite, kad pyktis, nerimas, bejėgiškumas, sutrikimas ir diskomfortas yra įprastos emocinės reakcijos, kurias pajaučia mokymų(si) dalyviai, aptardami jautrias ar kontroversiškas temas. Netgi galime pradėti grupę užduodami klausimą: „Kaip manote, ar klausimai, kuriuos šiandien aptarsime, gali sukelti stiprią

emocinę reakciją? Ar galite paaiškinti, kodėl? Kaip norėtumėte, kad reaguotume į įvairias emocijas, kurių kils mokymų(si) metu?” Taip emocinė raiška ir analizė tampa viena pagrindinių besimokančiųjų grupės taisyklių. Mokymų(si) dalyviai aiškiai nubrėžia savo, kaip grupės, ribas, t. y. kas yra saugu, o kas jau nebe.

Nors susitvarkyti su emocijomis gali būti sudėtinga, svarbu pripažinti, kad jos suteikia galimybę mokytis. Emocijų raiška ir analizė yra procesas. Visų pirma, emocijas reikia atpažinti ir įvardyti. Mokymų(si) vedėjas negali sau leisti neįvardyti grupėje kilusių emocijų. Jei to nepadarysime, mokymų(si) dalyviai gali pamanyti, kad jų patirtys ignoruojamos, o tai, savo ruožtu, griaus tarpusavio pasitikėjimą. Be to, gerai emocijas analizuoti būtent tiek, kiek tai susiję su mokymų tema ar užduotimi (pavyzdžiui, kaip ši emocija galėtų padėti kovojant su nepageidaujamu patyčių reiškiniu, ko galime iš jos išmokti?). Taip pat galime pakviesti mokymų(si) dalyvius įvardyti kitas gyvenimiškas situacijas, kuriose jaučiama panaši emocija, ir pagalvoti, kaip šią patirtį galėtume pritaikyti su mokymų(si) tema susijusiame kontekste.

Jei mokymų(si) dalyviai jaučiasi patogiai, atsiklausę jų leidimo, iškilusias emocijas ir jausmus galime panagrinėti šiek tiek išsamiau. Pavyzdžiui, jei vienas iš mokymų(si) dalyvių pripažįsta, kad mokykloje susidūrė su patyčiomis ir buvo paveiktas šios patirties, grupei būtų naudinga suprasti, kaip toks žmogus jaučiasi dalyvaudamas mokymuose apie patyčių prevenciją, kokių sunkumų jam kyla ir kokie yra jo poreikiai. Tai galima atlikti jautriai paprašant atsivėrusio asmens pasidalyti savo patirtimi arba, jeigu jaučiame, kad toks klausimas-prašymas sukurtų per didelę įtampą, galima šią situaciją aptarti neutraliu bendrinio būdu (t. y. nekalbant apie konkretaus asmens patirtis). Pastaroji depersonalizuota prieiga dažniausiai būna saugesnė. Kai emocijos jau įvardytos ir aptartos, jos turi būti integruojamos taip, kad mokymų(si) dalyviams taptų aišku, kodėl apie jas buvo kalbama. Emocijos integravimas apima visų svarbių diskusinių momentų apjungimą ir susiejimą su mokymų tema: emocija → mokymas(is) (ko išmokome aptardami emociją?) → kodėl tai svarbu? (mokymų(si) temai, mokymo(si) proceso tikslams, profesinėms kompetencijoms) → nauda (kuo tai gali mums padėti?). Galiausiai svarbu prisiminti, kad visos emocijos suteikia erdvės mokymui(si). Net jei emocijos virsta audringomis diskusijomis ar konfliktais, jos taip pat sukuria prielaidų augimui, kūrybiškumui, pokyčiui ir vystymuisi. Tik nagrinėdamas nemaloniais emocijas žmogus gali keisti savo požiūrį. Būtent čia ir vyksta svarbūs procesai tiek asmeniniame, tiek socialiniame (santykio su kitais) lygmenyje.

Krathwohlo taksonomija



Vienas iš metodų, kuriais vadovaudamiesi galime suprasti, kaip individai internalizuoja mokymo(si) procesą emociniame lygmenyje, yra Krathwohlo afektinio domeno taksonomija (angl. *affective domain taxonomy*), kuri dažnai siejama su nuostatų ir emocijų pokyčiais. Yra 5 taksonomijos lygmenys (domenai): dėmesys (priimama informacija), susidomėjimas (atsakoma į informaciją), vertinimas (informacijos apdorojimas), reorganizavimas ir charakterizavimas.

Dėmesys apibūdina būseną, kai suvokiame tam tikros minties ar reiškinio egzistavimo faktą ir esame pasirengę tai priimti (toleruoti). Pavyzdžiui, esame atviri priimti naują informaciją, jos klausytis. Siekdami paskatinti besimokančiųjų atvirumą naujoms idėjoms, turite sužadinti jų susidomėjimą ir paskatinti juos tyrinėti, apibūdinti ir atpažinti įvairias sąvokas.

Susidomėjimas apibūdina antrąjį taksonomijos lygmenį ir reiškia, kad jau esame vienu ar kitu būdu įsipareigoję naujai idėjai ar reiškiniui, nes aktyviai į tai reaguojame. Pavyzdžiui, pritariame idėjai, ją komentuojame, ja vadovaujamės, rekomenduojame kitiems, aktyviai dalyvaujame ar netgi pasisiūlome būti savanoriais.

Vertinimas: įvertiname tam tikras idėjas, imdamiesi aktyvių veiksmų joms suprasti ir priimti. Pavyzdžiui, šis procesas gali vykti per debatus. Paskatinkite vertinimą, paragindami besimokančiuosius diskutuoti apie tai, kaip naujai suprastą idėją būtų galima praktiškai pritaikyti. Mokymo(si) proceso tikslai bus pasiekti tada, kai besimokantieji gebės kitiems paaiškinti tolerancijos, seksualinės įvairovės ar lytinės tapatybės sąvokas, inicijuos diskusijas apie tai, sugebės racionaliai pagrįsti įtraukties ir priėmimo poreikį bei dalytis idėjomis apie tai, kaip mokykla gali tapti saugia erdve visiems moksleiviams.

Reorganizacija yra ketvirtasis Krathwohlo taksonomijos lygmuo, kai naujai suprastos idėjos yra integruojamos kaip asmeninės vertybės taip, kad sukuriama vientisa ir harmoninga mąstymo sistema. Tai pasiekama aptariant, teorizuojant, formuluojant ir tarpusavy lyginant įvairias idėjas ir koncepcijas. Paskatinkite reorganizaciją, paragindami besimokančiuosius spręsti iškilusias problemas pasinaudojant naujai suprasta idėja ir integruojant ją į jau turėtus problemų sprendimo mechanizmus. Šiuo etapu mokymų(si) dalyviai turėtų suprasti poreikį reaguoti į homofobines ir transfobines patyčias taip, kaip būtų reaguojama į bet kurį kitą patyčių incidentą.

Charakterizacija vertybiniu pagrindu reiškia, kad elgiamasi vadovaujantis naujai išmoktomis vertybinėmis nuostatomis. Paskatinkite besimokančiuosius taikyti naujai išmoktas vertybines nuostatas kasdienėje veikloje. Perėję charakterizacijos etapą, besimokantieji turėtų gebėti bendrauti su translyčiu asmeniu, nekreipdami dėmesio į translytės tapatybės faktą.

Kaip Krathwohlo taksonomijos modelis paaiškina mūsų žinias, įgūdžius, nuostatas ir elgesį?

Žinios: aš žinau

- Besimokantieji *žino*, ką reiškia „pagarba“, „tolerancija“, „erzinimas“, „patyčios“ ir „diskriminacija“.
- Besimokantieji *žino*, ką reiškia akronimas LGBTI+.
- Besimokantieji *žino* apie stereotipus ir kodėl jie yra neteisingi.

- Besimokantieji *žino* apie savo teises ir kur reikėtų kreiptis, jei jos yra pažeistos.

Nuostatos: aš tai jaučiu ir vertinu

- Besimokantieji *kreipia pagarbų dėmesį* į seksualinę įvairovę.
- Besimokantieji *su susidomėjimu* nagrinėja savo jausmus ir įsitikinimus.
- Besimokantieji *jaučiasi užtikrintai*, reikšdami savo jausmus, net jei tai susiję su potraukiu tai pačiai lyčiai.
- Besimokantieji *brangina* įvairovę.
- Besimokantieji *apmąsto* su lytiškumu susijusias sąvokas.

Igūdžiai: aš tai galiu

- Besimokantieji *gali* elgtis pagarbiai LGBTI+ asmenų atžvilgiu.
- Besimokantieji *gali* palaikyti diskriminuojamas grupes.
- Mokytojai *turi igūdžių*, kaip pedagoginiu ir disciplinuojančiu būdu reaguoti į homofobines patyčias klasėje.

Elgesys: aš tai darau

- Besimokantieji *elgiasi* pagarbiai LGBTI+ asmenų atžvilgiu.
- Besimokantieji *palaiko* diskriminuojamas grupes.
- Mokytojai *pedagoginiu ir disciplinuojančiu būdu* reaguoja į homofobines patyčias klasėje.

1.10. Kaip reaguoti į grupes, kuriose plačiai paplitusios neigiamos nuostatos?

Pokalbiai apie lytį, tapatybę, lyties raišką, seksualinę orientaciją, seksualinę įvairovę, įtrauktį ir diskriminaciją gali sukurti aplinką, persmelktą stiprių (kartais net ir negatyvių) emocijų. Dažnai nutinka taip, kad pokalbiai apie seksualinę įvairovę baigiasi nuomonių ar pozicijų išsiskyrimu, nes šios temos paliečia labai asmeniškus ir jautrius dalykus, pavyzdžiui, susijusius ir su mūsų pačių tapatybe. Viena vertus, tokia emocijų raiška naudinga besimokantiesiems, nes turi teigiamą poveikį visos grupės mokymo(si) procesui (Peteris Dankmeijeris, 2011). Kita vertus, tokia situacija sudėtinga mokymų(si) vedėjui, nes į emociškai gana įtemptą situaciją reikia efektyvaus atsako.

Iššūkiai, su kuriais tokioje situacijoje susiduria mokymų(si) vedėjas (Kerr ir Huddleson, 2016):

- Išlaikyti subalansuotą požiūrį bei objektyvumą, neįsitraukti į diskusiją.
- Pastebėti ir apsaugoti besimokančiųjų jautriąsias asmenybės puses – kraštutinės nuomonės ir negatyvios pažiūros gali reikšti, kad kai kurie mokymų dalyviai jaučiasi puolami, įžeisti, marginalizuojami arba kad iš jų tyčiojasi.

- Atpažinti „kaistančią“ atmosferą grupėje ir suvaldyti ją taip, kad situacija netaptų konfliktu.
- Turėti išsamių žinių aptariama tema, kurią gali prireikti nagrinėti iš sociologinės, politinės, istorinės, kultūrinės, religinės ir psichologinės perspektyvos.

Siekiant reaguoti į šiuos išvardytus iššūkius mokymo(si) aplinkoje, mokymų(si) vedėjui pirmiausiai reikia surasti, *kodėl* besimokantiejiems kyla stiprių emocijų ir jausmų. Pavyzdžiui, labai tikėtina, kad stiprių emocijų priežastis – nežinojimas, informacijos trūkumas, mitai ir stereotipai apie seksualinę orientaciją, pastarojo meto naujienos žiniasklaidoje ar asmeniniai religiniai įsitikinimai.

Visų antra, svarbus rodiklis, kaip mokymų(si) vedėjas reaguoja į negatyvias emocijas ir jausmus, yra tai, kaip jis *interpretuoja besimokančiųjų reakcijas ir stiprias emocijas*. Vienaip mokymų(si) vedėjas gali reaguoti, jei tam tikros nuostatos bus interpretuojamos kaip akivaizdžiai homofobiškos, kurias būtina „demaskuoti“ nedelsiant, ir visai kitaip – suvokdamas, kad tokios nuostatos yra natūralaus proceso, kurio metu dekonstruojamos negatyvios mokymų(si) dalyvių nuostatos, dalis.

Pastaruju metu akademikai konstatuoja, kad mokyklose pereinama nuo „tradicinės homofobijos“ (aiškus, bukas, tiesmukas ir atvirai reiškiamas pasipriešinimas homoseksualumui ir seksualinei įvairovei) prie „modernios homofobijos“. „Modernūs“ prieš LGBTI+ nusiteikę asmenys teigia, kad jie nėra homofobai, bet priešinasi „totalinės tolerancijos“ idėjai. Tokiu atveju iš pirmo žvilgsnio gali pasirodyti, kad bendruomenėje neegzistuoja akivaizdžių su seksualine įvairove susijusių problemų, nors LGBTI+ asmenys ir susiduria su socialiniu atstūmimu ir įvairiomis marginalizacijos formomis (Peteris Dankmeijeris, 2017). Kadangi šandieninės mokyklos bendruomenės dažniausiai vadovojasi demokratiškumo, humanizmo, įtraukties ir žmogaus teisių principais, „modernus negatyvumas“ sutinkamas kur kas dažniau nei tradicinė atvira homofobija. Turėdami tai omeny, mokymų(si) vedėjai turėtų sugebėti skirti „sutrikimą“ ir „nesaugumą“ nuo „stipraus pasipriešinimo“.

Negatyvumo kaip natūralaus proceso etapo traktavimas leidžia mokymų(si) vedėjui negatyviai nusiteikusius dalyvius traktuoti ne kaip „priešus“ (taip apribojant empatiją ir ryšį su jais), o kaip žmones, kurie dekonstruoja nekonstruktyvias savo idėjas, permąsto „paveldėtus“ įsitikinimus ir tam tikras sąvokas, kurios tampa diskriminacijos ir marginalizacijos priežastimi. Sukurdami tokią aplinką, kurioje besimokantieji gali apmąstyti, iš naujo įkainoti ir mesti iššūkį egzistuojančioms nuostatomis, sukuriame prielaidas procesui, kurio metu dekonstruojami stereotipai, negatyvūs ar net homofobiniai įsitikinimai, bei kuriama abipusiu pasitikėjimu, realia įtrauktimi ir lygybe pagrįsta atmosfera. (Peteris Dankmeijeris, 2018)

Reaguojant į negatyvias emocijas

Sąmoningumo ir refleksijos svarba

Prieš reaguojant į neigiamas emocijas, svarbu, kad mokymų(si) vedėjas apmastytų savo paties patirtį, jautrias vietas, įsitikinimus, vertybes, nuostatas ir požiūrius tam, kad būtų suvokta, kaip viena ar kita

tema aptariama besimokančiųjų grupėje. Vykstant refleksijai ir įsisauganinimui, mokymų(si) vedėjas turėtų suvokti, kaip jo paties patirtys, įsitikinimai ir požiūris į tam tikrus dalykus veikia jo santykį su mokymų(si) dalyviais. Pavyzdžiui, jei mokymų(si) vedėjas pats asmeniškai priklauso LGBTI+ bendruomenei, kaip jis reaguos į mokymų(si) dalyvio reiškiamas homofobines nuostatas? Ar nebus peržengiamos tam tikros ribos? Analogiškai, jei mokymų(si) vedėjas slapčia pritaria tam tikriems prieš LGBTI+ bendruomenės narius nukreiptiems stereotipams, kokia žinia bus siunčiama besimokančiųjų grupei, jei mokymų(si) vedėjas – gal net ir nesąmoningai – palaikys ir patvirtins šiuos stereotipus? Pagrindinis iššūkis mokymų(si) vedėjui – nubrėžti labai aiškią ribą tarp to, kas vieša ir kas asmeniška (Kerr ir Huddleston, 2016), t. y. kokia yra jų asmeninė nuomonė ir ką jie gali išreikšti, perteikti kitiems. Svarbu besimokančiųjų grupėje sukurti saugią atmosferą, kurioje subalansuotu ir nešališku būdu galėtų būti aptartos be išimties visos nuomonės.

Palaikant objektyvumą ir nešališkumą

Kaip jau minėta, subalansuoto požiūrio taikymas reiškia, kad suteikiame erdvės atvirai diskusijai, kada išsakomos įvairios nuomonės, o mokymų(si) vedėjas nereiškia savo asmeninės nuomonės ir išlieka objektyvus. Tai gali būti sunku, tačiau būtina, kad mokymų vedėjas liktų kiek labiau įmanoma „nešališkas“ ir vengtų įsitraukti į diskusijas ar į dialogą su pavieniais mokymų dalyviais. Svarbu suteikti mokymų dalyviams erdvės tyrinėti, permąstyti, kvestionuoti ir iš naujo įvertinti įvairias nuostatas, idėjas ir pozicijas, ypač tas, kurios yra grįstos negatyvumu. Kita vertus, būti nešališkam ir objektyviam nereiškia neigiamoms idėjoms ar emocijoms suteikti papildomo legitimumo. Veikiau priešingai – per diskusiją bus aptarti įvairūs argumentai, nagrinėjantys aptariamą reiškinį ar temą iš įvairių perspektyvų.

Tuo atveju, jei mokymų(si) dalyviams sunku rasti alternatyvių argumentų, mokymų(si) vedėjas gali užimti „velnio advokato“ poziciją ir pakurstyti reakciją. Be to, atviri klausimai gali būti panaudojami kūrybiškai kvestionuojant negatyvumu grįstas nuostatas ir pozicijas. Ši strategija padeda perkelti dėmesį nuo asmeninio lygmens į bendresnį kontekstą, pavyzdžiui, „Kai kas sako...“, „Yra ir kitokių nuomonių...“. Nors negatyvias nuomones reiškiantys mokymų(si) dalyviai gali būti matomi kaip „trukdantys“ bendram grupės darbui, jie taip pat yra grupės dalis ir privalo būti priimami be stigmatizacijos ar marginalizacijos. Kūrybiškai pasinaudodami jų reiškiamomis negatyviomis nuomonėmis, galime sukurti papildomos erdvės visų besimokančiųjų grupės narių mokymui(si) ir augimui.

Galiausiai, nors ir laikydamiesi nešališkumo tam, kad mokymų(si) vedėjas „nepirštų“ savo nuomonės besimokančiųjų grupei, kartais pakliūsime į situacijas, kai mokymo(si) ir besimokančiųjų grupėje vykstančių procesų labai reikės ir (ar) bus naudinga atskleisti asmeninio pobūdžio informaciją apie aptariamą patirtį. Dalijimasis asmenine patirtimi gali būti suvokiamas kaip papildomas „įrodymas“ aptariamoms situacijoms kontekste, gali padėti suprasti reiškinį ir pastūmėti mokymų(si) dalyvius praplėsti savo žinias tam tikrais konkrečiais klausimais. Pavyzdžiui, aptardami asmeninę su patyčiomis internete susijusią patirtį, galime padėti besimokančiųjų grupei geriau suvokti patyčių poveikį ir padarinius, net jei ir neaptarinėjame asmeninių detalių ar konkretaus patyčių pobūdžio (Kerr ir Huddleston, 2016).

Pasitikslinkime

Nors ir svarbu, kad visi besimokančiųjų grupės nariai jaustųsi gerbiami ir įtraukti į mokymo(si) aplinką, pagrįstą atvirumu, pasitikėjimu, nuoširdumu ir nešališkumu, vis dėlto mokymų(si) vedėjui rekomenduojama neteikti vienodos svarbos visoms reiškiamoms nuomonėms. Siekdamas paskatinti mokymo(si) procesą ir mesti iššūkį negatyvioms nuostatomis, mokymų(si) vedėjas iš pradžių galėtų pasitikslinti, pateikdamas atvirus klausimus, pavyzdžiui, „Ką turite omenyje, kai sakote...?“, „Ar galite paaiškinti, ką jums tai reiškia?“ (Dankmeijeris, 2011). Tokie pasitikslinimui skirti klausimai diskusijai suteikia daugiau pagrindo, o neigiamas nuostatas reiškiantiems mokymų(si) dalyviams pasiūlo galimybę pergaltoti tai, kas buvo pasakyta. Taip besimokančiųjų grupė iš naujo apmąsto išankstines nuostatas ir stereotipus.

Apmąstymas ir perfrazavimas

Kartais mokymų(si) dalyviai gali nuoširdžiai nesuprasti, kokios neigiamos yra jų nuostatos. Suteikite jiems galimybę iš naujo permąstyti tai, kas buvo pasakyta, pasitelkdami apmąstymo ir perfrazavimo (t. y. apibendrinimas savais žodžiais) metodus. Pasitinkrinkite, ar teisingai supratote tai, kas buvo pasakyta, pavyzdžiui: „Taigi, jei suprantu teisingai, Jūs sakote, kad...? Ar teisingai supratau?“. Taip mokymų(si) dalyvis turės galimybę išgirsti savo paties mintis „iš šalies“, minutėlę stabtelėti, pergaltoti savo poziciją ir iš naujo ją paaiškinti (pagrįsti). Apmąstymo ir perfrazavimo tikslas yra ne pakartoti tuos pačius dalykus, o juos iš naujo apmąstyti. Kitaip tariant, atliekame „veidrodžio“, o ne „papūgos“ funkciją.

Kita vertus, nors ir svarbu suteikti galimybę neigiamas nuostatas reiškiančiam mokymų(si) dalyviui apmąstyti savo žodžius, reikia vengti įsitraukti į tiesioginę diskusiją su tokiu asmeniu. Mūsų tikslas yra ne pakeisti konkretaus asmens poziciją, o suteikti erdvės visiems besimokančiųjų grupės nariams išgryninti savo pozicijas ir mesti iššūkį vidiniams stereotipams ir (ar) nuostatomis. Po individualaus apmąstymo ir perfrazavimo reikėtų pasitelkti visos besimokančiųjų grupės nuomonės pasiteiraujant, kokia yra jų pozicija ir ar jie norėtų ją pasidalyti. Vėlgį privalome užtikrinti, kad diskusija netaptų rietenomis (tai gali sukelti nereikalingą konfliktą) – užtikrinkite, kad girdite įvairias diskusijoje reiškiamas nuomonės, ir jas atitinkamai apibendrinkite.

Reaguojant į su religinėmis pažiūromis ir įsitikinimais susijusį negatyvumą

Religiniai įsitikinimai dažniausiai yra giliai įsišakniję kiekvieno iš mūsų vertybių sistemoje. Asmens religinis tapatumas gali būti vienas iš svarbiausių asmenybės aspektų (mokymų gairės „Skirtingas keletu būdų“ (angl. „Different in More Ways Than One Manual“, 2004). Egzistuoja įsitikinimas, kad dauguma religijų neigiamai žiūri į homoseksualumą, ypač į tos pačios lyties santykius tarp vyrų. Kita vertus, labiau kritiška prieiga atskleidžia, jog esama skirtumų tarp to, kaip religinius tekstus interpretuoja konservatyvūs ir liberalesni tikintieji. Kol fundamentalistai atmeta bet kokias homoseksualumo apraiškas, liberalesni tikintieji demonstruoja tolerantiškesnį požiūrį ir teigia, kad „Dievas ar Alachas sukūrė vyrus ir moteris pagal savo atvaizdą, todėl jie yra tobuli savo įvairovė“ (Peteris Dankmeijeris, 2011).

Rekomenduojama, kad mokymų(si) vedėjas religijos ir homoseksualumo santykį aptartų religinius įsitikinimus nagrinėdamas atsietai nuo religinių tekstų. Net ir tais atvejais, kai aptarti religinius tekstus gali būti naudinga, svarbu akcentuoti interpretacijų – tiek liberalių, tiek konservatyvių – įvairovę, taip skatinant kritinį mąstymą ir raginant mokymų(si) dalyvius nagrinėti šias skirtingas interpretacijas bei susiformuoti asmeninę nuomonę. Be to, gali būti naudinga atkreipti dėmesį, kad religiniai įsitikinimai susiformuoja įvairių disciplinų kontekste, apimančiame istorinius, socialinius, kultūrinius ir dvasinius aspektus. Skirtis tarp konkrečių religinių dogmų ir dvasingumo dažnai leidžia sukurti prielaidas tolimesnei diskusijai tolerancijos ir įtraukties temomis.

Kita vertus, religinių tekstų aptarimas dažnai nebūtinai. Pats efektyviausias būdas aptarti religinius įsitikinimus LGBTI+ temų atžvilgiu – pasinaudoti platesniu *žmogaus teisių* temos kontekstu. Aptardamas lygybės, saviraiškos laisvės, pagarbos privačiam gyvenimui ir teisės nepatirti patyčių ir diskriminacijos temas, mokymų(si) vedėjas sukuria dilemą, apimančią tariamą šių teisių ir laisvių „nesuderinamumą“ problemą su konkrečiais religiniais įsitikinimais (Peteris Dankmeijeris, 2011). Pagrindinis tikslas yra įtraukti mokymų(si) dalyvius į kritišką diskusiją, nagrinėti šį tariamą „nesuderinamumą“, plėtoti empatiją LGBTI+ asmenų atžvilgiu ir suprasti, kokių padarinių šie žmonės patiria dėl neigiamų visuomenės nuostatų. Diskutuodami apie religiją ir homoseksualumą, neprašome žmonių pakeisti jų religinių įsitikinimų ar tapti mažiau religingais. Mes tik prašome jų kritiškai įvertinti savo religinius įsitikinimus ir puoselėti tokias pažiūras, kuriomis skatinama lygybė, įtrauktis ir priėmimas.

Reakcija į neigiamas emocijas, kurios yra įžeidžios ir agresyvios

Net ir tada, kai mokymų(si) dalyviai yra susipažinę su pagrindinėmis taisyklėmis grupėje ir pagarbaus nesutarimo kontekstu, gali nutikti, kad kai kurie žmonės emociškai įsijaudrins, taps agresyvūs, ims vartoti LGBTI+ žmonių atžvilgiu žeminančius ir įžeidžiančius epitetus. Tuo atveju, kai mokymų(si) dalyvis ima įžeidinėti kitus, būtina iškart reaguoti į situaciją ir nustatyti aiškias ribas. Nors ir pripažįstame, kad diskusijos apie seksualinę įvairovę kai kuriems asmenims gali sukelti stiprių emocijų ir audringą reakciją, turime aiškiai pabrėžti, kad žeidžiantis, žeminantis ir smurtinis elgesys toleruojamas nebus. Turime padėti konkrečiam asmeniui suprasti, kad tai, ką jis sako, „peržengia ribą“, kad kiti mokymų(si) dalyviai dėl to jaučiasi nesaugiai ir kad dėl to kenčia bendra grupės atmosfera.

Priminkite grupei pagrindines taisykles ir pabandykite sušvelninti situaciją, nukreipdami grupės dėmesį į einamuosius dalykus. Suvaldykite procesą, nuasmenindami diskusiją ir susitelkdami į poveikį, kuri heteronormatyvios nuostatos turi LGBTI+ žmonių atžvilgiu, ir paskatinkite grupę susitarti dėl bendrųjų principų, kuriais vadovaujantis būtų judama į priekį.

Kartais gali būti naudinga panagrinėti už stiprių emocijų slypinčias priežastis bendrąja prasme. Dažniausiai itin stiprių emocijų sukelia klaidingi įsitikinimai, mitai, su seksualine įvairove susiję stereotipai, baimė ar kraštutiniai įsitikinimai. Be to, už stiprų reakcijų slypinčios priežastys dažnai yra nerealistiškos – situacijai sušvelninti pakanka jas aptarti realistiniame kontekste.

Ką daryti, jei situacija perauga į konfliktą? Kaip suvaldyti konfliktinę situaciją?

Jei grupėje ima vyrėti itin stiprios emocijos, kurios ilgainiui tik stiprėja, o aplinka tampa vis labiau įtempta, gali kilti konfliktas. Kartais konfliktas yra neišvengiamas dėl skirtingų perspektyvų, patirčių, sociokultūrinio konteksto, religinių įsitikinimų, vertybių ir skirtingų seksualinės įvairovės apraiškų grupėje. Nors mes visada bijome konflikto dėl galimai destruktivaus jo pobūdžio, turime pripažinti, kad tinkamai suvaldyta ir išgyventa konfliktinė situacija gali būti itin naudinga mokymo(si) procesui.

Konfliktinė situacija tampa destruktivi, kai argumentai atspindi tik vieną diskusijos pusę, kai grupės narių saugumui iškyta pavojus, kai nėra tinkamai valdomas pyktis, emocijos ir tonas, kai kūno kalba ir (ar) žodinėmis patyčiomis yra reiškiamas agresija, kai iškreipiama teigiama tarpusavio dinamika grupėje. Ir priešingai, konfliktinė situacija yra konstruktyvi, kai mokymų(si) dalyviai gali susipažinti su skirtingomis nuomonėmis, aptarti naujas idėjas ir sąvokas, ieškoti visiems grupės nariams bendrų tikslų (pavyzdžiui, surasti visiems grupės nariams priimtina poziciją, kuriai visi pritaria), surasti konkrečios problemos sprendimo būdus. Pasinaudojus konfliktine situacija konstruktyviu būdu, galima ne tik padidinti tarpusavio sutarimą ir sukurti gerą ryšį grupėje, bet ir paskatinti tiek individualų, tiek grupinį mokymo(si) procesą.

Tinkamas efektyvus požiūris į konfliktą – jo tikėtis. Besirengdami mokymams turime kritiškai įvertinti, kurios jų dalys gali būti interpretuojamos kaip kontroversiškos, kokias reakcijas jos gali sukelti ir kurios sąvokos ar temos galimai sulauks audringų reakcijų. Pripažinę konfliktinės situacijos galimybę ir jos pagrįstai tikėdamiesi, išsilaisviname nuo baimės konfliktines situacijas priimti asmeniškai kaip tiesioginį mūsų veiksmų ar žodžių rezultatą. Konfliktai nėra mokymų(si) vedėjo kaltė. Kartais jie yra neišvengiama mokymo(si) proceso dalis.

Siekdami suvaldyti konfliktą ir jį išspręsti, privalome sau atvirai pripažinti, kad jis vyksta, ir apmąstyti, kodėl kai kurios temos sukelia itin audringą mokymų(si) dalyvių reakciją. Nors ir pripažįstame, kad kiekvienam dalyviui gali būti naudinga atpažinti ir išreikšti savo emocijas, rizikuojame, kad neigiamos emocijos sutrikdys mokymo(si) procesą. Į emocijas galime žvelgti kaip į vaikus, kuriems reikia ne tik mūsų dėmesio ir pagalbos, bet ir mūsų lyderystės. Dėl to raginame mokymų(si) dalyvius įsitraukti į konstruktyvią diskusiją, kalbėti savo vardu ir vartoti daugiau įvardžiu „aš“ prasidedančių sakinių. Taip pat turėtume jiems priminti, kad kalba turėtų būti vartojama atsargiai, siekiant vienas kito neįžeisti ir gerbti pagrindines taisykles, pavyzdžiui, klausytis be išankstinių vertinimų, gerbti vienas kitą, nepertraukinėti vienas kito ir prisiimti atsakomybę už savo žodžius ir veiksmus.

Čia gali praversti tam tikri mediacijos įgūdžiai. Pavyzdžiui, gali būti naudingas keturių žingsnių mediacijos modelis, būtent: (a) konflikto apibrėžimas (įskaitant ir supantį socialinį kontekstą) → (b) sukilusių emocijų pripažinimas ir aptarimas → (c) suvokimas, ko norima pasiekti (t. y. bendrai suvokta problema) → sutarimas, kaip bus sprendžiama problema (Bayeris ir Schernickas, 1970).

Pasinaudodami įvardytomis priemonėmis, perfrazuodami ir apmąstydami tai, kas vyksta, pasistenkite suvaldyti diskusiją ir sukurkite šiek tiek erdvės, kad mokymų(si) dalyviai galėtų apmąstyti savo jausmus, išankstinius įsitikinimus bei prielaidas. Iš pradžių reikėtų surasti bendrą sutarimą dėl išreikštų dviejų oponuojančių nuomonių. Siekdami spręsti konfliktinę situaciją, mokymų(si) dalyviai turėtų rasti visiems tinkamą problemos sprendimo būdą, pagrįstą konsensu. Kadangi pagrindinis šių mokymų(si) tikslas yra suteikti pedagogams žinių ir įgūdžių kovojant su nepageidaujamos homofobinės ir transfobinės patyčiomis, visiems mokymų(si) dalyviams bendra prieiga, nepaisant individualių skirtumų ir nesutarimų, yra sukurti visiems moksleiviams saugią mokymo(si) aplinką mokykloje. Nė vienas mokytojas nenori, kad iš moksleivių būtų tyčiojama, kad jie būtų skaudinami ar kad prieš juos būtų smurtaujama. Šiuo tikslu paraginkite visus mokymų(si) dalyvius ieškoti visiems priimtinių išeičių iš bendrai identifikuotų probleminių situacijų. Siūlomi problemos sprendimo būdai turėtų būti grindžiami žmogaus teisių (lygybės, pagarbos, saviraiškos laisvės, privataus gyvenimo apsaugos ir teisės nepatirti priekabiavimo ar patyčių) ir aukų nekaltinimo prieiga.

2. Vertinimo ir refleksijos svarba

Organizuojant ir vedant mokymus, vienas iš svarbiausių elementų yra vertinimas. Mokymų(si) vertinimas reikšmingai prisideda prie planavimo – mokymų(si) vedėjai gali koreguoti mokymų(si) programą ir planuoti ją šiek tiek kitaip. Tai padeda pagerinti mokymų(si) kokybę. Refleksija suteikia galimybę didinti sąmoningumą apmąstant savo jausmus ir įgytą patirtį. Taip pat galime pamatyti platesnį su mokymų(si) rezultatais susijusį vaizdą. Vertinimas padeda mums atpažinti, įvardyti ir suteikti vertę mokymo(si) rezultatams. Vertinimo metu identifikuoti rezultatai tampa įrodymu, kad mokymai buvo naudingi ir turėjo pridėtinę vertę.

Mokymo(si) proceso vertinimas – kas tai?

Mokymų(si) vedėjams vertinimas vienaip ar kitaip susijęs su mokymo(si) procesu, todėl vadinsime tai mokymo(si) proceso vertinimu.

„Mokymo(si) proceso vertinimas yra metodas, skirtas parodyti, ar mokymo(si) procesui keliami lūkesčiai ir tikslai atsispindi realybėje“ (Nydia Elola ir Lilia V. Toranzos, 2000, puslapis 2.2).

Kitaip tariant, tirsime ir rinksime informaciją apie mokymo(si) procesą, turinį, metodus, kontekstą ir mokymo(si) užduočių rezultatus. Mokymo(si) proceso vertinimas yra susijęs su tam tikrais sprendimais, paaiškinimais ir išvadomis.

Į vertinimą dažnai žvelgiama per 4 etapų prizmę, dar vadinamą „Kirkpatricko etapais“:

1. Reakcija – kaip mokymų(si) dalyviai jaučiasi mokymams pasibaigus?
2. Mokymas(is) – kokių žinių ir faktų buvo išmokta?
3. Elgesys – kokių įgūdžių įgijo mokymų(si) dalyviai, ar nauja informacija bus taikoma profesinėje veikloje, kasdieniame gyvenime?
4. Rezultatai ar efektyvumas – kokie yra proceso rezultatai, kokius įgūdžius mokymų(si) dalyviai jau taiko arba planuoja taikyti ateityje?

Kada vertinti?

Vertinimas yra tęstinis procesas. Dažniausiai įsivaizduojame, kad vertinama pačioje pabaigoje arba mokymams jau pasibaigus (pavyzdžiui, po kurio laiko). Kita vertus, svarbūs ir pirminis bei vidurio vertinimai, kurie suteikia naudingos informacijos apie tai, kas vyksta skirtingais mokymo(si) proceso etapais. Informacija, kurią gauname laiku, leidžia mums padaryti reikiamus pakeitimus ir lanksčiai valdyti mokymo(si) procesą. Be to, vertinimo elementus galima įtraukti ir į smulkesnius per mokymus ar mokyklos aplinkoje vykdomus užsiėmimus. Tą padaryti galima ir labai kūrybiškai.

Pirminis (poreikių) vertinimas yra atliekamas pačioje pradžioje. Prieš pradėdant rengtis mokymams, tikslinga skirti šiek tiek laiko išsiginant mokymo(si) proceso tikslus, uždavinius ir metodus. Šiame etape galite sau užduoti šiuos klausimus:

- Ar mokymų(si) tikslai atitinka bendruosius projekto (programos) tikslus?
- Ar parinkti metodai prisideda prie šių tikslų įgyvendinimo?

- Ar programa apima viską, ko mums reikia? Ar tai realu įgyvendinti?
- Ar mūsų komanda turi reikiamos patirties ir gebėjimų šiai programai įgyvendinti? Galbūt mums reikia kokios nors pagalbos?
- Ar parinkti metodai atitinka mokymų(si) dalyvių preferencijas ir mokymo(si) stilių? Ar nekils sunkumų perprantant ir taikant siūlomus metodus?

Informacija apie mokymų(si) dalyvius taip pat labai svarbi pirminio vertinimo kontekstui. Rekomenduojama atlikti pirminę mokymų(si) dalyvių „apklausą“ apie jų patirtį, lūkesčius, žinių bei įgūdžių lygį. Mokymų(si) dalyvių profilis yra labai svarbus rengiant mokymų(si) programą, nes tai padeda atliepti besimokančiųjų poreikius ir pritaikyti programą prie konkrečios grupės specifikos. Prieš mokymus pildoma elektroninės apklausos forma yra naudinga siekiant surinkti reikiamą informaciją likus kelioms savaitėms iki mokymų.

Vidurio vertinimas yra puiki proga įvertinti proceso eigą. Toks vertinimas vyksta mokymo(si) proceso metu arba po konkrečios mokymų(si) dalies (jei jie susideda iš kelių dalių). Tai gali būti ypač naudinga, jei grupei kyla tam tikrų iššūkių, pavyzdžiui, atsiranda nuovargis, slepiamos emocijos ar sunku išlaikyti dėmesį. Įvertinę, kaip jaučiasi mokymų(si) dalyviai, galėsite pasiūlyti konkrečius problemos sprendimo būdus, pavyzdžiui, „ledlaužio“ žaidimą, trumpą pertraukėlę, pokytį mokymų programoje, kitokį užsiėmimų išsidėstymą ar kai kuriuos iš jų praleisite.

Galutinis vertinimas dažniausiai suplanuojamas mokymų(si) pabaigoje, paskui atliekami formalūs ir apibendrinamasis vertinimai. Siūlome keletą būdų, kurie mokymų(si) dalyviams ir vedėjų komandai padės įvertinti mokymus.

Formalus ir apibendrinamasis vertinimai

„Kai virėjas ragauja sriubą ją virdamas – tai formalusis vertinimas. Kai vakarienės dalyviai ragauja jau paruoštą sriubą – tai apibendrinamasis vertinimas“ (Robertas Stakesas, Iliojaus universiteto edukologijos profesorius ir „CIRCLE“ grupės vadovas, cituota iš „Vertinimas ir ugdymas: ketvirtis amžiaus“, Čikaga, 1991, p. 169).

Formalusis vertinimas lydi mokymo(si) procesą ir gali prie jo prisidėti. Jį sudaro nuolatinis vertinimas, analizė ir išvadų pateikimas. Apibendrinamasis vertinimas žvelgia į galutinius rezultatus (pavyzdžiui, tikslų realizavimas, mokymo(si) proceso pasiekimai, poveikis organizacijai ar platesniam socialiniam kontekstui). Kitaip tariant, tai pirminių lūkesčių patvirtinimas ir išvadų generavimas proceso pabaigoje.

Kokį metodą naudoti?

Vertinimo metodų pasirinkimą labiausiai lemia pati besimokančiųjų grupė, mokymų(si) vedėjai ir kiti per mokymus taikyti metodai. Kai kurie vedėjai taiko kūrybinius metodus, kurie ypač pasiteisina kalbamu nepasižyminčiose grupėse, pavyzdžiui, piešimas, nežodinė komunikacija, teatras. Kūrybiniai metodai gali padėti mokymų(si) dalyviams išreikšti rezultatus, kuriuos nulemia dalyvavimas procese ir kurie gali sukelti viena kitai prieštaraujančių emocijų. Pasinaudodami objektais (kaip simboliais), piešiniais ir kūno kalba, mokymų(si) dalyviams pasiūlyte alternatyvių būdų savo mintims ir idėjoms išreikšti. Paskui galite paprašyti šias mintis ir idėjas išreikšti jau žodžiais.

Mokymų(si) dalyviams svarbu pasiūlyti metodų įvairovę, kuri, savo ruožtu, laiduotų komunikacijos stilių įvairovę, o visiems dalyviams suteiktų lygias galimybes savo nuomonei išreikšti.

Vertinimo metodai turėtų būti pristatomi išsamiai. Prieš pradėdant vertinimo procesą, mokymų(si) dalyviams reikėtų paaiškinti, kokie yra vertinimo tikslai, kodėl buvo pasirinktas būtent šis metodas, ko siekiama ir kaip bus apdorojami gauti rezultatai. Be to, jei ketinate paprašyti užpildyti apklausos formą, apmąstykite galimybę taikyti keletą alternatyvių metodų, pavyzdžiui, užpildžius klausimyną pakvieskite dalyvius pasidalyti savo mintimis grupėje.

Refleksija – kas tai?

Refleksijos metu mokymų(si) dalyviams suteikiama galimybė apmąstyti savo jausmus ir įžvalgas, kilusias mokymų(si) ar konkretaus užsiėmimo metu. Apmąstymo metodas taikomas ne tik pasibaigus konkrečiam užsiėmimui. Šį metodą rekomenduojama taikyti ir dienos pabaigoje, kai mokymų(si) dalyviai vertina ir apmąsto įgytą patirtį.

Dažnai savo patirčių kritiškai neapmąstome, apie tai, kas nutiko, vadovaujamės apibendrintu jausmu „gera“ ar „bloga“. Tačiau vertinimas yra esminis mokymo(si) proceso elementas, skirtas aptarti tai, ko išmoko mokymų(si) dalyviai ir kaip tai siejasi su jų gyvenimu, bendruomenėmis ir platesniu (socialiniu) kontekstu.

Apmąstymas suteikia nemažai naudos:

- Leidžia mokymų(si) dalyviams tarpusavyje keistis patirtimi;
- Leidžia mokymų(si) dalyviams išreikšti savo emocijas ir taip jas įsisąmoninti;
- Leidžia mokymų(si) dalyviams organizuoti ir struktūruoti idėjų ir pasiūlymų srautą;
- Suteikia galimybę mokytis vieniems iš kitų;
- Leidžia mokymų(si) vedėjams palaikyti ryšį su besimokančiųjų grupe.

Svarbu, kad apmąstymo metu visi mokymų(si) dalyviai turėtų progą išreikšti savo mintis ir jausmus. Besimokančiųjų grupė klausosi nepertraukdama, nebent reikia ką nors papildomai paaiškinti. Apmąstymo procesas gali būti gana jautrus ir intymus. Dėl to rekomenduojama besimokantiems priminti pagrindines taisykles, dėl kurių buvo susitarta mokymų(si) pradžioje. Mokymų(si) vedėjai turėtų turėti omenyje tuos mokymų(si) dalyvius, kurie linkę atkreipti į save dėmesį, ir užtikrinti, kad visi dalyviai turėtų užtektinai erdvės pasidalyti savo jausmais ir išgyvenimais. Galima nurodyti, kiek laiko skiriama kiekvienam pasisakančiajam.

Refleksijai ir vertinimui skirti užsiėmimai

Laiškas sau

„Laiškas sau“ yra vienas paprasčiausių ir dažniausiai naudojamų asmeninio į(si)vertinimo metodų. Pasinaudojus „laiško sau“ metodu, galima gauti labai įdomių ir išsamių įžvalgų apie mokymų(si) programą. Kadangi šis metodas taikomas individualiai, kiekvienam mokymų(si) dalyviui suteikiama galimybė apmąstyti įvykusį asmeninį pokytį, kuris galėtų likti ir nepastebėtas. Taikant šį metodą, mokymų(si) dalyviai gali vartoti jiems priimtina kalbą, nes pateikta informacija nebus prieinama viešai.

Paprašykite mokymų(si) dalyvių parašyti laišką sau. Kaip jie jautėsi mokymų(si) metu? Ar jie patenkinti mokymų(si) veiklomis? Ko išmoko? Ką pasiima iš šių mokymų(si)? Kuri mokymų(si) dalis patiko labiausiai? O kuri dalis labiausiai nepatiko? Ar jie planuoja praktiškai įgyvendinti išmokus dalykus, t. y. pasinaudoti tuo savo profesinėje ir asmeninėje aplinkoje? Kaip jie ketina tai padaryti? Taip pat galite paprašyti įsivaizduoti, kaip jie praktiškai pritaikys išmokus dalykus praėjus dviem mėnesiams po mokymų(si). Su kuo pasidalys savo patirtimi? Kokias veiklas jiems pavyks įgyvendinti? Ir taip toliau.

Parašę laišką, mokymų(si) dalyviai deda jį į voką, ant kurio užrašo savo vardą, pavardę ir pašto adresą. Už mokymų(si) organizavimą atsakinga komanda šiuos laiškus išsiunčia dalyviams, pavyzdžiui, po dviejų mėnesių. Tai suteikia galimybę mokymų(si) dalyviams pakartotinai pažvelgti į savo pirminius ketinimus ir jausmus bei aktualizuoti savo įsipareigojimus.

Refleksijos metodai grupėje

Apmąstymas žodžiu grupėje gali būti organizuojamas grupei užduodant tam tikrus klausimus. Mokymų(si) dalyviai aptaria:

- Kokie buvo įsimintiniausi dienos momentai?
- Kokius jausmus ir emocijas patyrėme mokymų(si) metu?
- Ar liko neaptartų temų, neatsakytų klausimų?
- Ar šiandien išmokome ką nors „nauja“?
- Į ką reikėtų atkreipti dėmesį ateityje?

Reflektavimas grupėje turi savų pranašumų, nes taip įgarsinami visų besimokančiųjų grupės narių įspūdžiai sukuriant bendros atsakomybės ir dalijimosi patirtimi jausmą. Jei grupėje yra daugiau nei 15 besimokančiųjų, rekomenduojama siūlyti tokius metodus kaip „Gyvieji darta“, nes jie leidžia visiems besimokančiųjų grupės nariams išreikšti save. Jei turite užtektinai laiko, galite pasinaudoti lošimų kauliuku, kviesdami mokymų(si) dalyvius atsakyti į klausimus nuo 1 iki 6. Užrašykite šešis klausimus ant lentos ar didelio popieriaus lapo taip, kad visi juos galėtų matyti. Kiekvienas mokymų(si) dalyvis, išmetęs lošimų kauliuką, atsako į tą klausimą, kurio numeris jam teko. Tą patį metodą galima taikyti traukiant popieriaus lapelius su užrašytais numeriais.

„Gyvieji darta“

Siekdami energingu būdu įvertinti praėjusią mokymų(si) dieną, pakvieskite dalyvius fiziškai pajudėti užimant atitinkamą poziciją teiginių, kurie garsiai perskaitomi apie mokymus, jų programą ar kitus vertinamus aspektus, atžvilgiu.

Šiam užsiėmimui Jums reikės tuščios ir pakankamai erdvios patalpos. Jos vidury pastatomas pasirinktas objektas (pavyzdžiui, kėdė, lempa, krepšys ir pan.). Objektas simbolizuoja „dartų“ lentos epicentrą. Mokymų(si) vedėjas garsiai perskaito teiginį, o dalyviai patalpoje užima tam tikrą vietą, atsižvelgdami į savo santykį su perskaitytu teiginiu. Kuo labiau pritariama perskaitytam teiginiui, tuo arčiau judama „dartų“ lentos epicentro link. Kuo labiau nesutinkama, tuo labiau tolstama nuo epicentro. Po to, kai visi mokymų(si) dalyviai pasirenka savo vietą „lentoje“, kai kurių prašoma paaiškinti, kodėl pasirinko būtent šią poziciją. Teiginių pavyzdžiai:

- Programos ritmas ir su tuo susijęs laiko valdymas buvo tinkami.
- Mokymų(si) metu taikyti metodai buvo monotoniški.
- Darbas grupėje įgalina.
- Jaučiuosi pasirengęs reaguoti į homofobines ir transfobines patyčias.
- Trūko teorinių žinių.
- Grupėje jaučiausi saugiai.
- Maitinimas buvo puikus.

... ir taip toliau.

Vertinimas mokymų(si) vedėjų komandoje

Nepamirškite įvertinti bei apmąstyti mokymus ir mokymų(si) vedėjų komandoje. Naudinga įvertinti ne tik skirtingus mokymų(si) programos etapus, bet ir Jūsų, kaip mokymų(si) vedėjo, jausmus bei emocijas. Vertinimas ir refleksija ne tik atlieka supervizijos funkciją, bet ir leidžia geriau pasirengti mokymams ateityje.

Šaltiniai

„All Different, All Equal“: <http://www.eycb.coe.int/edupack/19.html#4> (mokomoji priemonė).

Bayer C.T.H ir. Schernick B.T (1970), „Youth Leadership Development Programme (YLDP) Module „Conflict Management““, Friedrich Ebert Stiftung, prieiga: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/namibia/05912.pdf>

Christou, M. ir Lesta, S. (2013), „Gender Sensitive Career Counselling: a Manual for School Counsellors“, Mediterranean Institute of Gender Studies, Nikosia.

David Hayes (2000), „Cascade Training and Teachers' Professional Development“, *ELT Journal*, Vol. 54/2, p.135–145.

Harry Kipkemoi Bett, *Cogent Education* (2016), „The Cascade Model of Teachers' Continuing Professional Development in Kenya: a Time for Change?“, *Professional Education & Training (Review Article 3: 1139439)*, prieiga:

<http://dx.doi.org/10.1080/2331186X.2016.1139439>

Kerr D. ir Huddleston T. (redaktoriai) (2016), „Living with Controversy. Teaching Controversial Issues Through Education for Democratic Citizenship and Human Rights (EDC/HRE). Training pack for teachers“, Europos Taryba, 2016 liepa.

Killermann, S. ir Bolger, M. (2016), „*Unlocking the Magic of Facilitation*“, Impetus Books, Austin, Texas.

Kolb, D.A. (1984), „*Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*“, NJ: Prentice Hall.

Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen Germany, redaktoriai (2004), „*Different in More Ways Than One: Providing Guidance for Teenagers on Their Way to Identity, Sexuality and Respect*“, mokymų gairės. Autoriai: Pascal Belling, Flora Bolter, Peter Dankmeijer, Martin Enders, Margherita Graglia, Karen Kraan, Stefan Timmermanns, Wolfgang Wilhelm. Išleista remiant Europos Komisijos Veiksmų programai, skirtai diskriminacijos mažinimui. Diuseldorfas, 2014 rugpjūtis. Prieiga: <https://www.gale.info/en/projects/different-in-more-ways-than-one>

Mpho M. Dichaba ir Matseliso L. Mokhele (2012), „Does the Cascade Model Work for Teacher Training? Analysis of Teachers' Experiences“, *Int J Edu Sci*, 4(3), p. 249–254.

Prince, S. ir Squire, C. (2007), „*Training of Trainers Course Toolkit*“, ©INTRAC, UK.

Taylor, M. (2007) „*European Portfolio for Youth Leaders and Youth workers*“, Europos Taryba, Briuselis, prieiga:

https://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/8494916/Portfolio_en.pdf/b79d4522-1979-493e-b441-16e7153c5428

„Toolkit on Educational Evaluation in Youth Work“: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/toolkit-10-educational-evaluation-in-youth-work>

Vadybos studijų gidas (anglų kalba): <https://www.managementstudyguide.com/training-evaluation.htm>

Papildoma medžiaga

(medžiaga, kuria gali naudotis tiek mokymų(si) vedėjai, tiek besimokantieji)

- „Compass: a Manual on Human Rights Education with Young People“, Europos Taryba, 2012, prieiga: www.coe.int/compass.
- Dankmeijer, P. (2011), „GALE Toolkit Working with Schools 1.0. Tools for School Consultants, Principals, Teachers, Students and Parents to Integrate Adequate Attention of Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Topics in Curricula and School Policies.“ Amsterdamas, organizacija „GALE: The Global Alliance for LGBT Education“, prieiga: www.lgbt-education.info.
- Dankmeijer, P. (2017), *GALE European Report 2017 on the Implementation of the Right to Education for Students who are Disadvantaged because of their Expression of Sexual Preference or Gendered Identity*, GALE, Amsterdam, prieiga: <https://www.gale.info/doc/gale-products/GALE-European-report-2017.pdf>.
- „Different in More Ways than One: Providing Guidance for Teenagers on their Way to Identity, Sexuality and Respect“ (2004), redaktorius: Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen (Vokeitija), prieiga: <https://www.gale.info/en/projects/different-in-more-ways-than-one>.
- Eusitce, K. (2012), „What Can Schools Do to Tackle Homophobic Bullying?“, *The Guardian | Teacher's Blog*, prieiga: <https://www.theguardian.com/teacher-network/2012/jul/03/tackling-homophobic-bullying-schools-teachers>.
- Killermann, S. ir Bolger, M. (2016), „Unlocking the Magic of Facilitation: 11 Key Concepts you didn't Know“, prieiga: <https://www.teambuilding.co.uk/theory/Forming-Storming-Norming-Performing.html>.
- O'Connell, S. (2013), „Tackling Homophobic Bullying in Schools“, *Optimus Education: Safeguarding Hub*. 2013 gruodis, prieiga: http://www.belb.org.uk/Downloads/cpsss_talking_homophobic_bullying.pdf
- „Stonewall“ (Jungtinėje Karalystėje įsikūrusi LGBTI+ asmenų paramos organizacija), prieiga: <https://www.stonewall.org.uk>.
 - Informacija, kaip įsitraukti į šveitimo ir ugdymo veiklas: <https://www.stonewall.org.uk/get-involved/education>.
 - Ugdymo priemonės: <https://www.stonewall.org.uk/our-work/education-resources>.
 - Edukacinis filmas „FIT“ (2010) ir laisvos prieigos pamokų planai: <https://www.stonewall.org.uk/get-involved/education/secondary-schools/fit-dvd-and-lesson-plans>
- Vertinimui skirti užsiėmimai: <https://www.coe.int/en/web/compass/activities-for-reviewing>.



www.diversitygroup.lt

Projektas Nr. 764746 buvo finansuotas gavus Europos Komisijos paramą.

Šio leidinio turinys atspindi tik jo autoriaus (-ės), kuris (-i) yra visiškai už jį atsakingas (-a), nuomonę. Europos Komisija neprisima jokios atsakomybės už galimą jame pateikiamos informacijos panaudojimą.