

Tečaj kombiniranog učenja o raznolikosti i ukljuživosti

SMJERNICE ZA VODITELJE/ICE



This project is funded by the Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union

In partnership with:



Kazalo

03

Ciljevi ovih smjernica

04

Korisnici

07

Upravljanje predavanjem u sustavu za upravljanje učenjem LMS: platforma AKF za kombinirano učenje

20

Ciljevi predavanja licem u lice

21

Ključni koncepti

23

Priprema

25

Metode

33

Načela

37

Evaluacija utjecaja predavanja

38

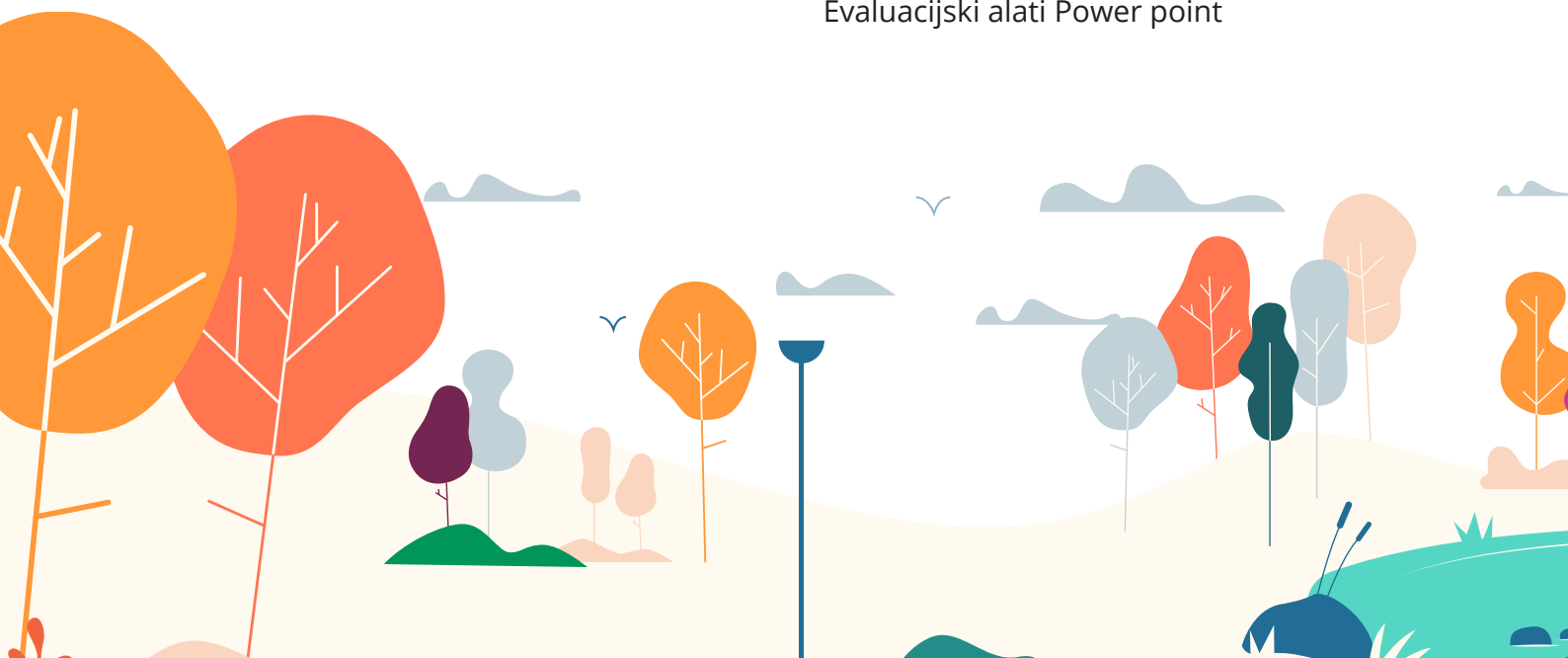
Planovi predavanja o raznolikosti i uključivosti

Predavanja licem u lice 38
Virtualno predavanje 47

56

Zasoby do sesji (Privici)

Dodatni materijal za igre 56
Kvizovi, bibliografske reference i ježbe (dostupne na platformi)
Evaluacijski alati Power point



Ciljevi ovih smjernica

Cilj je ovih smjernica:

- ▼ Predstaviti postupke koje voditelj treba slijediti na platformi za kombinirano učenje zaklade Aga Khan Foundation (AKF), gdje je smješten naš mrežni tečaj o „Raznolikosti i uključenost“.
- ▼ Navesti neke preporučene postupke i stavove za vođenje predavanja o osviještenosti u području raznolikosti i uključenosti.
- ▼ Kao što je spomenuto, tečaj „Raznolikost i uključenost“ u sklopu projekta **Diversity@Work** razvijen je kako bi se izvodio u obliku kombiniranog učenja. To znači da se sastoji od skupa mrežnih lekcija podijeljenih u 6 modula s kvizovima i vježbama, ali i jednog ili više predavanja licem u lice. U nastavku ćete pronaći više informacija o tome kako unaprijediti oba aspekta.

www.diversity-work.eu



Korisnici

Ovaj se priručnik može upotrebljavati i za početnike i one određenim iskustvom. Kako odrediti na kojoj ste razini?

1. RAZINA – početna

- ▼ Tek ste nedavno počeli raditi na ovoj temi
- ▼ Nemate iskustva u vođenju predavanja u vezi s interkulturalnošću, raznolikošću ili srodnim temama
- ▼ Nemate iskustva u vođenju interaktivnih trenutaka učenja u kontekstu neformalnog obrazovanja
- ▼ Neki od ovih koncepata za vas su novi ili zbunjujući (kultura, interkulturalnost, stereotipi, predrasude, rasizam, asimilacija, kulturalna apropijacija, relativizam, interkulturalna osjetljivost, itd.)
- ▼ Vjerujete da je dovoljno samo pročitati nešto o gore navedenim konceptima
- ▼ Nikad niste putovali u drugu zemlju
- ▼ Mislite da ćete sve učiniti kako treba, kao i uvijek
- ▼ Teško se nosite s kritikama i teško priznajete neuspjeh ili nedostatak znanja o nečemu

U ovom slučaju preporučujemo da prije čitanja priručnika prođete kroz preporučenu bibliografiju, radite kao pomagač u obuci o ovoj temi i provedete postupak samosvijesti prije nego što započnete posao voditelja. Iskustvo suvoditelja s drugim voditeljima obuke koji imaju više iskustva može biti dobra strategija da se u sigurnom kontekstu stekne više iskustva.



2. RAZINA – srednja

- ▼ Već imate neko iskustvo u vođenju interaktivnog učenja te u polju raznolikosti i uključivosti
- ▼ Već ste sudjelovali u ovdje opisanim aktivnostima kao sudionik
- ▼ Već ste puno čitali i razmišljali o ovoj temi (uključujući podizanje svijesti o vlastitim predrasudama i pristranostima te nastojali da ne postupate sukladno njima).
- ▼ Osoba koja je samokritična i sklona samoispitivanju, bez straha od eksponiranja
- ▼ Puno ste putovali i to na mjesta koja se jako razlikuju od mjesta u kojem živite
- ▼ Imate radno iskustvo u kojem dolazite u doticaj s različitim ljudima i slušate njihove životne priče
- ▼ Kad pogledate predavanje u nastavku, želite unijeti promjene i osobno doprinijeti vlastitim iskustvom ili dinamikom i mislite da biste ga mogli voditi (obratite pažnju da želja za promjenom nije povezana s vašom potrebom za novim stvarima, važno je da proizlazi iz uvjerenja da biste se snašli u ulozi voditelja ovakvog predavanja)



3. RAZINA - napredna

- ▼ Imate puno iskustva u vođenju interaktivnog učenja te u poljima raznolikosti i uključenosti
- ▼ Mnogo ste puta vodili predavanja sa sličnom dinamikom i metodologijama neformalnog obrazovanja
- ▼ Smatrate da ste sposobni mijenjati radnje/dinamiku kako biste se prilagodili svakoj skupini (uključujući promjene u zadnji trenutak)
- ▼ Znaete napamet najmanje 3 aktivnosti koje bi mogle zamijeniti one navedene u planu predavanja
- ▼ Smatrate da su neke aktivnosti, za skupine s kojima radite, postale neinovativne i ponavljaju se
- ▼ Osjećate potrebu za novim aktivnostima kako biste skupine s kojima radite potaknuli i izazvali na daljnje razmišljanje
- ▼ Obično vam treba najmanje 20 minuta za promišljanje o svakoj aktivnosti koju predlažete
- ▼ Svi gore navedeni pojmovi poznati su vam i redovito razmišljate o njihovom značenju u vašem osobnom i profesionalnom životu
- ▼ Općenito ste vrlo kritični prema svojim vrijednostima, načelima i vizijama svijeta te redovito provodite samoanalizu



Ako se ove točke odnose na vas, sigurno ih sve možete primijeniti zatvorenih očiju! To znači da vam ovaj vodič ima malo za ponuditi, ali možda biste htjeli dati svoj doprinos. Pošaljite nam svoje mišljenje!

Upravljanje predavanjem u sustavu za upravljanje učenjem LMS: platforma AKF za kombinirano učenje

Mrežni tečaj razvijen u sklopu projekta **Diversity@Work** smješten je na platformi za kombinirano učenje zaklade Aga Khan (AKF). AKF je bio vodeći partner projekta i kao takav osigurao će dostupnost tečaja i tehničku podršku dugo nakon završetka projekta. Ova je platforma dobro ispitana i ima sve potrebne značajke za odgovarajuće korisničko iskustvo. Može joj se pristupiti putem naše mrežne stranice Diversity at Work – Cijeniti i maksimalno iskoristiti sve aspekte raznolikosti (diversity-work.eu) (stranica izvora) ili izravno na AKF kombinirano učenje | (akdn.net).

Tečaj je dostupan samo za voditelje koji na svom putu učenja preuzimaju odgovornost za praćenje sudionika. Ako želite biti voditelj i započeti vlastiti tečaj, samo nas kontaktirajte i zatražite upis sudionika.

Zasad je tečaj dostupan na engleskom jeziku s engleskim, hrvatskim, portugalskim i estonskim titlovima. Uбудuće će se možda dodati verzije s više titlova. Bit će dostupan i zvučni opis.



Kako polaznici pristupaju mrežnom tečaju?

Nakon što nas obavijestite o svojoj namjeri da pokrenete predavanje, morat ćete nam poslati njihova imena i e-adrese, a mi ćemo vaše sudionike dodati na platformu za učenje. Nakon toga dat ćemo vam ulogu voditelja na platformi te ćete moći dodavati i uklanjati polaznike, ponovno postaviti njihove lozinke, pregledavati njihov napredak te preuzimati popise sudionika i odgovarajuće statistike.

Svaki će sudionik dobiti dvije e-poruke od zaklade Aga Khan (AKF). U jednoj od ovih e-poruka sudionici bi trebali dobiti upute za stvaranje korisničkog imena i lozinke. Trebali bi kliknuti na poveznicu koja se nalazi u sljedećoj e-poruci:

Bok Carla, **želimo vam dobrodošlicu u AKF kombinirano učenje!**

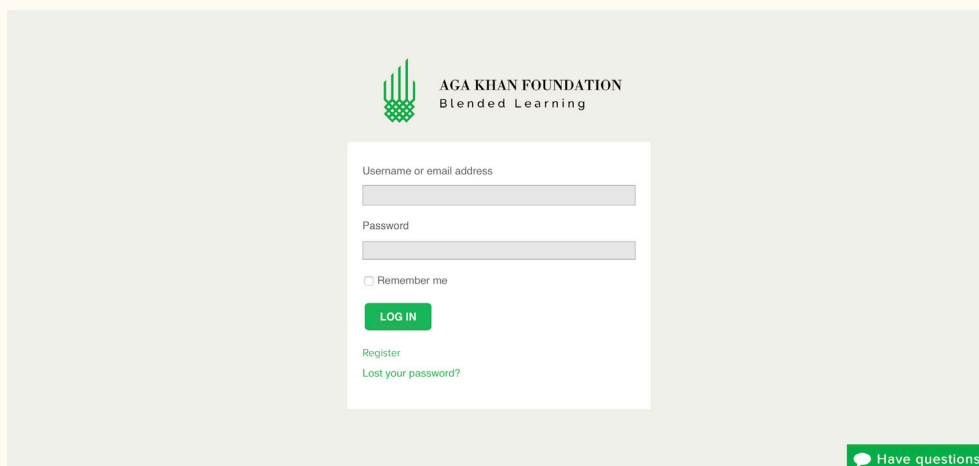
Dodali smo vas u novi tim u sustavu upravljanja učenjem zaklade Aga Khan.

Da biste došli do svog tima i pristupili svojim tečajevima, kliknite na poveznicu u nastavku i unesite svoje korisničko ime i lozinku.

<http://akfblendedlearning.akdn.net/akfbl-login/> Hvala!

AKF kombinirano učenje

Nakon što kliknu na poveznicu, preusmjerit će ih se na AKF platformu za e-učenje. Trebali bi vidjeti sljedeće:




AGA KHAN FOUNDATION
Blended Learning

Username or email address
Password

Remember me

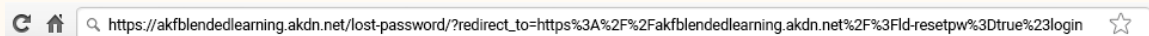
LOG IN

[Register](#)
[Lost your password?](#)

 Have questions?

Ako ne mogu kliknuti poveznicu, mogu odabrati poveznicu u nastavku i kopirati/zalijepiti u bilo koji preglednik (Internet Explorer, Google Chrome, Edge ili Safari):

https://akblendedlearning.akdn.net/lost-password/?redirect_to=https%3A%2F%2Fakblendedlearning.akdn.net%2F%3Fid-resetpw%3Dtrue%23login



Ovdje mogu postaviti svoje korisničko ime i lozinku za pristup sadržaju tečaja u bilo kojem trenutku.

Preporučujemo sudionicima da upotrijebe e-adresu na koju su primili ovu poruku kao „korisničko ime“ jer je već unaprijed registrirana na platformi. Za lozinku mogu odabrati što žele.

Što učiniti ako nisu dobili ovu e-poruku?

Ako nisu dobili ovu e-poruku (samo drugu e-poruku dobrodošlice), preporučujemo da kliknu na poveznicu navedenu u drugoj e-poruci dobrodošlice koju su trebali dobiti. Ova će ih poveznica preusmjeriti na istu gore navedenu stranicu za prijavu.

Budući da nisu imali priliku postaviti lozinku, ali već su registrirani, problem neće riješiti klikom na „Registriraj se“, koji je namijenjen osobama koje su se registrirale od samog početka. To nije namijenjeno njima (osim ako nisu dobili nikakvu poštu, u tom slučaju nam se obratite!).

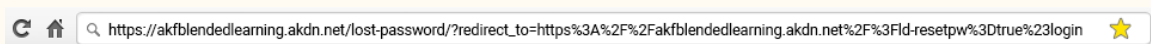
Stoga moraju kliknuti na „Izgubili ste lozinku?“:

A screenshot of the login page for the Aga Khan Foundation Blended Learning platform. The page has a light green background. At the top center is the logo of the Aga Khan Foundation, which consists of a green geometric pattern. To the right of the logo, the text "AGA KHAN FOUNDATION" is written in a bold, sans-serif font, with "Blended Learning" underneath it in a smaller font. Below the logo and text is a white login form. The form has two input fields: "Username or email address" and "Password". Below the "Password" field is a checkbox labeled "Remember me". At the bottom of the form is a green button with the text "LOG IN" in white. Below the button are two links: "Register" and "Lost your password?".

U tom će slučaju dobiti e-poruku s novom poveznicom za ponovno postavljanje lozinke.

Kako mogu ponovno pristupiti tečaju?

Također preporučujemo da nakon gore navedenog koraka poveznicu ove stranice spremite pod oznake favorita (ili zapišu na papir, ako im je tako draže):



Tako će im uvijek biti lakše ponovo naći tečaj, bez potrebe za vraćanjem u e-poruku.

Druga e-poruka koju će dobiti sadržavat će i poveznicu na platformu:

Bok Carla, **želimo vam dobrodošlicu u AKF kombinirano učenje!**

Da biste pristupili svom računu, kliknite na ovu **poveznicu** i unesite svoje podatke za prijavu: <http://akfblendedlearning.akdn.net/akfbl-login/>

Ako imate bilo kakvih pitanja, kontaktirajte **tim za AKF kombinirano učenje** na akfblendedlearning@akdn.org

Srdačan pozdrav,
AKF kombinirano učenje

Ako i dalje budu imali poteškoća, možete kontaktirati tehnički tim na akfblendedlearning@akdn.org

Ili klikom na donji desni kut stranice za prijavu, u odjeljku „**Imate pitanja?**“:

AGA KHAN FOUNDATION
Blended Learning

Username or email address
Password

Remember me

LOG IN

[Register](#)
[Lost your password?](#)

Have questions?

Pitanja bi trebala biti na engleskom jeziku.

Ako bi radije to učinili na nekom drugom jeziku, neka se obrate AKF tehničkom timu i mi ćemo vaša pitanja prevesti tehničkom timu:



Carla Calado
carla.calado@akdn.org

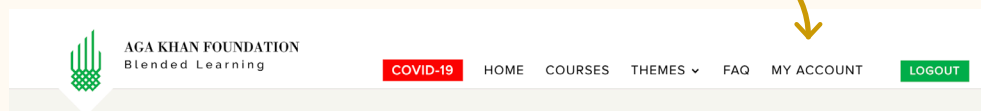


Mia Wyszynski
mia.wyszynski@akdn.org

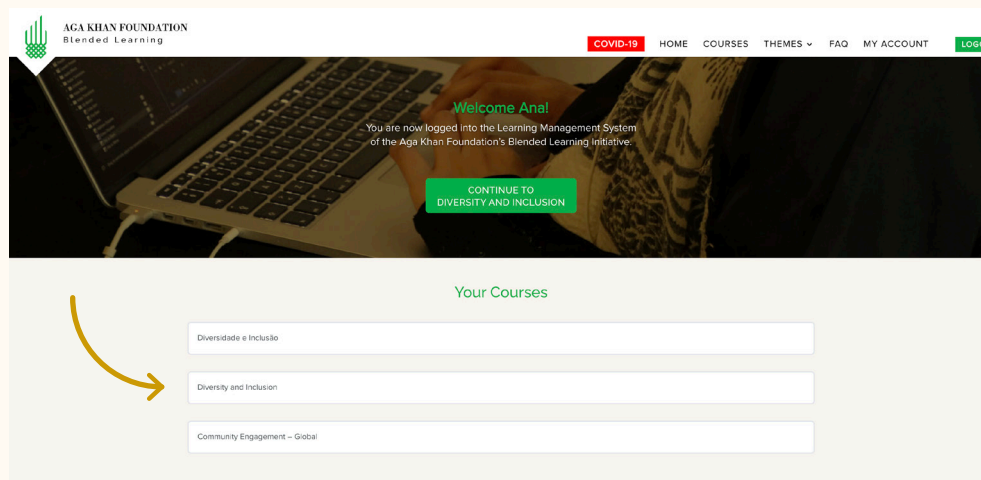
WKako mogu pronaći tečaj?

Nakon što se prijave na platformu, mogu pristupiti tečaju „Raznolikost i ukljuživost“ na dva načina:

- 1 Klikom na „**MOJ RAČUN**“:



Gdje će ih se preusmjeriti na njihov račun:



Klikom na „**Raznolikost i ukljućivost**“ pristupit će tečaju Trebala bi im se prikazati sljedeća slika:

AGA KHAN FOUNDATION
Blended Learning

COVID-19 HOME COURSES THEMES FAQ MY ACCOUNT LOGOUT

AKF BLENDED LEARNING / COURSES / CIVIL SOCIETY / DIVERSITY AND INCLUSION

DIVERSITY AND INCLUSION

22% COMPLETE IN PROGRESS

This course aims to help you develop your understanding of the processes behind discrimination, to build on your knowledge and skills and thus support you on your journey to become more inclusive and influence the culture of your organisation in the same way.

Most of the times, we do not aim to discriminate, and most of what is behind our behaviours is not easy to perceive in a conscious way. With this course, we intend to make these processes conscious and thus reduce their influence on the decisions we make every day.

Learning objectives:

- Reflect about the Diversity and Inclusion values underlying the European Diversity Charters

Duration
Video: 90 min
Workshop(s)/exercise(s): 180 min

Languages
English
Portuguese

Created by
ZORAN STOJANOVIC
European Union
AKF
Equality Strategies
European Human Rights Center

Last updated on
February 23, 2023

This project is funded by the Rights, Equality and Citizenship programme of the European Union

AGA KHAN FOUNDATION
Blended Learning

2 Tečaju mogu pristupiti i putem početne stranice klikom na „**TEČAJEVI**“:

AGA KHAN FOUNDATION
Blended Learning

COVID-19 HOME COURSES THEMES FAQ MY ACCOUNT LOGOUT

Highly localised courses – produced through a unique low-cost video production model – that enable communities, civil society, teachers, farmers and others to develop real-life, practical skills in an engaging and fun way, completely free of charge. Join us!

Get started with our courses

EDUCATION | AGRICULTURE AND FOOD SECURITY | CIVIL SOCIETY | HEALTH AND NUTRITION | EARLY CHILDHOOD DEVELOPMENT | ECONOMIC INCLUSION

Have questions?

U tom slučaju trebala bi im se prikazati sljedeća stranica:

AGA KHAN FOUNDATION
Blended Learning

COVID-19 HOME COURSES THEMES FAQ MY ACCOUNT LOGOUT

All courses

AKF's blended learning courses are a public good. They are open and available completely free of charge to learners – such as yourself – around the world.

To start a course, simply click on the green Login to Enroll button. Our short courses and stand-alone videos do not require the creation of a user account.

Happy learning!

Filter selected >

Search
Product keywords
Categories

Kao što vidite, postoji više tečajeva. Jednostavno odaberite hrvatski (engleska verzija sa titlovima na hrvatskom) ili na engleski (s engleskim titlovima):

Mogu li pohadati druge tečajeve na platformi?

Sudionici mogu pohadati i završiti tečaj koji su prethodno upisali. Međutim, mogu potražiti informacije o drugim tečajevima, pa čak i pogledati neka uvodna predavanja.

Postoje neki tečajevi koji ne zahtijevaju registraciju, što su u osnovi mali informativni videozapisi, na primjer iz područja zdravstva. Mogu ih slobodno gledati.

Ako su zainteresirani za bilo koji drugi raspoloživi tečaj, kontaktirajte tim za podršku za informacije tome kako možete stvoriti predavanje i postati voditelj predmetnog tečaja.

Kako se tečaj obrađuje?

Prije nego što polaznici mogu pohađati tečaj, morat će riješiti inicijalni kviz. Moraju kliknuti na njega da bi mu pristupili.

AGA KHAN FOUNDATION
Blended Learning

COVID-19 HOME COURSES THEMES ▾ FAQ MY ACCOUNT ▾ LOGOUT

Video Lessons References Facilitator Guide

- ✓ Entry Quiz
1 Quiz Expand
- ✓ Module: Introduction
3 Lessons SAMPLE LESSON Expand
- ✓ Module 1: Human diversity
2 Lessons 1 Quiz Expand

AGA KHAN FOUNDATION
Blended Learning

COVID-19 HOME COURSES THEMES ▾ FAQ MY ACCOUNT ▾ LOGOUT

Entry Quiz

Diversity and Inclusion > Entry Quiz COMPLETE

Module Content

Entry Quiz

Back to Course Next Module >

AGA KHAN FOUNDATION
Blended Learning

COVID-19 HOME COURSES THE

Start Quiz

AGA KHAN FOUNDATION
Blended Learning

COVID-19 HOME COURSES THEMES ▾ FAQ MY ACCOUNT ▾ LOGOUT

Welcome to our blended learning course, please answer this short entry quiz in order to have access to the course content and proceed to the introduction module.

To start your diversity journey, select the colours of the rainbow.

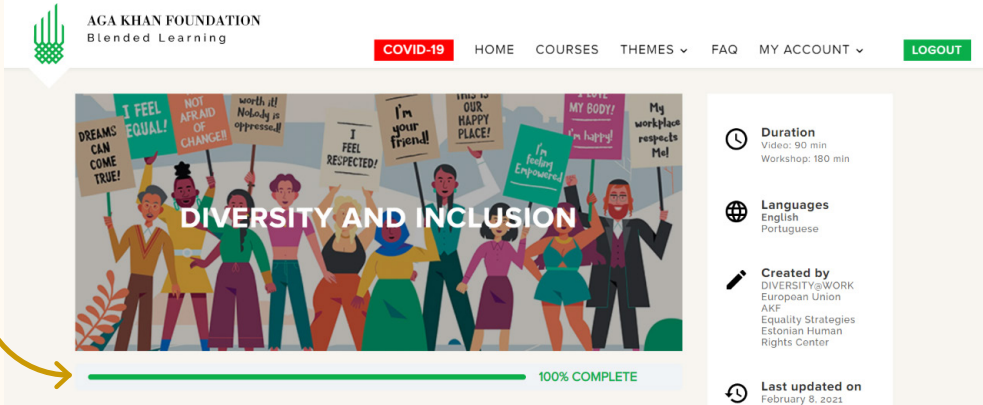
Red, orange, yellow, green, blue, indigo and violet.

Red, green, brown, white, blue, indigo and black

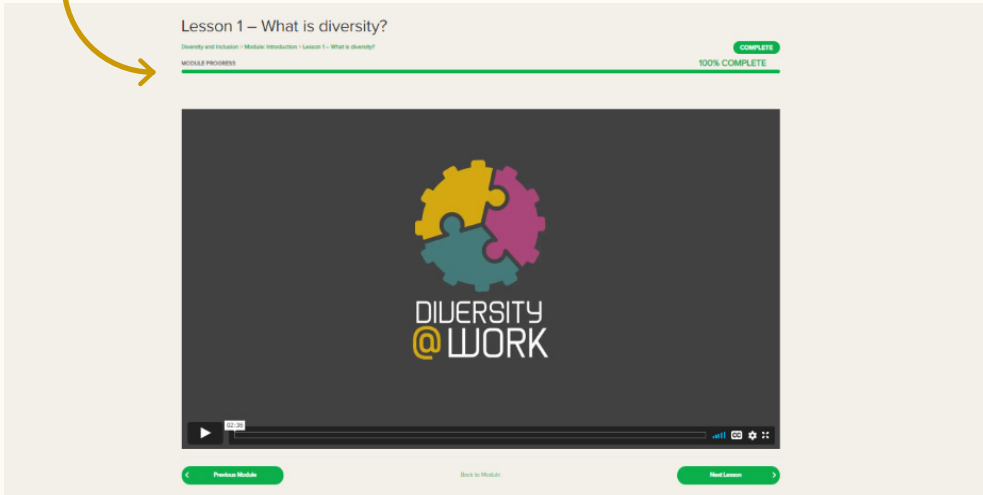
Check

Na kraju svakog pitanja moraju kliknuti na „provjeri“ i dobit će pristup točnim rješenjima. Ako ne ponude točan odgovor, nema veze, svedjedno će moći nastaviti s kvizom!

Traka ispod slike označava stanje napretka tijekom gledanja videozapisa i rješavanja kvizova:

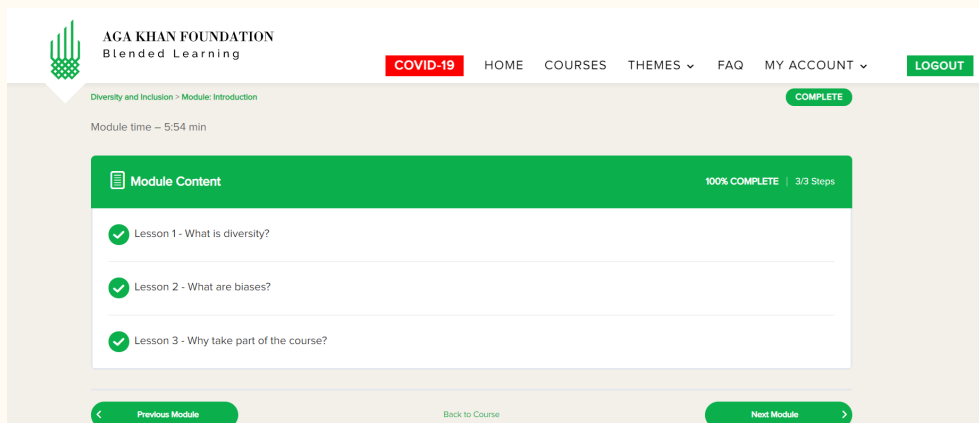


The screenshot shows the AGA Khan Foundation Blended Learning interface. At the top, there is a navigation bar with 'COVID-19', 'HOME', 'COURSES', 'THEMES', 'FAQ', 'MY ACCOUNT', and 'LOGOUT'. The main content area features a large illustration of diverse people holding signs with messages like 'I FEEL EQUAL!', 'NOT AFRAID OF CHANGE!', 'I FEEL RESPECTED!', 'I'm your friend!', 'I'm feeling Empowered!', and 'My workplace respects Me!'. Below the illustration is a green progress bar labeled '100% COMPLETE'. To the right, there is a sidebar with course details: 'Duration' (Video: 90 min, Workshop: 180 min), 'Languages' (English, Portuguese), 'Created by' (DIVERSITY@WORK, European Union, AKF, Equality Strategies, Estonian Human Rights Center), and 'Last updated on' (February 8, 2021).



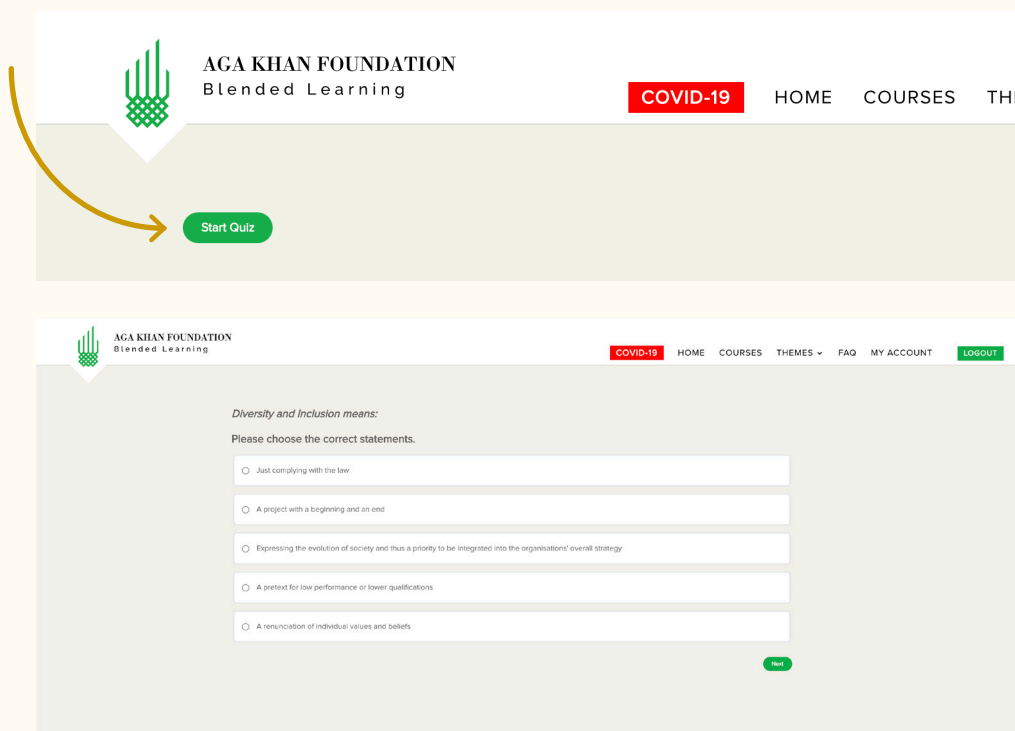
The screenshot shows the 'Lesson 1 – What is diversity?' video player interface. At the top, there is a navigation bar with 'DIVERSITY AND INCLUSION' and 'Lesson 1 – What is diversity?'. Below the navigation bar is a green progress bar labeled '100% COMPLETE'. The main content area features a video player with a logo that says 'DIVERSITY @WORK' and a play button. Below the video player, there are three buttons: 'Previous Module', 'Back to Module', and 'Next Lesson'.

Kad ih završe, automatski će se preusmjeriti na sljedeći videozapis, ali samo unutar istog modula. Na kraju svakog modula (osim modula: Uvod i modul 6: Zaključak) rješavat će mali kviz kako bi se napravila konsolidacija znanja. Vi ćete kao voditelj imati pristup njihovim rezultatima.



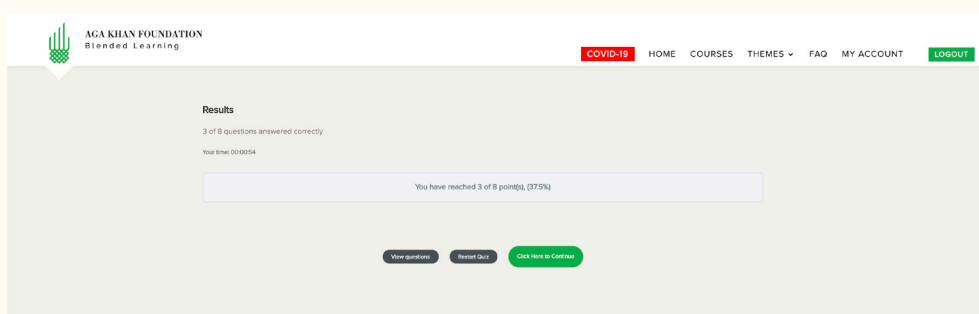
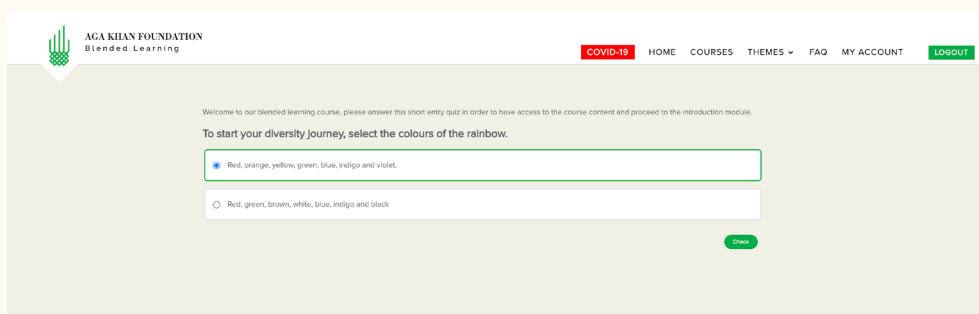
The screenshot shows the AGA Khan Foundation Blended Learning interface. At the top, there is a navigation bar with the logo, 'AGA KHAN FOUNDATION Blended Learning', a 'COVID-19' badge, and links for HOME, COURSES, THEMES, FAQ, MY ACCOUNT, and LOGOUT. Below the navigation bar, the current module is 'Diversity and Inclusion > Module: Introduction', which is marked as 'COMPLETE'. The module time is 5:54 min. A green bar indicates 'Module Content' is '100% COMPLETE' with '3/3 Steps'. The content list includes three lessons, all marked with green checkmarks: 'Lesson 1 - What is diversity?', 'Lesson 2 - What are biases?', and 'Lesson 3 - Why take part of the course?'. At the bottom, there are buttons for 'Previous Module', 'Back to Course', and 'Next Module'.

Sudionici ne mogu prijeći na sljedeći videozapis, kviz ili modul dok ne završe prethodne. Jednostavno kliknite „**Pokreni kviz**“ da biste ga otvorili:



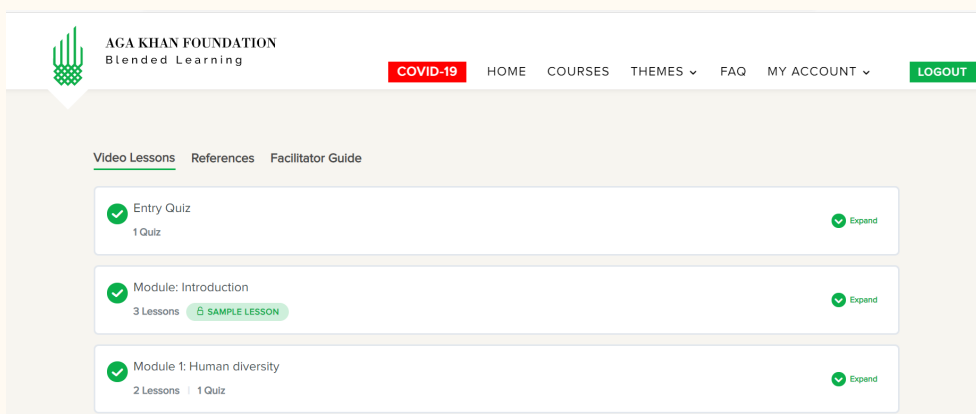
The first screenshot shows the 'Start Quiz' button highlighted with a yellow arrow. The second screenshot shows the quiz interface. The title is 'Diversity and Inclusion means:'. The instruction is 'Please choose the correct statements.' There are five radio button options: 'Just complying with the law', 'A project with a beginning and an end', 'Expressing the evolution of society and thus a priority to be integrated into the organisations' overall strategy', 'A pretext for low performance or lower qualifications', and 'A renunciation of individual values and beliefs'. A 'Next' button is visible at the bottom right.

Kvizovi se sastoje od pitanja točno–netočno, pitanja s višestrukim izborom ili vježbi povlačenja i ispuštanja.



Klikom na „**provjeri**“ dobit ćete ispravak svog odgovora. Također možete ponovno pokrenuti kviz i ponoviti ga ili pregledati svoje odgovore.

Svaki modul ima mapu pod nazivom „**Resursi**“, gdje mogu pronaći dodatne vježbe i reference. Te vježbe nisu obavezne.



A kad su gotovi? Imaju li pristup dodatnim resursima?

Kad polaznici završe modul, morat će se vratiti na stranicu sa sadržajem tečaja, gdje mogu odabrati sljedeći modul. Na ovoj stranici mogu pronaći i mapu s „Referencama“ gdje se nalazi dodatna bibliografija i sažetak vježbi, a ako ste registrirani kao voditelj, mapu „Vodić za voditelje“, gdje su resursi dostupni isključivo osobama koje će voditi tečajeve i predavanja licem u lice, tj. osobama koje su odgovorne za koordinaciju postupka prijave za ovaj tečaj i upravljanje odgovarajućim predavanjem. Voditelji također imaju pristup značajkama upravljanja, pod „**moj račun**“.

AGA KHAN FOUNDATION
Blended Learning

COVID-19 HOME COURSES THEMES ▾ FAQ MY ACCOUNT ▾ LOGOUT

The content of this blended learning course represents the views of the authors only and is their sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains

Video Lessons References Facilitator Guide

- Entry Quiz
1 Quiz Expand
- Module: Introduction
3 Lessons SAMPLE LESSON Expand

AGA KHAN FOUNDATION
Blended Learning

COVID-19 HOME COURSES THEMES ▾ FAQ MY ACCOUNT ▾ LOGOUT

To change the Team's name or to enrol the Team into another course, please [click here](#)

Team

- Manage Teams
- Reports

Te značajke uključuju upravljanje svojim timovima, s mogućnostima dodavanja, uklanjanja polaznika, kao i ponovno postavljanje njihovih lozinki. To izgleda ovako:

AGA KHAN FOUNDATION
Blended Learning

COVID-19 HOME COURSES THEMES ▾ FAQ MY ACCOUNT ▾ LOGOUT

Team learners

Add learner Add several learners

Search

<input type="checkbox"/>	First name ▾	Last name ▾	Email
<input type="checkbox"/>	Agustina	O'Farrell Molina	aofarrell.stonesoup@gmail.com
<input type="checkbox"/>	Ana	Boroes	ana@itsanashow.com

	First name	Last name	Email
<input type="checkbox"/>	Agustina	O'Farrell Molina	aofarrell.stonesoup@gmail.com
<input checked="" type="checkbox"/>	Ana	Borges	ana@itsanashow.com

Moći ćete i proučiti ili preuzeti izvještaje. Izvještaji se mogu preuzeti u CSV ili Excel formatima. To izgleda ovako:

ID	Course	Enrolled	Not started	In progress	Completed	Avg quiz score	% Complete	Details	Avg Time To Complete
229323	Diversidade e Inclusão	11	9	2	0	98%	0%	See details	---

Enrolled learners	Avg quiz score	Avg Time To Complete
145	83%	03:46:19

Learner name	Email address	Quiz Average	Completion date	% Complete	Details	Time To Complete
teresa.pessoa@akdn.org	teresa.pessoa@akdn.org	29%		15%	See details	---

Ako imate nekoliko timova/skupina polaznika, prvo birajte želite li pristupiti svima ili samo jednom od njih:

Ciljevi predavanja licem u lice



Svrha je predavanja **potaknuti kritički duh sudionika**, pozivajući ih da **razmisle o svojim uvjerenjima koja mogu biti povezana sa stereotipima i predrasudama o određenim skupinama ljudi**. Cilj je razjasniti pojmove naučene tijekom mrežnih lekcija putem videozapisa i omogućiti dublje razmišljanje.

U tu bi svrhu trebalo voditi grupne igre i trenutke promišljanja o tim stereotipima i predrasudama, pružajući prilike za doživljavanje novih situacija, slušanje drugih vizija, „stavljajući sebe na mjesto drugih“ i propitivanje pretpostavki.

Nije na voditeljima da promijene način razmišljanja i djelovanja sudionika, već na samim sudionicima.

Oznake u ovim smjernicama temelje se vođenju nekoliko predavanja u različitim kontekstima i ne namjeravaju dovesti u pitanje prirodne stavove svakog voditelja obuke niti odluke koje on/ona mora donijeti tijekom predavanja, a koje proizlaze iz njegovog/njezinog iskustva i osobnog stila. Umjesto toga, cilj je smjernica **pružiti određene tehnike koje mogu podržati razvoj razmišljanja skupine** na sigurnom mjestu bez presuda i smjernica.

U konačnici treba imati na umu da o predrasudama i stereotipima dio prisutnih osoba rijetko razmišlja, pa se stoga situacije moguće diskriminacije obično događaju nesvjesno i nenamjerno. U većini slučajeva ne želimo namjerno diskriminirati i to nas ne čini „lošim“ osobama. Uvijek **izbjegavajte bilo kakve presude tijekom predavanja**. Svaka osoba ima svoj način preispitivanja, a za neke **taj put iz različitih razloga može biti jako dug** – ne nužno zato što osoba ne želi biti više uključiva ili zato što je voditelj nešto krivo napravio tijekom predavanja.

Ključni koncepti

Stereotipe stvara naš složeni mozak koji nastoji kategorizirati stvarnost, čime nam omogućuje da štedimo energiju jer se bavi sa svijetom i štiti nas.

Predrasude obično ukazuju na prisutnost osjećaja kad se suočavamo s nečim: donose odluku o tome smatram li nešto „dobrim“ ili „lošim“, „ispravnim“ ili „pogrešnim“, „sigurnim“ ili „opasnim“. Stoga je važno imati na umu da se **svi ti osjećaji često ne odnose na nešto racionalno stvoreno**, već nerijetko proizlaze iz pristranih priča koje čujemo, kratkih iskustava ili nedostatka informacija.

Kad govorimo o predrasudama, idemo korak dalje jer ne pripisujemo samo obilježja skupini. **Predrasude uključuju pozitivnu ili negativnu ocjenu**. Predrasude su **stavovi koji uključuju unaprijed stvorenu vrijednosnu prosudbu u odnosu na ljude ili skupine**. Postoji veza između predrasuda i stereotipa: **stereotipi predstavljaju uvjerenja i zasni-vaju se na našoj spoznaji, a predrasude dodaju afektivni element i temelje se na osjećaju**. Pod afektivnim elementom podrazumijevamo strah, prezir, mržnju ili divljenje.

Kad su u pitanju osjećaji, prirodno je da se ljudi osjećaju nelagodno, posebno ako osjećaju da se njihova sigurnost dovodi u pitanje. Ne zaboravimo da većina ljudi želi da se na njih gleda kao na „dobre“, a ovo bi predavanje moglo potaknuti sudionike da dovedu u pitanje ovu pozitivnu pretpostavku o sebi. Preispitivanje je dobra stvar i poželjno je da sudionici imaju više pitanja nego prije predavanja, ali zbog toga se ne bi trebali osjećati loše. Zapravo je ova podjela na „dobre“ i „loše“ ljude sama po sebi još jedan vrijednosni sud koji uvijek moramo izbjegavati jer svaka osoba ima svoje kriterije za ovu kategorizaciju i svi ljudi mogu „činiti dobro“, a također i „naštetiti“ drugima, makar i nenamjerno. To je ono što nazivamo relativizmom – pripisivanje vrijednosti ovisi o našim vrijednostima, pa možda i nije univerzalno.

Nesvjesno preduvjerjenje odnosi se na brze prosudbe vrijednosti koje su često netočne. Mogu se temeljiti na **vlastitim ograničenim iskustvima** ili kad **imamo nedovoljno informacija**.

Možemo biti pristrani prema bilo čemu – svi imaju pristrane percepcije o svijetu i drugima. Naš način gledanja na svijet uvijek je pristran prema gotovo svemu: spolu, boji kože, vjeri, spolnoj orijentaciji ili dobi, ali i o zanimanjima, naglascima, stilovima komunikacije, ukusima, uvjerenjima, imenima i konceptima obitelji, obrazovanju, prethodnom radnom iskustvu, društvenom porijeklu. Popis je beskrajan.

OPASNIMDOBRIMPOGREŠNIMSIGURNIMLOŠIMISPRAVNIM

Stoga smo programirani da razumijemo informacije koje stalno utječu na nas i da djelujemo prema njima. Ova nesvjesna pristranost omogućuje ljudima da budu vrlo učinkoviti, prepoznaju obrazac i odmah djeluju prema njemu, umjesto da troše energiju i resurse razmišljajući o bilo kojoj interakciji kao da je doživljavaju prvi put. To su automatske misli koje nam se svakodnevno javljaju bez racionalizacije.

Diskriminacija je ponašanje koje proizlazi iz naših stereotipa, predrasuda i pristranosti. Na taj način može biti i nesvjesna. To znači ne samo da mislimo i osjećamo da je netko ili nešto „pogrešno“, već na te misli i osjećaje djelujemo sa sigurnošću da su ispravni: da su naša „intuicija“ ili se temelje na našem iskustvu, pa to mora značiti da smo u pravu. **No mnogo puta se varamo:** te misli i osjećaji mogu proizaći iz naše prirodne nelagode kad se suočavamo s nečim novim ili drugačijim, stvarima koje možda ne razumijemo u potpunosti niti se s njima slažemo.

Funkcija je našeg primitivnog mozga ili reptilskog mozga **zaštititi nas od povreda i pri-tom** nas puno puta navodi da se klonimo nepoznatih stvari, situacija, mjesta i ljudi, s obzirom na to da ne znamo jesu li su sigurni ili ne. Ovaj mehanizam pokreće osjećaj straha i nelagode koji automatski i vrlo brzo podiže naše stanje pripravnosti.



Priprema

Razmislite o **temama za koje smatrate da ste spremni** i onima za koje smatrate da ste **manje spremni obraditi sa skupinom sudionika**. Predavanje može ići u pogrešnom smjeru ako niste spremni podržati razmišljanje o određenim pitanjima i osporiti neka mišljenja na asertivan način. Uzmite u obzir da **ne možete kontrolirati ono što će ljudi reći** i da se mogu pojaviti izazovni problemi: možete naići na osporavanje, optužbe ili intenzivne reakcije nelagode, kao što je poricanje i odbijanje sudjelovanja u određenim vježbama. **Neka od ovih ponašanja, ako se njima loše upravlja, mogu dovesti u pitanje sve ciljeve predavanja i ugroziti potreban siguran prostor.**

Razmislite o svojim privilegijama i odnosima moći u društvu, posebno ako ćete ovoj temi pristupiti u skupini čiji sudionici možda nisu toliko privilegirani. Morate se pobrinuti da **vaš pristup ne bude pristran u odnosu na vaš položaj**, što podrazumijeva obraćanje sudionicima s potpunom sviješću o moći i privilegijama koje ste imali tijekom svog života, a za koje niste nužno sami zaslužni, koje bi mogle biti prisutne u sobi.

Pripremite se da biste mogli objasniti osnovne pojmove. Izbjegavajte uporabu vrlo složenih izraza bez da objasnite što oni znače, pokušajte se ne obraćati svisoka i ne ulaziti u previše stručne izraze. Pronađite jednostavne i izravne načine za razgovor o temama te se pobrinite da svi, bez obzira na stupanj obrazovanja i/ili tehničko poznavanje, razumiju što to znači i da se osjećaju kao da mogu sudjelovati u raspravi. Upotrebljavajte primjere i analogije, ali izbjegavajte usporedbe jer bi mogle ojačati izjave temeljene na vrijednosti.

Nemojte zaboraviti da je razmišljanje važan dio aktivnosti. Provođenje aktivnosti bez razmišljanja o njoj ili na vrlo površan način ugroziti će ciljeve učenja jer sudionici neće osjećati da se njihove izvjesnosti dovode u pitanje.

Bilješke i pitanja predviđena za razmišljanje samo su indikativni – trebali biste se koristiti zdravim razumom i iskustvom te se prilagoditi svakom kontekstu i skupini, dodati još pitanja ili ih po potrebi prilagoditi. **Trajanje svake aktivnosti samo je procjena** – može trajati više ili manje ovisno o tome što želite izazvati razmišljanjem i ovisno o svakoj skupini i razini sudjelovanja u raspravi, itd. **Nemojte slijepo slijediti predloženi plan**, pogotovo ako vam nije ugodno ili ako ne dobivate relevantne povratne informacije. Očekuje se da ćete izmijeniti i prilagoditi različite elemente jer se uz određene prilagodbe može postići veći učinak.

Ako istražujete osjećaje, pobrinite se da se sudionici pozivaju na osjećaje, a ne na misli, mišljenja i tumačenja onoga što se dogodilo. Nemojte tražiti od njih da podijele osjećaje i prihvatiti bilo kakav odgovor, a da ih ne podsjetite na ono što ste zapravo tražili. Ako želite prihvatiti odgovore koji nisu osjećaji, postavite drugačija pitanja. Razmislite o vrsta-ma pitanja koja ćete postaviti prije predavanja te pripazite da dobijete odgovore koji će najviše pridonijeti ciljevima predavanja.



Predavanje u nastavku namijenjeno je skupinama između 20 i 25 ljudi (u idealnoj situaciji). Da bismo svim osobama omogućili dovoljno prostora za dijeljenje mišljenja, preporučujemo da skupine ne budu veće od toga.

U slučaju da skupinu čine osobe iz različitih organizacija, imajte na umu da **sudionici možda neće htjeti dijeliti odgovore na osjetljiva pitanja** s osobama iz drugih organizacija. Čak i u skupinama iz iste organizacije mogu postojati različite hijerarhijske razine ili različiti odjeli ili se okruženje organizacije ne doima dovoljno sigurnim za otkrivanje bilo kakvih slabosti. **Sudionici također mogu imati pitanja o jamstvu anonimnosti svojih stavova** i o uporabi informacija koje organizacija dijeli na predavanjima. U tim slučajevima možete poticati razgovore u malim skupinama, a ne samo rasprave u velikoj skupini. S tim ciljem možete podijeliti sudionike u male skupine i odvojiti ih od njihovih rukovoditelja, kako biste pronašli načine koji će osigurati privatnost i da se podaci neće upotrebljavati u druge svrhe. Pokušajte saznati tko će biti prisutan (u smislu položaja u organizaciji) jer vam to može pomoći da se bolje pripremite za predavanje.

U nastavku možete vidjeti neke preporuke o tome kakvo bi trebalo biti ponašanje voditelja u ovoj vrsti predavanja. Napravite samoanalizu i razmislite o tome možete li voditi predavanje prema ovom modelu ili vam je potrebna dodatna obuka.

Metode

Kombinirano učenje

Hibridni modalitet učenja, kombinirano učenje ili b-učenje kombinira pedagoške prakse predavanja licem u lice i učenja na daljinu, s ciljem poboljšanja uspješnosti polaznika u oba načina predavanja. Provedba hibridnog modela obrazovanja (licem u lice i aktivnosti na daljinu) zahtijeva strategiju promjena gdje je prvi korak među polaznicima identificirati one koji su zainteresirani za sudjelovanje u ovoj promjeni.

Hibridno poučavanje stvara prostor za rad na način koji nikada prije nije bio moguć jer otvara dinamičan prostor za kritičko razmišljanje. Zbog toga smo za ovaj tečaj odlučiti upotrijebiti ovu metodologiju: mora imati interaktivnu dimenziju i omogućiti prostor za individualne, ali i grupne refleksije i rasprave.

Polaznici počinju svladavati predmete s mrežnih predavanja i znatiželjno postavljaju pitanja na predavanju licem u lice.

Predavanje je strukturirano u kombinaciji sa sinkronim i asinkronim aktivnostima. Kombinirano učenje nije u potpunosti asinkrono i kao takvo zahtijeva individualnu dostupnost za susrete licem u lice.

Sinkroni i asinkroni oblici učenja

Sinkroni način rada oblik je predavanja gdje svi sudionici istodobno obavljaju aktivnosti. Kao primjer sinkronih aktivnosti možemo spomenuti webinare, predavaonice, razgovore na forumima za raspravu itd.

Prednost je ovog načina to što polaznici nisu izolirani, mogu započeti grupnu raspravu, čime se stvara velika razmjena informacija, te postavljati pitanja u stvarnom vremenu. Mogu se izvoditi u internetskom okruženju ili okruženju licem u lice, ali obično im prisustvuje dostupan voditelj/mentor. Obično se upotrebljavaju u situacijama koje zahtijevaju:

- ▼ interakciju licem u lice;
- ▼ komentare stručnjaka;
- ▼ izgradnju kulture;
- ▼ rad u skupinama;
- ▼ rješavanje problema;
- ▼ dublje razmišljanje;

Asinkroni način rada oblik je u kojem svaki polaznik može pristupiti modulima za učenje u svoje vrijeme i uz vlastiti tempo.

Prednost ovoga, uz fleksibilnost za polaznika koji može učiti u bilo kojem trenutku, jest i to što je dostupno više vremena za procjenu sadržaja koji je polaznik dobio i za razmišljanje o pitanjima koja treba postaviti. Na taj se način polaznici ne osjećaju pod pritiskom da to moraju učiniti točno u određenom trenutku.

Polaznici su dužni istražiti više informacija, čime se prelazi od pasivnog stava primatelja informacija do razvijanja nove uloge učenika, koja im omogućuje kritično razmišljanje i aktivan stav. Na taj će način imati veće mogućnosti za razjašnjavanje nedoumica i produbljivanje sadržaja uz veće sudjelovanje i interakciju kroz kombinirano učenje.

To može biti vrlo učinkovito, posebno u sljedećim slučajevima:

- ▼ praksa je ključna za sadržaj učenja;
- ▼ sudionici su geografski rasprostranjeni;
- ▼ morate osigurati brzo stjecanje novih vještina;
- ▼ maksimalna uporaba uz fleksibilnost rasporeda
- ▼ sadržaj i resurse za učenje potrebno je povremeno ažurirati;

Koje su prednosti kombiniranog učenja?

- ▼ Veća integracija među sudionicima nego što je to slučaj kod asinkronih alternativa, što rezultira većom razmjenom iskustava.
- ▼ Mogućnost razvijanja kolektivne dinamike i igara.
- ▼ Smanjenje troškova stvaranjem velikih skupina, čime se čitavom razredu omogućuje da započne tečaj i završi u istom roku te se može doprijeti do više osoba u manje vremena.
- ▼ Bolja sposobnost ocjenjivanja učenika
- ▼ Mogućnost provođenja terenskog rada i tehničkih posjeta zanimljivim mjestima. Humanizacija odnosa između institucije-voditelja-polaznika.
- ▼ Bolji ishodi učenja u sklopu utvrđenih rokova, uz raznovrsnija sredstva i intenzivniju suradnju među polaznicima.
- ▼ Lakši pristup i bolja ravnoteža između poslovnog i privatnog života za ljude koji rade na daljinu, na pola radnog vremena ili kod kuće
- ▼ Veća fleksibilnost za različitu dostupnost i tempo učenja, čime se smanjuje sinkrono vrijeme
- ▼ Smanjenje troškova uz smanjenje vremena i putovanja voditelja i polaznika te mogućnost lakšeg okupljanja stručnjaka iz različitih regija
- ▼ Smanjenje troškova iznajmljivanjem soba i opreme za obuku

Ne uče svi na isti način. Nekim polaznicima više odgovara vizualni i slušni način učenja, a drugi su praktični, trebaju interakciju uz disciplinu da bi mogli učiti. To je pozitivan aspekt ove nastavne metodologije: ona pretvara vrlo retoričan i jednosmjernan način prijenosa znanja (učitelj–učenik) u raznovrsnije i interaktivnije učenje.

Prema publikaciji Ministarstva obrazovanja Sjedinjenih Američkih Država iz 2010. godine, ovakav način predavanja doista funkcionira. U toj se publikaciji navodi da su učenici izloženi tradicionalnoj metodologiji u kombinaciji s digitalnom metodologijom imali mnogo veći prosjek i uspjeh od učenika koji su bili izloženi samo jednoj ili drugoj nastavnoj metodi.

Rješenje kombiniranog učenja može biti učinkovitije za veći broj učenika s različitim vještinama i sposobnostima.

Nekoliko savjeta:

Utvrđite ciljeve učenja: prije svega utvrdite svoje ciljeve. Budite sigurni u znanje koje želite da vaši učenici imaju i koje vještine trebaju razviti.

Izaberite pravi softver: morate biti sigurni da kombinirate pravi softver s materijalom za učenje. Na primjer, aktivnost koja se temelji na određenom scenariju prikladnija je u internetskom okruženju, dok rasprava u skupinama može biti učinkovitija kada se predavanje održava licem u lice.

Potaknite interakciju: kada ljudi međusobno komuniciraju, pritom dijele iskustva i primjenjuju ono što uče u svakodnevnom životu, uspoređujući svoje vještine i razine znanja. Interakcija je presudna za kombinirano učenje. Potaknite sudionike na dublje razumijevanje dostupnog sadržaja uz dijeljenje razmišljanja i raspravljanje o problemima i bojaznima, bilo putem društvenih mreža, virtualnih predavanja ili predavanja na licu mjesta.

Praćenje učinka: dodajte alate za procjenu učinka i napretka sudionika tijekom razdoblja pripravnosti: dodajte kratke mrežne ankete na kraju svakog odjeljka i provodite čavrljanja uživo. Ovaj tečaj kombiniranog učenja sadrži kvizove koje treba riješiti, a mi pružamo cjelovit komplet dodatnih alata za praćenje i procjenu utjecaja koje možete upotrebljavati. Na taj ćete način osjećati ne samo da imate sustav podrške, već ćete također moći dobiti povratne informacije o napretku i učinkovitosti kombiniranog učenja.

Dosljednosti: nedostatak usklađenosti između mrežnih načina predavanja i onih licem u lice može uništiti učinkovitost vaše strategije kombiniranog učenja. Stoga kombinirajte i jednu i drugu metodu te dopustite da se nadopunjuju. Na taj će se način polaznici osjećati povezani, uključeni i motivirani za sudjelovanje u učenju.

Neformalno obrazovanje

Metode neformalnog obrazovanja temelje se na principu da učimo više i bolje kroz ono što doživljavamo interaktivno s drugima, nego iz onoga što nam se samo prenese (odnosno onoga što pasivno čujemo, vidimo ili pročitamo). To je relevantno kada je riječ o promicanju promišljanja o ponašanju i vrijednostima ljudi, neformalno stečenih tijekom života.

U okruženjima neformalnog učenja najveći učitelj su „drugi“. Svaka je osoba i učenik i aktivni vršitelj svog procesa učenja.

Okruženja za neformalno učenje pretpostavljaju interaktivne situacije i sadrže namjeru u djelovanju pojedinca, u činu sudjelovanja, učenja i prenošenja ili razmjene znanja.

Razlikuje se od neslužbenog učenja jer na određeni način kombinira jasnu pedagošku namjeru formalnog obrazovanja (transmisivna obuka, škola) s neslužbenim obrazovanjem tijekom našeg života koje se odvija prirodno i nije programirano. Kroz neslužbeno obrazovanje ljudi se uče druženju i akulturaciji, razvijaju navike, stavove, ponašanje, načine razmišljanja i izražavanja kroz uporabu jezika, u skladu s vrijednostima i uvjerenjima skupina u kojima se kreću ili kojima pripadaju zahvaljujući nasljeđu ili od rođenja (naslijeđene društvene uloge: društvena skupina, etnička pripadnost, spol, društveno okruženje itd.).

Neformalno obrazovanje provodi se u obrazovnom okruženju (obuka ili predavanje za podizanje svijesti) s jasnim pedagoškim namjerama, posredstvom nastavnika koji organizira obrazovne aktivnosti u cilju stvaranja okruženja sličnih neslužbenim procesima socijalizacije, zbog čega temelji se na promicanju grupne dinamike, igara, interaktivnih aktivnosti i vršnjačkih debata.

Te metodologije nisu isključive, učitelj često može u formalnom kontekstu istodobno promovirati neformalne trenutke. Neslužbeno učenje uvijek je prisutno u svakom trenutku našeg života (npr. istodobno promatranjem učimo od učitelja i kolega o tome kako bismo se trebali ponašati itd.). Preporučujemo daljnje čitanje o toj temi (dostupno u poglavlju „Reference“).

Vrste obrazovnih modela

	NESLUŽBENO OBRAZOVANJE	NEFORMALNO OBRAZOVANJE	FORMALNO OBRAZOVANJE
KONTEKSTI	Obiteljski život (dom); Neformalna okruženja (zajednica, prijatelji itd.)	Prostorija za obuku, neslužbena okruženja kao što su društveni centri itd.	Obuka u predavaonici
PEDAGOŠKI CILJEVI	Nisu navedeni Nisu uvijek namjerni	Jasno propisani Namjerni	Jasno propisani Namjerni
PRIVILEGIRANE METODE UČENJA	Promatranje, dijalog/rasprava o idejama	Grupna dinamika, igre, interaktivne aktivnosti, raspravljanje o idejama, oluja mozgova, razmjena iskustava, kritičko promišljanje nakon promatranja, simulacije, filmovi i čitanja itd.	Prijenos znanja
ULOGA PREDAVAČA	Uzor (kroz primjer); Kritični prijatelj (povratna informacija) i stav koji može biti osuđujući nastojen (jer se radi o obrazovanju prilagođenom našim vrijednostima onoga što je „ispravno“ i „pogrešno“)	Animator predavanja/posrednik između osobe i znanja; Promicatelj kritičkog promišljanja i konstruktivne rasprave; Kritični prijatelj (povratna informacija); izbjegava „davanje mišljenja“ i osuđivanje	Prenositelj znanja/stručnjak
VREDNOVANJE	Ne postoji formalno, ali tijekom naše socijalizacije dobivamo neformalne povratne informacije o poštovanju društvenih normi i očekivanja	Informativno (izvodi se promatranjem nastavnika, registracijom interakcija i raspravom među ljudima itd.). Ne postoje ocjene niti formalno odobrenje, već samo ocjena samog predavanja sudionika	Zbirna (konkretni trenuci ocjenjivanja – testovi, domaća zadaća) s ocjenama ili „položeno/nije položeno“

Više informacija o razlici između neformalnog, formalnog i neslužbenog obrazovanja potražite u sljedećem dokumentu:

https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-2060/Toolkit%20-NET%20WORKING.pdf



Voditeljski tandem

Ovakva **predavanja trebaju voditi dvije osobe**, a ne samo jedna. S psihološkog gledišta mogu biti krajnje iscrpljujuća jer će se pokretati osjetljiva pitanja koja **zahtijevaju puno samokontrole i mirnih reakcija**.

Prije početka postupka obuke u ovom području, **savjetujemo vam da napravite vlastitu samoanalizu**: koje predrasude i stereotipe imate? Kako ste ih stekli? Na koje ste predrasude i stereotipe osjetljivi kod drugih? Zašto? Kako obično reagirate u tim slučajevima?

Tada biste trebali **razgovarati s osobom s kojom ćete suorganizirati predavanje, podijeliti koje su najosjetljivije i najteže teme** za vas, na koje probleme najviše reagirate i kako oboje možete reagirati da biste si pružili podršku u takvim situacijama.

Također biste trebali **podijeliti predavanje i voditi dinamiku naizmjenice**. Tako možete imati vremena za **predah i razmišljanje između intervencija** te izbjeći umor i manje poželjne reakcije. Povrh toga, možda ćete imati vremena razmisliti o **napomeni koju smatrate važnom za skupinu** prije kraja predavanja.

Pripovijedanje

Najbolji način da prenesete poruku jest **uporaba malih priča i primjera** koji ilustriraju ono što želite reći. Na taj način **izbjegavate dati svoje mišljenje**, koje se obično smatra subjektivnim i podložno je različitim interpretacijama s kojima se ljudi ne moraju složiti.

Priča je nešto konkretno što se zapravo dogodilo. Ne može joj se proturječiti na temelju mišljenja, mogu postojati samo proturječni primjeri. Na taj način usmjeravamo raspravu na **konkretne situacije koje su se stvarno dogodile** (neka vaše pripovijedanje bude čim **izravnije i nepristranije te izbjegavajte iznošenje mišljenja**), a ne na nejasna mišljenja koja se mogu steći na razne načine (nešto što smo čuli, generalizacije na temelju nejasnih informacija itd.) ili je jednostavno temeljimo na nedovoljnim stvarnim informacijama o skupini.

Primjeri mogu biti **situacije koje su imale pozitivan ili negativan učinak** na sudionike. Uvijek prednost dajte **primjerima koji imaju razrješenje** u kojem svi pobjeđuju jer oni jasno ilustriraju što možemo činiti (umjesto onoga što ne bismo trebali činiti) i pokazuju da je moguće postići konsenzus između potreba različitih skupina koji promiče dijalog. Ako je riječ o situaciji koja nije prošla tako dobro, svakako je **upotrijebite za raspravu o stečnim saznanjima** ili čak zamolite sudionike da **razmisle o tome kako se situacija mogla rasplesti drugačije**. Također su važni primjeri u kojima osobe iz određene skupine djeluju drugačije od onoga što sudionici opisuju (to jest, primjer koji proturječi stereotipima).

Možete i trebali biste **dati primjere situacija koje otkrivaju vaše osobne stereotipe i predrasude o kojima ste već malo razmislili**. Ovakve vrste primjera pomažu u otvaranju rasprave, zbog čega se sudionici osjećaju manje izloženi prosudbama i usredotočuju se na vas, što znači da pomažu u stvaranju sigurnog okruženja (čime se pokazuje da i vi imate predrasude te da se ne bojite podijeliti s drugima da ste postali svjesni toga i da ste razmišljali o njima). Također pomažu razjasniti jedan od glavnih zaključaka: **svi imaju stereotipe, donose prosudbe i imaju predrasude**. A na taj način često diskriminiram. To je nešto što nerijetko radimo nenamjerno. Ali možemo učiniti nešto po tom pitanju: biti svjesni toga i izbjegavati djelovanje na pretpostavkama koje nemaju činjeničnu osnovu.

Pripovijedajući ove priče trebali biste biti što suzdržaniji:

- ▼ **Opišite priču bez uporabe pridjeva.** Detaljno objasnite kako se dogodila situacija, upotrijebljene strategije i postignute rezultate.
- ▼ **Nemojte pomiješati priču s njenom interpretacijom ili osjećajima koji su se u njoj pojavili:** možete opisati kako ste se vi ili netko drugi osjećali, ali važno je razjasniti da se taj osjećaj temelji na nečemu „automatskom“ i razumljivom s obzirom na kontekst, ali da to nije nešto što se može racionalno opravdati. Pomaže u razotkrivanju vaše racionalizacije (što ste kasnije shvatili o događaju i kako objašnjavate svoju emocionalnu i neposrednu reakciju).
- ▼ **Izbjegavajte uporabu izraza koji donose sud o događaju (pogledajte u nastavku) ili pokazuju slažete li se ili ne.** Možete reći „Ne kažem da je ovo bilo najbolje rješenje, ali u ovom slučaju je takvo rješenje postignuto“ ili „Ne želim reći da se slažem ili ne slažem s tim, ali htio sam vam dati ovaj primjer kao doprinos našoj raspravi.“ Jasno objasnite da ne postoje čarobna rješenja za situacije i istaknite ono što vas zanima za raspravu: ponašanje svake osobe u primjeru koji ste dali, što je situaciju učinilo takvom kakva je bila;
- ▼ Na kraju pitajte: „**Ima li netko još primjera za takvu situaciju?**“

Može se dogoditi da prisutni imaju samo manje ugodne priče koje žele podijeliti sa skupinom. U ovom biste slučaju trebali **prepoznati osjećaje i potrebe ljudi, ali naglasak staviti na osobu koja pripovijeda priču**, a ne na skupinu opisanu u priči. Odnosno, možete uvažiti ono što osoba osjeća, ali nikada temeljne predrasude. Na primjer:

- ▼ „Vidim da se zaista osjećate vrlo ljutito/tužno/prestrašeno zbog situacije koju ste opisali **te se čini da vam ju je bilo vrlo teško prevladati**. Mnogi ljudi koji se suočavaju sa sličnim situacijama imaju takav problem, to su zapravo situacije koje mogu biti traumatične, ovisno o tome kako ih doživljavamo. Moje iskustvo sa skupinom u pitanju bilo je drugačije od vašeg, u mom se slučaju dogodilo... (opišite priču s ugodnim ishodom za vas i druge)“

Uvijek biste trebali izbjeći da cijela skupina počne davati primjere koji idu u istom smjeru te postaviti pitanje „Ima li netko drugačije primjere za to?“. Cilj je potaknuti raspravu iz različitih perspektiva.

Dok razmišljate o primjerima, dajte prednost osjećajima i potrebama, a ne pukim mišljenjima:

- ▼ „Koji su osjećaji pokrenuli ovu situaciju?“
- ▼ „Kako ste se osjećali?“
- ▼ „Zašto mislite da ste se tako osjećali?“

Dopustite da vas skupina vodi

Cilj nije održati predavanje na tu temu. Ponekad je bolje manje govoriti. Umjesto toga:

- ▼ Promičite grupnu dinamiku, igre i interaktivne aktivnosti te ostavite dovoljno vremena za raspravu nakon njih (najmanje 20 – 30 minuta za svaku). Tijekom ovih rasprava budite posrednici, pobrinite se da dođu do riječi svi koji žele govoriti, potaknite raspravu pitanjima i blagim provokativnim intervencijama (a što ako ...?);
- ▼ Odgovorite na pitanja potičući uvijek različita gledišta i slušajući različite osobe u skupini: „Slažu li se sve osobe s tim gledištem? Ako ne, zašto?“; „Ima li netko drugačiji primjer za?“; „Što vi mislite o ovoj temi?“ Je li netko kada bio u ovoj situaciji?“; „Kako ste se osjećali u ovoj situaciji?“; „Ima li ova dinamika sličnosti s vašom stvarnošću? U kojem smislu?“; „Kako je ishod ovog primjera mogao biti drugačiji?“
- ▼ Ispričajte priče i potaknite skupinu da podijeli svoje (o sebi ili situacijama kojima su prisustvovali). Na taj način dopuštate svakoj osobi da doprinese učenju skupine, tako da se ljudi osjećaju cijenjenima u svojim iskustvima te se stoga otvaraju i dijele još više. Često nas iznenadi bogatstvo pojedinačnih razmišljanja svake osobe koja uvelike mogu pomoći svrsi predavanja;
- ▼ Pokažite kratke filmove i pitajte skupinu o čemu su razmišljali dok su ih gledali:
- ▼ Kada osoba intervenira s jačim ili ekstremnijim mišljenjem o toj temi, vratite problem skupini: „Ima li netko primjere situacija drugačijih od ove?“, „Kako ste se osjećali zbog ove intervencije? Želi li netko podijeliti svoje osjećaje u vezi s ovim problemima?“ To će vam također dati vremena da razmislite o najasertivnijem načinu reagiranja na intervenciju i primjerima koji mogu pozvati skupinu da ostvare druga potencijalna gledišta i interpretacije. Ponavljamo, pokušajte izbjeći davanje mišljenja.

Načela

1. Neizravnost

Neizravnost podrazumijeva da osoba koja vodi predavanje postavlja pitanja na što otvoreniji način, izbjegavajući usmjeravanje ili utjecaj (čak i nenamjerno) te da ne dopusti da se njezino mišljenje jasno vidi. Otvorena pitanja trebala bi dovesti do konkretnih odgovora, a ne samo do odgovora „da/ne“.

PRIMJERI KOJE TREBA IZBJEGAVATI

- ▼ „Sigurno se slažete s ovom izjavom!“
- ▼ „Siguran sam da ste se tako osjećali!“
- ▼ „Mislim to i to. Zar se ne slažete?“
- ▼ „Je li vam odgovarala ova dinamika?“

PRIMJERI DOBRIH OTVORENIH PITANJA:

- ▼ „Što ste osjećali tijekom ove dinamike?“
- ▼ „Kakvo je vaše iskustvo u vezi s ovom temom?“
- ▼ „Kako se osjećate zbog ove izjave?“

ŠTO STE OSJEĆALI
TIJEKOM OVE
DINAMIKE?

KAKO SE
OSJEĆATE ZBOG
OVE IZJAVE?



2. Bez osuđivanja

Poziv na ponašanje bez osuđivanja odnosi se istodobno na reakcije voditelja obuke prema intervencijama članova skupine, kao i na pitanja koja on/ona postavlja.

- a** **Pitanja bi trebala biti otvorena**, kao što je navedeno iznad, a treba izbjegavati **pojmove i izraze koji vode do** dihotomija kao što je „dobro/loše“, „prihvatljivo/neprihvatljivo“, „ispravno/pogrešno“, „slažem se/ne slažem se“. Rasprava bi se trebala što više usmjeriti na primjere, činjenice i konkretna iskustva, a ne na mišljenja, čime se poziva sudionike da dublje izraze svoje stavove. Kad netko kaže „Mislim ...“, pitajte: „Zašto to mislite? Možete li bolje objasniti svoje mišljenje? Možete li nam reći kakvo je vaše iskustvo s dotičnom skupinom?“
- b** U konačnici, isto se odnosi i na reakciju u vezi s intervencijama skupine. **Treba izbjegavati reakcije koje pokazuju** izravno slaganje i neslaganje s nekim od sudionika. Mogu se predstaviti kratke priče i primjeri koji pokazuju druge verzije iste stvarnosti, omogućujući sudionicima da razmisle o različitim pogledima na istu temu i izbjegavanje ponovnog zadržavanja na mišljenjima te izbjegavanje dijaloga samo s jednom osobom.
- c** **Otvaranje rasprave skupini** umjesto da se predate iskušenju da izravno odgovorite također može pomoći u ovoj situaciji. U ovom slučaju, trebali biste reagirati na intervenciju pitanjem upućenim cijeloj skupini „Misle li ostali drugačije? Ima li netko drugačije iskustvo s dotičnom skupinom? Možete li dati jedan primjer?“
- d** Želimo naglasiti da krivnja i sram nisu osjećaji koje želimo izazvati u sudionicima. Ti osjećaji ne idu u korist sigurnom okruženju potrebnom za promjenu načina razmišljanja koje želimo promicati tijekom predavanja. **Želimo da ljudi preispituju svoje nedvojbenosti i ponašanja** na autonoman, asertivan i siguran način kako bi mogli postati uključiviji, ako se na to odluče.

Ako se ljudi osjećaju izravno prozvanima ili uvrijeđenima, u tom trenutku mogu reagirati manje pozitivno i ponovno aktivirati nesigurnost, pa čak i traume da se ne uklapaju, zbog čega postaju previše emotivni da asertivno reagiraju i apsorbiraju zajednički sadržaj.

- e** **Izbjegavajte generalizacije:** „Svi se ljudi u ovoj situaciji tako osjećaju“, „To se događa uvijek kad...“ jer se ljudi koji smatraju drugačije neće osjećati uključenima u razmišljanje.

3. Velikodušnost

Svaka osoba napreduje na svoj način vlastitim tempom. Svaka osoba čini najbolje što može s onim što ima i s obzirom na svoj kontekst. Pokazivanje iritacije ili nestrpljenja sudionici mogu protumačiti kao da rade „nešto pogrešno“ – kao da ih osuđujemo. Uvijek moramo pokazati empatiju i smirenost pred svakom intervencijom, čak i ako je vrlo ekstremna.

Ako je riječ o temi koja je za vas vrlo osjetljiva, na primjer, iz osobnih razloga, neka vaš suradnik najavi kratku stanku ili nastavi umjesto vas kako biste imali više vremena za razmišljanje o tome kako možete reagirati prikladnije.

Određena pitanja moraju se riješiti tijekom predavanja, ali nije uvijek najbolje riješiti ih odmah. Ponekad je bolje pustiti da prođe neko vrijeme i znati da će nam sljedeća vježba omogućiti dublju raspravu o toj temi.

Pokušajte razumjeti što se krije iza obrambenog ponašanja ili intenzivnijih reakcija:

- ▼ Postoje li drugi znakovi nelagode od strane ove osobe?
- ▼ Što vam pokušavaju reći kroz svoje ponašanje?
- ▼ Koje se potrebe otkrivaju i dovode u pitanje?
- ▼ Smatraju li sudionici da prostor nije posve siguran da bi se mogli otvoriti?
- ▼ Kako možete osigurati da se siguran prostor i svačije potrebe vrednuju?
- ▼ Što je možda rečeno ili učinjeno te je time nenamjerno dovelo do toga da se osoba osjeća manje ugodno?

Budite svjesni neverbalnih znakova nelagode – ponekad osoba ne dijeli otvoreno, ali tijekom predavanja otkriva da se ne osjeća ugodno, uz komentare kolegama, poglede, uzdahe, šale ili slabu motivaciju za sudjelovanje u aktivnostima. Ako ste svjesni i djelujete na vrijeme, možete izbjeći intenzivnije reakcije na kraju predavanja.

Imajte na umu da nitko nije obvezan podijeliti svoje mišljenje ili sudjelovati u vježbi. Pokušajte pronaći alternative u kojima osoba može sudjelovati na manje aktivan način (kao promatrač, vodeći bilješke, npr.) – to se može provesti kada je potrebno smanjiti potencijalnu nelagodu ili tjeskobu. Nemojte navaljivati ako sudionici ne žele podijeliti svoje osjećaje i vrijednosti. Međutim, zahvalite im se kad god to učine.

4. Zahvalnost

Također je važno cijeniti već ponašanja koja pokazuju uključenost. Ljudi često osjećaju potrebu pokazati onima koji vode predavanje da su „već vrlo uključivi.“ Trebali bismo izbjegavati preispitivanje ove pretpostavke o sebi i trebali bismo cijeniti ove izjave – uvijek pod pretpostavkom da su svi prisutni ljudi već uključivi u određenim aspektima svog života.

Na primjer:

- ▼ „Što možemo učiniti da budemo još uključiviji?“ umjesto „Što možemo učiniti da budemo uključivi?“
- ▼ „Shvaćam da već neko vrijeme razmišljate o uključenosti. Možete li dati neke primjere svojih postupaka?“

Također možete navesti primjere kako se prakse mogu poboljšati vrednovanjem početne točke.

Tijekom predavanja svaka će osoba napraviti svoju samoanalizu po ovom pitanju i odlučiti ima li još aspekata koje treba razvijati ili ne. No nikada nemojte pretpostavljati da osoba u tom pogledu „ne čini ništa“ ili da „nikad nije razmišljala o tome“.

5. Aktivno slušanje

Važno je osigurati da svi ljudi vježbaju aktivno slušanje, da poštuju vrijeme i prostor da drugi mogu podijeliti svoje dojmove i osjećaje. To također podrazumijeva intervenciju u slučaju prekida ili omalovažavanja mišljenja između sudionika, ističući da su sva mišljenja, viđenja i iskustva valjana – ne moramo se složiti, već moramo slušati. Uključivost se vrši slušanjem drugih, ovo je najvrjedniji način da shvatimo da postoje različiti načini viđenja svijeta, svi jednako valjani i važni kao i naš.

6. Razmišljanje

Da bi se potaknulo kritičko razmišljanje, važno je potaknuti ljude da preispitaju svoje stavove. S tim ciljem možemo pokrenuti neka provokativna pitanja, na primjer:

- ▼ „Što ako navodno privilegirana osoba ima oca koji ju je zlostavljao?“
- ▼ „Što ako invalid ima puno novca i sredstava?“

Na taj način izbjegavamo upadanje u nove (čak i ako su pozitivnije) generalizacije o skupinama, što može biti posljedica debate i rasprave o vježbama u skupini. Cilj nije da sudionici upadaju u generalizacije suprotne onima s kojima su došli. Cilj nam je da uvijek dovode u pitanje svaku generalizaciju. Svaka je situacija jedinstvena i nikad ne znamo što svaka osoba osjeća niti što će učiniti u svakoj situaciji.

Evaluacija utjecaja predavanja

Kada se ulaže u razvoj obuke u ovom polju, najvažnije je osigurati praćenje njezinih rezultata, ishoda i utjecaja. Ne samo da vam to omogućuje da pokažete koliko je vaš angažman bio uspješan, već je korisno i spoznati gdje se i kako treba dodatno angažirati.

Alati za praćenje i procjenu razvijeni su i testirani tijekom projekta **Diversity@Work**, a dostupni su za vašu uporabu i prilagodbe u odjeljku s privicima. Time se omogućuje analiza prije i analiza poslije kako bi se shvatilo polazno stanje polaznika i opseg utjecaja tečaja na bilo kakve srednjoročne ili dugoročne promjene. Da bismo to učinili, razvili smo:

- ▼ 1 mrežna anketa za sudionike (prije obuke)
- ▼ 1 mrežna anketa za sudionike (nakon obuke)
- ▼ 1 vodič za raspravu za sudionike u radnoj skupini
- ▼ 1 vodič za razgovor za izvršne direktore i više rukovodstvo organizacija kojima sudionici pripadaju

Dostupni su i vodiči sa savjetima o tome kako voditi radne skupine i provesti razgovore.



Planovi predavanja o raznolikosti i uključivosti

Predavanja licem u lice

Nakon što sudionici pogledaju sve lekcije u obliku videozapisa, pozovite ih na predavanje licem u lice. Virtualno predavanje alternativa je ako predavanje licem u lice nije moguće, iako moramo upozoriti na to da rezultati možda neće biti toliko izražajni. Stoga smo pripremili dva neobavezna plana predavanja:

- 1 plan predavanja licem u lice u trajanju od 7 sati,
- 2 plan virtualnog predavanja u trajanju od 3 sata

Oba plana samo su prijedlozi koje možete prilagoditi i prema vlastitom iskustvu i ciljevima. Ako je potrebno i moguće, može se održati više predavanja (to će sigurno povećati utjecaje!), ali uvijek bismo preporučili da održite barem jedno predavanje. Ovakvim problemima teško je pristupiti na daljinu, zahtijevaju raspravu i prostor za razmišljanje, razmjenu iskustava, priča i pitanja. Obučen i iskusan voditelj presudan je za postizanje punog potencijala ovog tečaja. Tijekom ispitivanja ovih proizvoda, pokazalo se da je to evidentan čimbenik uspjeha. U konačnici želimo da se ljudi sjete ovog iskustva, a ne da ga previde i zaborave na njega čim im se pruži prilika za druge mrežne tečajeve. U današnje vrijeme količina informacija na internetu ogromna je i može dovesti do neuvažavanja i rastresenosti.

Iako se može činiti da je zauzetim poslovnim osobama nemoguće posvetiti više od pola dana obuci, također znamo da nakon što prođu ovu obuku i ako se ista dobro odradi, većina traži još. Dakle, budite spremni ponuditi više predavanja i provesti dodatne aktivnosti u vezi s početnim predavanjem u nadi da će se sve pretvoriti u dugotrajniji projekt. Ako vam je potrebna dodatna pomoć u stvaranju poslovne argumentacije za ovakav prostor za razmišljanje u organizacijama, preporučujemo vam uporabu naših dodatnih materijala – alat za provedbu Povelje sadrži niz sveobuhvatnih kontrolnih popisa i Powerpoint prezentaciju koji vam mogu bit korisni.

Prijedlog plana predavanja za jedan dan (7 sati)

Sadržaj

- 1 Predstavljanje
- 2 Kratki uvod: što je Povelja i kako se provodi u našoj zemlji? Ciljevi ovog pokreta. Što se očekuje od organizacija koji je potpišu?
- 3 Dinamika i rasprava o konceptima: raznolikost i ukljuživost, predrasude, nesvjesna pristranost i ukljuživost
- 4 Raznolikost i ukljuživost u našoj organizaciji: promišljanje i ideje za internu provedbu: ideje i obveze za promicanje Povelje u organizaciji
- 5 Procjena i zaključak

Ciljevi

- ▼ Pružiti informacije o Povelji i njezinim ciljevima
- ▼ Razviti razumijevanje načela Povelje
- ▼ Promicati razumijevanje osnovnih pojmova Povelje: raznolikost, ukljuživost, predrasude, nesvjesna pristranost, mikroporuke
- ▼ Promicati razvoj praksi te raznolikosti i ukljuživosti u organizaciji



Plan predavanja (7 h)

1

 **Vrijeme** 15 m

 **Faza** Dobrodošlica

 **Opis • Dobrodošlica voditelja organizacije**

- predstavljanje voditelja obuke

 **Bilješke za razmišljanje**

U ovom je trenutku važno da voditelji/upravitelji organizacije govore o važnosti obuke i naglase da je to dio šireg strateškog plana za raznolikost i uključivost. Trebali bi biti usklađeni s ciljevima predavanja i svjesni da će se na predavanju dati prijedlozi za organizaciju. Također bi trebali naglasiti da su prijedlozi dobrodošli i zanimljivi.


Ukratko predstavite tim voditelja i objasnite ciljeve. Zatim ukratko predstavite plan rada, objasnite da će biti mnogo praktičnih vježbi. Dogovorite vrijeme pauze, ručka i zaključivanja, stavljajući naglasak na važnost poštovanja utvrđenih vremena da kako biste uvažili sve potrebe.

2

 **Vrijeme** 30 m

 **Faza** Debata

 **Opis • Što znači promicanje raznolikosti i uključivost u radnom kontekstu?**

- Sudionici trebaju navesti riječi koje su same po sebi povezane s konceptom raznolikosti i uključivosti. Zapišite odgovore na ploču ili demonstracijsku ploču.
- Druga je mogućnost da ih pitate da zapišu riječi pojedinačno. Završite kad osjetite da više nema doprinosa.
-  Pogledajte isječak > **Lenny Kravitz - Here To Love** (službeni videozapis) https://www.youtube.com/watch?v=tM_DQmzEOew
- rasprava o izgovorenim riječima i pojmovima

 **Materijali** Zaslonska ploča ili demonstracijska ploča i papirići

 **Bilješke za razmišljanje**

Kada zapisujete odgovore na ploču, možete sastaviti skupine riječi koje se odnose na:

- 1)** Definicija raznolikosti (razlika, višestrukost, pluralnost itd.),
- 2)** Dimenzije kroz koje se izražava ljudska raznolikost (invaliditet, spol, mišljenja, osobni stilovi, spolna ili politička orijentacija itd.),
- 3)** Reakcije na raznolikost (strah, tolerancija, fanatizam, prihvaćanje, uključivost itd.).
Možete postavljati pitanja o riječi koja je navedena. Na primjer, ako osoba kaže „jednakost“, pitajte „u kojem smislu?“ ili zatražite da to bolje objasne kako biste razlikovali jednakost (svi smo jednaki), jednako postupanje (prema svima bismo trebali postupati jednako) ili jednake mogućnosti, prava i dužnosti.

2

Na kraju možete napraviti sažetak ističući pojmove koji su povezani s raznolikošću i konceptom uključivosti – mozaik ljudskih razlika koje svako biće čine jedinstvenim i koje ne možemo poreći. Možemo biti različiti u odnosu na sve karakteristike na koje su navedene (pa čak i u vezi s drugima koje nisu spomenute), a neke su vidljivije od drugih. Koncept uključivosti: ovdje je važno razjasniti razliku između tolerancije (koja dolazi od toleriranja), integracije (koja podrazumijeva nastojanje osobe i prilagođavanje većini) i uključivost (koja podrazumijeva nastojanja onih koji trebaju biti uključeni i onih koji uključuju). To znači da bi mogle biti potrebne različite prilagodbe jer nemaju svi ljudi iste potrebe za osjećajem uključenosti. Možete dati primjer kao što je posebno obrazovanje u školama.


Riječ multikulturalizam (što znači miran suživot različitih kultura) također se obično javlja, pa je možda važno razlikovati interkulturalnost (tamo gdje postoji dimenzija odnosa između različitih kultura tako da se niti jedna ne smatra superiornijom ili „važnijom“ od druge, čak i ako se vrednuje kao „egzotična“).

Naposljedku, može se pokrenuti rasprava o tome što znači „kultura“: gdje kultura završava i započinje? Navedite primjere situacija u kojima dvoje naizgled vrlo različitih ljudi ima istu kulturnu naviku – kultura je skup tradicija i običaja koje obično povezujemo s određenom nacijom, ali nije sve uvijek tako jasno. Osoba može istodobno imati različite identitete različitih kultura i podkultura (poput pripadnosti skupinama, npr. LGBTI). Pojam „identiteti“ poziva svaku osobu da definira svojine i da ne bude obilježena pripadnošću zatvorenoj kulturnoj skupini u kojoj se svi ponašaju na isti način.

3

 **Vrijeme** 15 m

 **Faza** Uvod

 **Opis** • **Što je Povelja i kako se ona provodi u našoj zemlji?** Ciljevi ovog pokreta. Što se očekuje od organizacija koji je potpišu?

- Moguće svjedočenje čelnika organizacija – zašto su potpisali Povelju?
- Alternativno ovdje možete objasniti strategiju raznolikosti i uključivosti organizacije te radnje koje se planiraju u budućnosti.

 **Materijali** Powerpoint

 **Bilješke za razmišljanje**

Možete podijeliti tekst Povelje o raznolikosti (1 po osobi) i druge relevantne dokumente.

Pozovite sudionike da kroz kratku Powerpoint prezentaciju upoznaju Povelju o raznolikosti. Možete to učiniti i bez prezentacije, samo čitajući tekst, napomenuti kada je stvorena u vašoj zemlji i da je povezana s inicijativom Europske komisije te da već postoji 26 povelja diljem Europe. Objasnite kako je napisan tekst Povelje i koliko ju je organizacija potpisalo u vašoj zemlji. Ostavite kontakte za više informacija.

Postavljajte ima li netko pitanja ili nedoumica. Budite spremni čuti prijedloge za svoje planove.

4

 **Vrijeme** 15 m **Faza** Pauza **Bilješke za razmišljanje**

Pauze su fleksibilne i prilagođavaju se nakon početnih pregovora.

5

 **Vrijeme** 45 m **Faza** Vježba **Opis Igra lica** (pogledajte privitke) **Materijali** Materijali Lica (privitci); Papirići (10 po osobi); flomaster; Bostik; vrpca **Bilješke za razmišljanje**

Pokušajte ne davati komentare, smijati se, slagati se ili ne slagati se s odabirima ili doprinosima svake osobe.

Vrlo je važno da je uputa „osoba koju bi bilo lakše/teže integrirati u tim“ jer to pomaže sudionicima da se osjeća sigurnije ne preuzimajući odgovornost za uključivanje ili zanemarivanje – potrebno je razmisliti o kontekstu i rad u koji će se osoba unijeti, hoće li svi ljudi u timu lako prihvatiti osobu itd. Cilj je da ljudi shvate kako je lako stvarati stereotipe i imati predrasude i automatske prosudbe te da ih svi svakodnevno upotrebljavamo.


Imajte na umu da od ljudi tražimo da se izlože, a reakcije voditelja mogu se smatrati odobravanjem ili neodobravanjem. Ne postoje „točni“ i „netočni“ odgovori – izbori su uvijek subjektivni i nemoguće je znati koga bi osoba odabrala i kako bi bila uključena (ili ne) u tim.

Za razmišljanje postavite pitanja: „Kako ste se osjećali provodeći ovu dinamiku?“, „Što možemo zaključiti?“ i napravite mjesta za osjećaje nelagode i otpora pri izvođenju vježbe. Imajte na umu da je posve očekivano da postoji nelagoda, da je to cilj vježbe i da nitko nije obavezan izvoditi vježbu. Možete čak dati i svoj primjer kako je vama bilo kad ste je prvi put izvodili.

Pokušajte tražiti primjere sličnih situacija koje su se događale u svakodnevnom životu ljudi, gdje su „prividi“ osujećeni.

Ovdje možete predstaviti neke činjenice o funkcioniranju našeg mozga i kako nas štiti ovim sustavom kategorizacije stvarnosti (reptilski mozak).

6

 **Vrijeme** 30 m **Faza** Debata **Opis • Predrasude i preduvjerenja: što su i kako utječu na naše odluke;**

- film „Sve što dijelimo“

 **Materijali** isječak (YouTube) **Bilješke za razmišljanje**

Film vrlo dobro djeluje prije pauze za ručak. Budući da je riječ o slijedu onoga o čemu se prethodno govorilo, ako se predstavi u ovom trenutku, često nije potrebna rasprava. Možete dopustiti sudionicima da pojedinačno razmisle o sadržaju. Ako želite raspravljati, možete pitati misle o videozapisu, pojačavajući ideju da su okviri u koje smještamo ljude lažni i služe samo da bi nam donijeli lažne osjećaje reda i sigurnosti.

7

 **Vrijeme** 1 h **Faza** Ručak

8

 **Vrijeme** 30 m **Faza** Vježba **Opis Korak naprijed** (Pogledajte privitke) **Materijali** Upute za igru (privitci) **Bilješke za razmišljanje**

Možda će biti potrebno pronaći alternativni prostor za izvođenje ove vježbe jer je za njezinu realizaciju potrebno imati oko 10 metara duljine i širine.

Dajte upute i pobrinite se da su ih svi razumjeli prije raspodjele kartica i dovođenja sudionika u početnu poziciju u igri.

9

 **Vrijeme** 30 m **Faza** Debata **Opis Društvena pravda i društvene nejednakosti** **Bilješke za razmišljanje**

Razmislite s jedne strane o načinu na koji je svaki od njih protumačio svoj karakter (je li netko potrebit ili „ekstremno privilegiran“ ili se muči) jer podataka uistinu ima vrlo malo (i zato naš mozak stvara stereotipe). S druge strane, razmislite o postojećim prilikama i o tome kako im različito pristupamo tijekom svog života, u skladu s različitim okolnostima. Ponekad ljudi kažu da su mogućnosti dostupne svima koji ih žele iskoristiti. Možete pozvati sudionike da razmisle o tome: koliko daleko može netko dospjeti samo uz volju i odlučnost? Jesu li takve osobe baš zaslužne za sve? Je li sve u njihovim rukama? Ako ne, koje su uloge ljudi i sustava/većinskih skupina?

10

 **Vrijeme** 30 m **Faza** Vježba **Opis Kartaška igra*** (Pogledajte privitak) **Materijali** 5 špilova karata; Upute (privitak)

11

 **Vrijeme** 30 **Faza** Debata **Opis Utjecaj skupina i vođa: procesi integracije u organizacijama;** **Bilješke za razmišljanje**

Prije svega pitajte sudionike koji su zamijenili mjesto „kako ste se osjećali?“ i kakvo je bilo ponašanje skupine prema vama kada ste se došli u novu skupinu? Svakako poslušajte sva podijeljena iskustva. Zatim otvorite raspravu za cijelu skupinu.

„Koje zaključke možemo izvući iz ove igre?“, „Pronalazite li sličnosti sa stvarnošću vlastitog života? U kojem smislu?“

Igra podržava razmišljanje o temi uključivosti, o tome kako primamo i dopuštamo da nas se primi u različitim kontekstima, posebno u organizacijama. Kad sudionici dođu na ovu temu, važno je naglasiti razmišljanje o odgovornosti uključivanja: tko je odgovoran? Koja je uloga pridošlica? A koja je uloga onih koji su već tamo? Zatražite primjere iz života sudionika u kojima su se osjećali dobrodošlo ili ne (ako su spremni podijeliti).

Što je važno da se netko osjeća dobrodošlo? Potaknite razmišljanje o tome što su uključivi stavovi i koliko su važni, ponekad presudni.

12

 **Vrijeme** 10 m **Faza** Pauza

13

 **Vrijeme** 1 h **Faza** Debata **Opis • Raznolikost i uključivost u mojoj organizaciji**

- Podijelite skupinu u male skupine od 3 do 4 osobe (može biti zgodno podijeliti prema službi/odjelu). Zamolite ih da razmisle o sljedećim pitanjima:
 - Je li važno promicati raznolikost i uključivost u kontekstu posla? Što je s mojom organizacijom? Koje će biti prepreke i kako ih prevladati?
 - Što možemo učiniti u našoj organizaciji za interno promicanje raznolikosti i uključivosti

 **Materijali** Papirići; ploča ili demonstracijska ploča **Bilješke za razmišljanje**

Zamolite da nabroje ideje za promidžbu Povelje te raznolikosti i uključivosti u vezi sa zaposlenicima i klijentima (Što? Kada? S kim? Kako? Resursi?).

Zamolite skupine da predlože mjere koje su izvedive i koje su u njihovim rukama, a izbjegavajte prijedloge koji su samo dugoročni, skupi ili prezahtjevni, ovisni o političkim odlukama ili odlukama najvišeg rukovodstva. I to je važno i može se prihvatiti, ali želimo da se ljudi usredotoče na vlastitu odgovornost.

Zamolite svaku skupinu da podijeli sažetak svojih prijedloga i ideja. Zapišite ih kako biste ih kasnije podijelili s rukovoditeljima organizacije.

14

 **Vrijeme** 30 m **Faza** Završna rasprava **Opis • Analiza – zamolite svakog sudionika da jednom riječju opiše svoje današnje iskustvo.**

- Stavite dan u ravnotežu; sljedeći koraci: spomenite koji će biti sljedeći koraci, što će se dogoditi s prikupljenim informacijama, omogućite prostor za završna pitanja itd.

 **Materijali** Ispišite pitanja za evaluaciju na papiru veličine A4 i podijelite jedan svakoj osobi

14

Bilješke za razmišljanje

Važno je samo stvarati očekivanja od onoga što je stvarno izvedivo. Uvjerite se da je glavno rukovodstvo spremno i da će prihvatiti prijedloge te da će barem dati povratne informacije o mogućem ostvarivanju prijedloga. Evaluacija predavanja (sudionici pišu na listu papira veličine A4, na kraju sakupite listove, koji će biti anonimni)

- Najviše mi se svidjelo
- Nije mi bilo ugodno kad...
- Najviše me iznenadilo...
- Mislim da bi moja organizacija mogla...
- Posvetit ću se...

Prijedlog sažetka plana predavanja za jedan dan (7 sati)

	Vrijeme	Faza	Opis
1	15 m	Dobrodošlica	Dobrodošlica rukovoditelja u organizaciji
2	30 m	Rasprava	Što znači promicanje raznolikosti i uključivosti u radnom kontekstu?
3	15 m	Uvod	Što je Povelja i kako se ona provodi u našoj zemlji?
4	15 m	Pauza	
5	45 m	Vježba	Igra lica
6	30 m	Rasprava	Predrasude i pristranosti: što su i kako utječu na naše odluke
7	1 godz	Ručak	
8	30 m	Vježba	Korak naprijed
9	30 m	Rasprava	Društvena pravda i društvene nejednakosti
10	30 m	Vježba	Kartaška igra
11	30 m	Rasprava	Utjecaj skupina i vođa: procesi integracije u organizacijama;
12	10 m	Pauza	
13	1 h	Rasprava	Raznolikost i uključivost u mojoj organizaciji
14	30 m	Završna rasprava	Analiza – zamolite svakog sudionika da jednom riječju opiše svoje današnje iskustvo

*Napomena: ove dvije igre preuzete su iz Portugalskog alata priručnika za povelju raznolikosti (2018)

**Izjava: ova je igra preuzeta iz priručnika za mlade SALTO

Virtualno predavanje

Prijedlog plana predavanja za pola dana (3 sata)

Prije predavanja:

- ▼ Pobrinite se da imate način na koji možete potvrditi prisutnost sudionika, pitajte na koju e-adresu žele dobiti poveznicu i podijelite poveznicu za sastanak na naznačene e-adrese.
- ▼ Obavijestite sudionike o platformama koje ćete upotrebljavati i zamolite ih da instaliraju ono što je potrebno kako biste bili sigurni da će sve raditi. Pozovite ih da prethodno testiraju platformu u slučaju da je upotrebljavaju prvi put. Također može biti korisno pružiti mali vodič o tome kako sve funkcionira, koji se može naći na web-mjestu određene platforme.
- ▼ Objasnite da će postojati privatne sobe i ankete, kako one funkcioniraju i što se očekuje od sudionika.
- ▼ Pošaljite popis potrebnih materijala unaprijed svim sudionicima (npr. list papira, flomasteri itd.).
- ▼ Naglasite važnost dobre internetske veze i predložite odgovarajuće vrijeme za predavanje tako da svi mogu biti prisutni bez prekida.
- ▼ Izbjegavajte uporabu različitih platformi za različite funkcije (predavanje, privatne sobe, zaslonska ploča i ankete), pokušajte upotrebljavati samo jednu platformu kako biste izbjegli da sudionici moraju izaći iz jedne platforme i ući u drugu. Po potrebi uvijek budite spremni s odgovarajućim poveznicama za kopiranje i lijepljenje prostor u čavljanje.
- ▼ Ponudite sudionicima priliku da se pridruže 15 minuta prije sastanka kako biste im pomogli u eventualnim tehničkim problemima.
- ▼ Podijelite sudionike (samo za sebe) u skupine koje će biti dio rasprave u privatnim sobama prije početka sastanka. Tijekom predavanja bit će različitih trenutaka kada će biti potrebne privatne sobe. Obično možete upotrijebiti funkciju za nasumično stvaranje skupina kako biste stvorili privatne sobe u samo vrijeme sastanka. Za vježbu lica možda ćete htjeti odvojiti osobe iz iste organizacije ili istog odjela, u tom slučaju morate prethodno pripremiti skupine. Ovisno o softveru koji upotrebljavate, način stvaranja ovih privatnih soba može se razlikovati. Ako ga prvi put upotrebljavate, preporučujemo da isprobate ova rješenja prije predavanja.
- ▼ Također preporučujemo da uvijek netko drugi, a ne glavni koordinator, bude zadužen za stvaranje privatnih soba i pokretanje anketa tijekom predavanja, kako bi sve bilo protočnije.

- ▼ U idealnom slučaju imate jednog voditelja po privatnoj sobi (za ponovno čitanje zadatka, pojašnjenje pitanja itd.) i jedna osoba koja vodi bilješke i koja nakon toga može predstaviti sažetak skupine u velikoj skupini – glasnogovornik (to trebao biti jedan od sudionika). Ovisno o veličini ukupne skupine, možda će vam trebati 2 – 3 pomoćna voditelja kako biste osigurali da u vježbama imate po jednog voditelja u svakoj privatnoj skupini. Preporučujemo da svaka soba ima najviše 5 osoba. Ako imate, na primjer, skupinu od 15 ljudi, trebat će vam ukupno 3 voditelja za tri privatne skupine u vježbama lica i oznaka.
- ▼ Ako niste upoznati s potrebnim alatima, isprobajte predavanje prije s kolegama i po potrebi zatražite našu pomoć.
- ▼ Ako želite, možete upotrebljavati slajdove koje smo pripremili s glavnim pitanjima koja proizlaze iz rasprave
 1. definicija raznolikosti te raznolikosti i uključenosti + druge definicije
 2. Nesvjesno preduvjeranje i način rada brzog mozga – nakon vježbe lica;
 3. Uključenost u odnosu na isključenost, predrasude i stereotipi, mikroporuke i lanac diskriminacije – nakon vježbi s oznakama).

Ako upotrebljavate prezentacije, pobrinite se da budu kratke jer je cilj predavanja slušati sudionike i omogućiti im da razmišljaju i raspravljaju te da sami donose zaključke. Svi su ti pojmovi dio mrežnih lekcija u obliku videozapisa (koje su sudionici trebali pogledati prije), ali možda neće biti svima jasni, pa ostavite prostora za pitanja nakon slajdova. Izbjegavajte razgovor o ovim konceptima prije vježbi (da ne utječete na vježbe), a slajdove upotrijebite tek nakon što sudionici razmisle i daju svoje ideje na tu temu. Na taj način možete ih upotrijebiti za potvrdu njihovih zaključaka, poticaj na razmišljanje i da ih „imenujete“ (mnogo puta je to slučaj) te da zaključite raspravu bez da utječete na sudionike. Predlošci za nadahnuće za ove slajdove nalaze se u prilogu.

- ▼ Svakako odredite nekoga drugog osim glavnog voditelja tko će vas podržati u privatnim sobama, zaslonskoj ploči i anketama te isprobajte predavanje s tom osobom.

Preporučene platforme za obuku:

Platforme za sastanke

- ▼ **Zoom meetings** najpotpuniji je alat. Međutim, zaslonska ploča ne dopušta pisanje drugim osobama osim organizatora, a ankete dopuštaju samo pitanja s višestrukim izborom, pa će možda biti potrebne dodatne ploče i ankete..
- ▼ Alat **Teams** također ima privatne sobe. Na ploču ne smiju pisati druge osobe osim organizatora, a ne postoje opcije ankete, pa će možda biti potrebne druge platforme sa zaslonskom pločom i anketama.
- ▼ Možete se koristiti drugim platformama i prilagoditi predavanje, ali vrlo je važna mogućnost odvajanja soba.

Platforme sa zaslonskom pločom:

- ▼ **MURAL**: putem ove platforme možete pozvati druge osobe da uređuju tako da pošaljete poveznicu putem čavrljanja.

Ankete:

- ▼ **Mentimeter**: besplatna verzija omogućuje dva pitanja u svim formatima koje želite (oblak riječi, slobodan tekst, višestruki izbor, glasovanje zvjezdicama itd.).
- ▼ **SLIDO**: besplatna verzija omogućuje 3 pitanja u svim formatima koje želite (oblak riječi, slobodan tekst, višestruki izbor, glasovanje zvjezdicama itd.).

Tijekom predavanja:

- ▼ Svakako odredite nekog drugog osim glavnog voditelja tko će voditi bilješke

Napomena:

dok čekate da se svi pridruže, ako vaš virtualni sustav za sastanak to dopušta, stavite malo opuštajuće glazbe i slajd dobrodošlice. To se može učiniti klikom na opciju „podijeli zvuk računala“ u izborniku „dijeljenje zaslona“.

Predstavite pravila na početku:

- 1 Kad god ne govorite, isključite mikrofon.
- 2 Da biste govorili kad nije vaš red, kliknite ikonu „podigni ruku“ ili recite da želite razgovarati u čavrljanju. Pričekajte da vam voditelj da riječ prije nego što uključite mikrofon i počnite govoriti.
- 3 Ako kvaliteta vaše internetske veze to dopušta, ostavite kameru uključenom kako biste omogućili bolji angažman među sudionicima i pokušajte izbjeći prekide.
 - ▼ Tijekom rasprave obavezno zamolite svaku osobu da govori ako to želi, a ne pitajte samo skupinu u cjelini „Tko želi nešto reći?“. Virtualni sastanci nekim osobama mogu otežati da se uključe, možda će biti potreban dodatni napor voditelja da bi se potaknulo sudjelovanje. Također, nemaju svi ljudi jednaku kvalitetu internetske veze i tehničkog znanja/opreme. Imajte na umu ove razlike pri vođenju predavanja.
 - ▼ Svakako napravite malu pauzu u sredini kako biste sudionicima omogućili da se pobrinu za osobne potrebe i malo opuste. Na početku predavanja možete reći koliko će dugo trajati i pitati sudionike misle li da je to dovoljno. Ako smatraju da nije, možete se prilagoditi. Također, pitajte mogu li svi ostati do kraja, tako da znate hoće li biti dovoljno ljudi za vježbe i da prilagodite privatne sobe. Imajte na umu da će svaka promjena promijeniti i završno vrijeme predavanja i provjerite je li to kome nezgodno prije nego što uvedete promjenu. Zatim jasno definirajte koliko će trajati pauza te vrijeme očekivanog povratka i prisustva sudionika na sastanku. Mala šala poput „Svi koji se pridruže sastanku nakon završetka pauze morat će otpjevati pjesmu“ mogla bi pomoći da se atmosfera opusti i da se potakne sudionike da se pokušaju vratiti na vrijeme. Tijekom pauze stavite glazbu te zamolite sve da isključe mikrofon i isključe kamere, ali ne i da isključe vezu sa sastankom.
 - ▼ Ne zaboravite kopirati ili preuzeti popis sudionika (ovisno o platformi koja može imati različite značajke), tako da ga možete upotrijebiti kao dokaz. Možda ćete morati prilagoditi opcije prilikom rezerviranja mrežnog predavanja.

1

 **Vrijeme** 15 m

 **Faza** Dobrodošlica

 **Opis • Poruka dobrodošlice**

- Kratko predstavljanje voditelja obuke i predavanja
- Predstavljanje pravila
- Odredite vrijeme pauze
- Zatražite dopuštenje za snimanje jedne fotografije

 **Materijali** Slajd dobrodošlice; glazba; slajd sa sažetkom pravila

 **Bilješke za razmišljanje**

Ako je prisutno nekoliko članova organizacija, možete započeti s predstavljanjem voditeljskog tima i glavnog cilja obuke.

Ukratko predstavite voditeljski tim. Zatim ukratko predstavite plan rada, objasnite da će biti mnogo praktičnih vježbi. Naglasite kad je vrijeme za pauzu i zaključno vrijeme. Objasnite da će se u određenom trenutku odvojiti privatne sobe i ankete te kako one funkcioniraju i što se očekuje od sudionika. Objasnite im što je SLIDO i pošaljite poveznicu i kod kako bi se mogli početi upoznavati s aplikacijom.

Predstavite pravila za učinkovito virtualno predavanje.

Obavijestite sudionike o pauzi. Po potrebi možete pregovarati o trajanju pauze (samo ako se svi slože i ako to ne znači da netko mora otići ranije).

2

 **Vrijeme** 30 m

 **Faza** Predstavljanje

 **Opis • Predstavljanje svake osobe**

- Igra laži (pogledajte privitke)

 **Materijali** listovi, flomasteri

 **Bilješke za razmišljanje**

Preporučuje se uporaba flomastera i pisanje velikim slovima, tako da je drugima lako čitati

3

 **Vrijeme** 15 m **Faza** Debata **Opis** • **Što znači promicanje raznolikosti i uključivosti u radnom kontekstu?**

- Predstavite SLIDO; poveznica putem čavrljanja i trebao bi postojati broj za pristup predavanju
- Zamolite sudionike da navedu riječi koje su same po sebi povezane s konceptom raznolikosti i uključivosti. Zapišite odgovore na zaslonsku ploču. Možete ih zamoliti da napišu riječi na papiriće i dodaju ih na zaslonsku ploču. Završite kad osjetite da više nema doprinosa.

 **Materijali** SLIDO **Bilješke za razmišljanje**

Riječi možete podijeliti u skupine, npr.: 1.) Definicija raznolikosti (npr. razlika, multiplikacija, pluralnost itd.), 2.) Dimenzije kroz koje se izražava ljudska raznolikost (npr. invalidnost, religija, spol, mišljenja, osobni stilovi, spolna ili politička orijentacija, itd.), 3.) Reakcije na različitost (npr. strah, tolerancija, diskriminacija, prihvaćanje, uključivanje itd.). Možete pitati ako imate pitanja o riječi koja je navedena. Na primjer, ako osoba kaže „jednakost“, pitajte „u kojem smislu?“ ili zatražite da to bolje objasne kako biste razlikovali jednakost (svi smo jednaki), jednako postupanje (prema svima bismo trebali postupati jednako) ili jednake mogućnosti, prava i dužnosti.

Napravite kratku prezentaciju o konceptima raznolikosti i poslovnom slučaju za raznolikost i uključivost te povežite to s lekcijama u obliku videozapisa uz riječi „kao što ste naučili u lekcijama u obliku videozapisa...“.

Možete upotrebljavati slajdove u odjeljku za privitke.

4

 **Vrijeme** 15 m **Faza** Uvod **Opis** • **Što je Povelja i kako se ona provodi u našoj zemlji? Ciljevi ovog pokreta.**


- Što se očekuje od organizacija koji je potpišu?
- Moguće svjedočenje čelnika organizacija – zašto su potpisali Povelju?

 **Materijali** Powerpoint prezentacija **Bilješke za razmišljanje**

Pozovite sudionike da kroz kratku Powerpoint prezentaciju upoznaju Povelju o raznolikosti. To se također može učiniti uz kratki film ili snimanje intervjua s rukovoditeljem organizacije. Prilagodite ovu prezentaciju razini znanja publike o povelji i upotrijebite je kako biste naglasili aktivnosti koje slijede. Pitajte ima li pitanja.

Svaka Povelja/organizacija treba pripremiti ovaj slajd o svojoj nacionalnoj Povelji i razlozima zbog kojih su se pridružili, planovima za organizaciju itd.

5

 **Vrijeme** 40 m **Faza** Vježba **Opis Igra lica*** (pogledajte prvitke) **Materijali** Slike lica; digitalna zaslonska ploča; digitalni papirići; privatne sobe **Bilješke za razmišljanje**

Lica zalijepite na zaslonsku ploču ili napravite slajd s njima. Ako upotrebljavate Power Point, morate upotrijebiti drugu aplikaciju da biste prikupili nagađanja sudionika.

Izbjegavajte komentiranje, smijanje, slaganje ili neslaganje s odabirima svake osobe. Možda bi bilo dobro da netko drugi, a ne voditelj, upravlja privatnim sobama i pošalje poveznicu na Mural dok vi govorite. Uvijek ostavite nekoga u glavnoj sobi dok svi ne odu u svoje sobe.

Možete dati primjer kad ste to učinili prvi put. Pokušajte tražiti primjere sličnih situacija koje su se događale u svakodnevnom životu ljudi, gdje su „prividi“ bili važni. Ovdje možete predstaviti neke činjenice o funkcioniranju našeg mozga i kako nas štiti ovim sustavom kategorizacije stvarnosti (reptilski mozak). To možete učiniti putem slajda, ako želite, ali neka bude vrlo kratak. Održite kratku prezentaciju o konceptima nesvjesnog preduvjerjenja i mikroporukama te povežite to s lekcijama u obliku videozapisa referirajući se na „ono što ste naučili u lekcijama u obliku videozapisa...“ Možete upotrebljavati slajdove koji se nalaze u našoj mapi za voditelje.

6

 **Vrijeme** 5 m **Faza** Pauza **Opis Zamolite sudionike da isključe svoje mikrofone i kamere, ali ne i da isključe vezu.** **Materijali** slajd za pauzu; glazba **Bilješke za razmišljanje**

Pauze su fleksibilne i prilagođavaju se nakon početnih pregovora sa sudionicima. Prikažite slajd i uključite malo glazbe

7

 **Vrijeme** 30 m **Faza** Vježba **Opis** • **Kako se možemo osjećati uključeno?**

- Upotrijebite SLIDO (pošaljite poveznicu + pristupni broj u prostor za čavrljanje) da biste ih pitali:
 1. Zbog čega se osjećate uključeno?
- Pročitajte odgovore onako kako se pojavljuju u aplikaciji SLIDO, a kada dobijete dovoljan broj odgovora, možete ići na sljedeće pitanje:
 2. Zbog čega se osjećate isključeno?
Pročitajte odgovore onako kako se pojavljuju u aplikaciji SLIDO.
- Nakon toga napravite kratko izvješće, objasnite da će se sudionici poslati u privatne sobe i morat će odlučiti o 3 stvari koje mogu učiniti u svojoj organizaciji da postane uključivija. To moraju biti stvari koje su u njihovoj sferi izravnog utjecaja ili odluke. (15 minuta)
- Rasprava

 **Materijali** Privatne sobe; SLIDO **Bilješke za razmišljanje**

Dok odgovaraju, pokažite napredak dijeljenjem zaslona s aplikacijom SLIDO (postoji opcija koja se naziva „predstavi“)

Možda bi bilo dobro da netko drugi, a ne voditelj, upravlja aplikacijom SLIDO i privatnim sobama dok govorite. Uvijek ostavite nekoga u glavnoj sobi dok svi ne odu u svoje sobe.

Naglasite da moraju odabrati stvari koje mogu kontrolirati i na koje mogu izravno utjecati.

Za razmišljanje postavite pitanja: „Kako ste se osjećali provodeći ovu vježbu?“, „Što možemo zaključiti?“ i napravite mjesta za osjećaje nelagode i otpora pri izvođenju vježbe. Imajte na umu da je sasvim očekivano da postoji nelagoda, to je cilj ove vježbe. Ako netko pokaže snažan otpor, možete reći da nitko nije dužan izvoditi vježbu. Te osobe mogu voditi bilješke ili jednostavno ne sudjelovati u vježbi te se samo pridružiti završnoj raspravi.

Možete dati primjer kad ste to učinili prvi put.

Pokušajte pitati za primjere sličnih situacija koje su se dogodile u svakodnevnom životu sudionika i što možemo pokušati učiniti kako bismo te situacije izbjegli/poboljšali. Pitajte i o potencijalnim izazovima s kojima bi se mogli suočiti i kako bi ih mogli prevladati.

Mogu se pojaviti i drugi zahtjevniji prijedlozi, ali objasnite da moramo početi sa svakim od nas, s onim što je u našem djelokrugu i što imamo moć promijeniti, a tek nakon toga trebali bismo preuzeti vlastite odgovornosti. Uključivost je odgovornost svih.

Pomognite im i da shvate da je svaka osoba na svom putu da postane uključivija i da ne možemo mijenjati druge, već samo sebe.

8

 **Vrijeme** 10 m

 **Faza** Zaključci

 **Opis** • **Stavljanje dana u ravnotežu; prostor za završna pitanja, itd.**

- Analiza – zamolite svaku osobu da ispuni anketu
- Podsjetite da će narednih dana dobiti opsežniju zaključnu anketu e-poštom.
- Pokažite oblak riječi za zaključak
- Objasnite da će postojati fokusne grupe i anketa koja će se poslati e-poštom za povratne informacije
- Doviđenja

 **Materijali** Softver za ankete (npr. SLIDO); anketa s unaprijed pripremljenim odgovorima

 **Bilješke za razmišljanje**

Pitanja za evaluaciju predavanja u anketi:

1. „Kako biste jednom riječju opisali današnje iskustvo?“ (oblak riječi)
2. „Najviše me iznenadilo...“ (kratak odgovor)
3. „Dalje bih želio/la...“ (kratki odgovor)

Sažetak predavanja plana predavanja za pola dana (3 sata)

	Vrijeme	Faza	Opis
1	15 m	Dobrodošlica	Poruka dobrodošlice
2	30 m	Predstavljanje	Predstavljanje svake osobe
3	15 m	Rasprava	Što znači promicanje raznolikosti i uključivosti u radnom kontekstu?
4	15 m	Uvod	Što je Povelja i kako se ona provodi u našoj zemlji? Ciljevi ovog pokreta.
5	40 m	Vježba	Vježba lica
6	5 m	Pauza	Zamolite sudionike da isključe svoje mikrofone i kamere, ali ne i da isključe vezu
7	30 m	Vježba	Kako se možemo osjećati uključeno?
8	10 m	Vježba	Stavljanje dana u ravnotežu; prostor za završna pitanja, itd.

Resursi za predavanje

Dodatni materijal za igre

1. Igra laži

Materijali:

Papir A4, flomasteri

Upute:

Zamolite svaku osobu da na list papira veličine A4 **napiše svoje ime i 3 ili 4 karakteristike ili činjenice o sebi. Jedna od njih mora biti laž.** Dajte im 5 minuta vremena za to. Zatim zamolite sudionike da svima **pokažu svoje listove.** Cilj je da svaka osoba 1 pokuša otkriti laži druge osobe (2). Tada osoba 2 otkriva svoje laži.

Kad su na predavanju **licem u lice, sudionike se poziva da ustanu i komuniciraju s drugima, čim više njih,** te da kroz razgovor pokušaju otkriti što više laži. Zatim neka sjednu i zamolite ih da redom ukratko kažu tko su i odakle dolaze (organizacija/odjel itd.) te da odaberu nekoga i navedu ono što misle da je njihova laž, i tako sve dok se ne pronađu sve laži. Od svake osobe treba tražiti da pronađe laž jedne osobe.

Kad završe s **virtualnom verzijom, sudionici bi trebali prikazati svoje papire na zaslону,** a vi biste trebali prozvati svakog sudionika njihovim imenom i zamoliti ga da pokuša pogoditi laž bilo koje druge osobe (izgovoriti ime druge osobe). Objasnite što točno mislite. Također preporučujemo da svaka osoba naglas čita svoje napisane riječi dok ih pokazuje, kako bi svi mogli razumjeti. Možete započeti na vlastitom primjeru i upotrijebiti popis sudionika unutar platforme kako ne biste zaboravili ni na koga. Od svake osobe treba tražiti da pronađe laž jedne osobe.

Preporučuje se **uporaba flomastera i pisanje velikim slovima,** tako da je drugima lako čitati. Ponekad se sudionici pitaju bi li tijekom razgovora trebali otkriti svoje laži ili ne. Recite im da svaka osoba za sebe odlučuje o načinu provedbe zadatka. **Nekima je teško smisliti laži,** pogotovo ako se skupina poznaje već duže vrijeme. Možete im dati primjere (npr. ime bake, kućnog ljubimca, putovanja iz snova, mjesta rođenja itd.). **Zamolite sudionike da objasne zašto su donijeli dotične pretpostavke, da uoče različite strategije koje ljudi upotrebljavaju kad nemaju dovoljno informacija.**

Ova igra dobro funkcionira kada se skupina poznaje (npr. kad su iz iste organizacije), ali i među strancima. Ako u sobi imate slabovidne osobe, trebete prilagoditi igru i zamoliti sve da naglas izgovore svoje ime i karakteristike te ih ponoviti kad druga osoba pokušava otkriti laž. Gluhe osobe mogu ukazati na laži ili ih zapisati.

Promičite razmišljanje o igri (10 minuta).

KAKO STE SE OSJEĆALI
DOK STE IGRALI
OVU IGRU?

ZŽASTO IGRAMO OVU
IGRU?

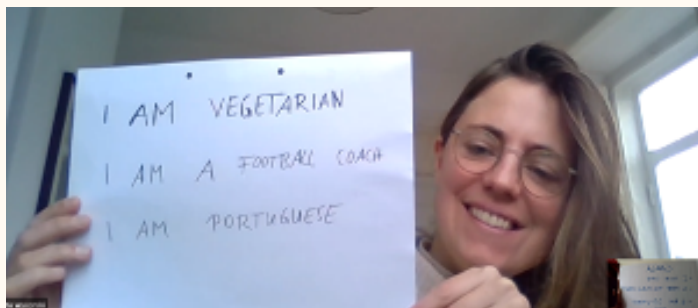
Tijekom rasprave možete pitati skupinu: „**Kako ste se osjećali dok ste igrali ovu igru?**“ Tada možete pitati „**Zašto igramo ovu igru?**“ i pokušajte fokus ne staviti na cilj igre (shvatiti laži/predstavljanje) već na ciljeve koji je nadilaze, kao što su:

- 1 Ova igra otkriva nam strane ljudi koje možda nisu toliko vidljive na poslu;
- 2 Omogućuje nam da shvatimo da je raznolikost svugdje, da smo svi različiti, ali imamo i zajedničkih stvari – ponekad s ljudima za koje nikad ne bismo to pomislili;
- 3 U konačnici, pokušavajući shvatiti laži o drugima morali smo se poslužiti našim sustavom za stereotipe – u ovom slučaju možemo dati primjere (na primjer, ako žena kaže da ne voli kuhati, možemo pomisliti da je to laž ili ako muškarac kaže da ne voli nogomet).

Primjeri tijekom predavanja licem u lice i u virtualnom predavanju:

virtualno predavanje

Primjeri igre tijekom virtualnog predavanja



predavanje licem u lice

Primjer igre tijekom predavanja licem u lice



2. Igra lica

Napomena 1:

Ova je igra dostupna u portugalskom Alatu priručnika za povelju raznolikosti.

Napomena 2:

Ova se igra može izvesti bez zaslonske ploče – samo pokažite slike i zamolite sve da odgovore zabilježe u vlastite bilježnice. Tijekom grupnih rasprava i privatnim sobama moći će raspraviti o tim idejama ako žele. Također možete prilagoditi igru i dodati likove koji se bolje uklapaju u probleme raznolikosti kojih se želite dotaknuti u svojoj zemlji/organizaciji. Za to odaberite ljude koje poznajete ili ste već čuli za njih, ali pokušajte pronaći slične slike u spremištu slika (npr. Shutterstock) kako biste zamijenili izvorne i promijeniti ime za slično ime kako ne biste osobu previše izložili. Preporučuje se da se uvijek temelje na stvarnim osobama radi boljeg učinka.

Materijali:

ispisana lica, papirići i traka (licem u lice) ILI slike i privatne sobe + softver za zaslonsku ploču (virtualna verzija)

Upute:

Na početku zamolite svaku osobu da pogleda svako lice i pokuša pogoditi njihova imena, mjesto porijekla (zemlju) i zanimanje tako što će pojedinačno napisati svoje odgovore na papirić i zalijepiti ga pored odgovarajuće slike ili u zajedničku virtualnu zaslonsku ploču (10 m). Ako se radi licem u lice, zalijepite lica na zid na idealnoj udaljenosti od oko 1 metar između njih, raštrkajte ih po zidovima ili prozorima prostorije. Zamolite ih da na svaki papirić stave odgovarajući broj slike kako biste uvijek znali na koga misle. Možda će biti potrebno upotrijebiti traku za učvršćivanje papirića.

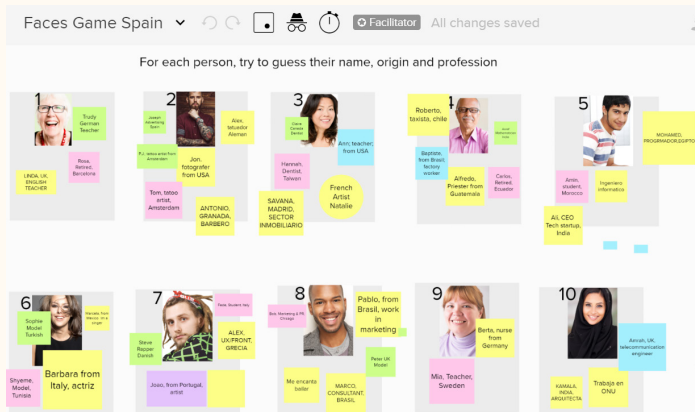
Objasnite sudionicima da bi trebalo reagirati prema prvim dojmovima ili predosjećaju, a ne pretjerivati u razmišljanju. Nemojte im dati previše vremena za njihov izbor jer je cilj aktivirati njihov brzi mozak. Trebali biste paziti da na početku vježbe ne izgovorite previše ovih izraza tako da sudionici ne postanu spremniji i na taj način vježbu učine manje zanimljivom jer su sudionici gledali videozapise i mogu povezati stvari prije vježbe, a mi želimo da to učine poslije nje.



Primjeri uporabe virtualne ploče i tijekom predavanja licem u lice:

virtualno predavanje

Primjer igre tijekom virtualnog predavanja pomoću aplikacije MURAL



predavanje licem u lice

Primjer igre tijekom predavanja licem u lice



Nasumično odvojite skupinu (ako želite, razdvojite skupinu tako da se razdvoje 2 osobe iz iste organizacije) u 2 ili 3 skupine ili privatne sobe (svaka bi trebala imati najviše 5 osoba). Svaka skupina mora imati pristup slikama.

Objasnite im da moraju odabrati osobu za koju smatraju da bi je bilo lakše integrirati u njihov tim i zašto. Ako radite sa skupinom ljudi iz različitih organizacija, svakoj se skupini može dodijeliti određena vrsta tvrtke (npr. škola, nevladina organizacija, informatička tvrtka ili banka).

Vrlo je važno da je uputa „osoba koju bi bilo lakše/teže integrirati u tim“ jer pomaže sudionicima da se osjećaju sigurnije ne preuzimajući odgovornost za uključivanje ili zanemarivanje – važno je razmisliti o kontekstu i radu u koji će se osoba uključiti, hoće li svi ljudi u timu lako prihvatiti osobu itd. Cilj je da ljudi shvate kako je lako stvoriti stereotipe i imati predrasude i automatske prosudbe te da ih svi svakodnevno upotrebljavamo. Imajte na umu da tražimo od ljudi da se izlože, a reakcije voditelja mogu doživjeti kao odobravanje ili neodobravanje. Ne postoje „toćni“ i „netoćni“ odgovori – izbori su uvijek subjektivni i nemoguće je znati koga bi osoba odabrala i kako bi bila uključena u tim. Ako netko pokaže snažan otpor, možete reći da nitko nije dužan izvoditi vježbu. Te osobe mogu voditi bilješke ili jednostavno ne sudjelovati u vježbi te se samo pridružiti završnoj raspravi.

Zatim zamolite sudionike da odaberu osobu za koju smatraju da bi joj bilo teže integrirati se u njihov tim i zašto. Trebaju djelovati kao tim i postići dogovor oko toga koga će zaposliti, a koga ne na temelju 10 slika. Svatko može iznijeti razloge za svoj odabir takve osobe. Dajte im 10 minuta za ovaj zadatak. Postavite osobu koja će voditi bilješke u svakoj skupini i imenujte po jednog voditelja za svaku skupinu, samo da intervenira ako bude pitanja o vježbi. Na kraju zamolite sudionike da se vrate na sastanak velike skupine. Zamolite jednog predstavnika po skupini da rezimira odluku.

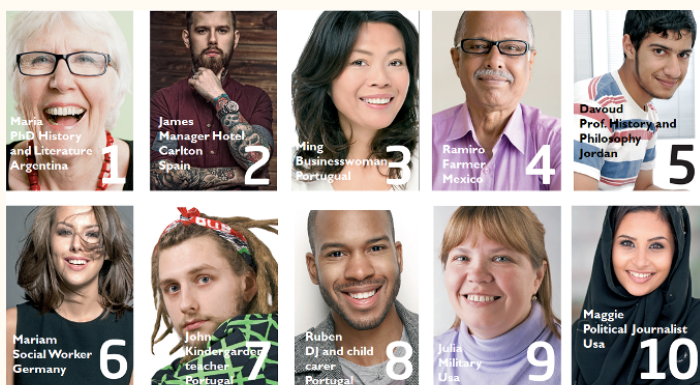
Otkrijte identitet svakog lica jedan po jedan. Zatim otvorite raspravu/razmišljanje o vježbi (10 m).

Za razmišljanje postavite pitanja poput „Kako ste se osjećali provodeći ovu igru?“, „Što možemo zaključiti?“ te napravite mjesta za osjećaje nelagode i otpora pri izvođenju vježbe. Imajte na umu da je sasvim očekivano da postoji nelagoda, to je cilj ove vježbe. Međutim, pokušajte prepoznati/ublažiti te osjećaje i naglasite da bi nekim ljudima moglo biti vrlo teško procijeniti lica samo po njihovom vanjskom izgledu.

Primjeri lica koja će se upotrebljavati za igru



Lica koja će se upotrebljavati za završni dio igre sa stvarnim identitetima



3. Korak naprijed

Napomena:

ova je igra dostupna u Portugalskom alatu priručnika za povelju i raznolikosti e u priručniku **COMPASS** (Vijeće Europe).

Kartice s identitetima mogu se mijenjati, kao i pitanja koja treba postaviti, ali pripazite da prikazujete različita prava i mogućnosti koje bi neki ljudi mogli uzeti zdravo za gotovo.

Materijali:

kartice s identitetima (1 osoba), popis pitanja i otvoren veliki prostor

Upute:

Recite sudionicima da će napraviti vježbu u kojoj će biti rame uz rame u liniji, okrenuti prema istoj strani. Svaka će osoba dobiti karticu s identitetom koji mora preuzeti tijekom igre. Zamolite ih da se užive u uloge. Za pomoć pročitajte neka od sljedećih pitanja, zastajući nakon svakog kako biste sudionicima dali vremena da razmisle i stvore sliku o sebi i svom životu:

- ▼ Kakvo je bilo vaše djetinjstvo? U kakvoj ste kući živjeli? Kakve ste igre igrali? Čime su se bavili vaši roditelji?
- ▼ Kako izgleda vaš svakodnevni život sada? Gdje se družite? Što radite ujutro, popodne, navečer?
- ▼ Kakav životni stil imate? Gdje živite? Koliko novca zarađujete svakog mjeseca? Čime se bavite u slobodno vrijeme? Što radite na tijekom praznika?
- ▼ Što vas uzbuđuje i čega se bojite?
- ▼ Potom zamolite sudionike da ostanu potpuno tihi dok se poredaju jedni pored drugih (kao na početnoj liniji).
- ▼ Recite sudionicima da ćete pročitati popis situacija ili događaja. Svaki put kad na izjavu mogu odgovoriti „da“, trebali bi napraviti korak naprijed. U suprotnom bi trebali ostati tu gdje jesu i ne pomaknuti se.
- ▼ Pročitajte situacije jednu po jednu. Zastanite nakratko između svake izjave kako biste sudionicima dali vremena da iskorače i da se osvrnu oko sebe kako bi zabilježili svoje međusobne pozicije.
- ▼ Na kraju pozovite sve sudionike da zabilježe svoje konačne položaje. Zatim im dajte nekoliko minuta da izađu iz uloge prije razgovora na predavanju.

Možete dati neke primjere fraza osim onih na popisu. Prije dijeljenja kartica provjerite jesu li svi razumjeli upute. Zamolite sudionike da ne dijele s drugima ono što je napisano na njihovoj kartici.

Možda će biti potrebno pronaći alternativni prostor za izvođenje ove vježbe jer je za njezinu realizaciju potrebno imati oko 10 metara duljine i širine.

Dajte upute i pobrinite se da su ih svi razumjeli prije raspodjele kartica i dovođenja sudionika u početnu poziciju u igri.

Na kraju vježbe zamolite sudionike da se osvrnu oko sebe i pogledaju gdje su ostali ljudi prije nego što se vrate u sobu na razgovor. Započnite razgovor pitajući prvo tko su njihovi likovi i kako su se osjećali tijekom vježbi. Pokušajte doći do osjećaja, a ne samo racionalizacije onoga što se dogodilo i zašto se nalaze na kraju. Pobrinite se da svi sudionici pažljivo slušaju. Zatim pitajte one koji su ispred koji su njihovi likovi i kako su se osjećali.

Ako otvorite raspravu s pitanjima „Zašto se dogodilo što se dogodilo?“, „Postoje li sličnosti sa stvarnošću?“ „Koje?“, to omogućuje svim sudionicima da podijele svoje likove i osjećaje.

Druga pitanja:

- ▼ Kako su se sudionici osjećali kad su zakoračili naprijed – ili kad nisu?
- ▼ Za one koji su često koračali naprijed, u kojem su trenutku počeli primjećivati da se drugi ne kreću tako brzo kao oni?
- ▼ Je li netko osjećao da postoje trenuci u kojima se njihova osnovna ljudska prava zanemaruju?
- ▼ Mogu li sudionici pogoditi međusobne uloge? (neka sudionici otkriju svoje uloge tijekom ovog dijela rasprave)?
- ▼ Koliko je bilo jednostavno ili teško igrati različite uloge? Kako su zamislili osobu koju su glumili?
- ▼ Zrcali li vježba na neki način društvo? Kako?
- ▼ Koja su ljudska prava ugrožena za svaku od uloga? Može li tko reći da se njihova ljudska prava ne poštuju ili da im nema pristup?
- ▼ Koji bi se prvi koraci mogli poduzeti za rješavanje nejednakosti u društvu?

Kartice s identitetom:

Nezaposlena samohrana majka
Kći lokalnog voditelja banke, studira ekonomiju na sveučilištu.
Arapkinja i muslimanka koja živi s roditeljima koji su vrlo religiozni ljudi.
Vojnik u vojsci koji služi obvezni vojni rok.
Mladić s invaliditetom koji se može kretati samo u invalidskim kolicima.
17-godišnja Romkinja koja nikada nije završila osnovnu školu.
HIV pozitivna sredovječna prostitutka.
Nezaposleni diplomirani student koji čeka prvu priliku za rad. 24-godišnji izbjeglica iz Afganistana.
Ilegalni imigrant iz Malija.
Predsjednik stranačko-političke organizacije mladih (čija je glavna stranka sada na vlasti).
Sin kineskog imigranta koji vodi uspješan posao s brзом hranom.
Kći američkog veleposlanika u zemlji u kojoj sada živite. Vlasnik uspješne tvrtke za uvoz i izvoz.
Umirovljeni radnik iz tvornice koja izrađuje cipele.
Djevojka mladog umjetnika koji je ovisan o heroinu.
22-godišnja lezbijka.
Manekenka afričkog podrijetla.
27-godišnji beskućnik
19-godišnji sin poljoprivrednika u udaljenom selu u planinama.

Popis pitanja:

Nikad niste naišli na ozbiljne financijske poteškoće.
Imate pristojan prostor za život s telefonom i televizorom.
Smatrate da se vaš jezik, religija i kultura poštuju u društvu u kojem živite.
Smatrate da je vaše mišljenje o društvenim i političkim pitanjima važno i da se vaši stavovi čuju. Drugi vas ljudi pitaju za savjet o različitim problemima.
Ne bojite se da će vas zaustaviti policija.
Znate kome se obratiti za savjet i pomoć ako vam zatreba.
Nikada se niste osjećali diskriminirano zbog svog porijekla.
Imate odgovarajuću socijalnu i zdravstvenu zaštitu za svoje potrebe. Možete otići na odmor jednom godišnje.
Možete pozvati prijatelje na večeru kod kuće.
Imate zanimljiv život i pozitivno gledate na svoju budućnost. Smatrate da možete učiti i izabrati zanimanje po svom izboru.
Ne bojite se maltretiranja ili napada na ulici ili u medijima.
Možete glasovati na nacionalnim i lokalnim izborima.
Možete slaviti najvažnije religijske festivale sa svojom rodbinom i bliskim prijateljima.
Možete sudjelovati na međunarodnom seminaru u inozemstvu.
Možete ići u kazalište barem jednom tjedno.
Ne bojite se za budućnost svoje djece.
Možete kupiti novu odjeću barem jednom u tri mjeseca. Možete se zaljubiti u osobu koju želite.
Smatrate da se vaše kompetencije cijene i poštuju u društvu u kojem živite.
Možete se koristiti internetom i upotrebljavati njegove prednosti.
Ne bojite se posljedica klimatskih promjena.
Slobodno možete posjetiti svako web-mjesto na Internetu bez straha od cenzure.

Primjeri:

Igra na parkiralištu



Igra u velikoj prostoriji



4. Kartaška igra

Napomena:

Ova je igra dostupna u portugalskom Alatu priručnika za povelju raznolikosti

Materijali:

5 špilova karata; upute za 5 kartaških igara

Upute:

Recite sudionicima da će kartati u skupinama od 4 osobe (ponekad je potrebno napraviti skupinu od 5 ili 3, ali to izbjegavajte jer se većina igara igra s 4). Zamolite sudionike da formiraju skupine te podijele špil i upute za 1 igru svakoj skupini. Objasnite da od trenutka kad počnu igrati igru, čije će upute dobiti, ne smiju međusobno razgovarati ili pisati.

Nakon 5 minuta razgovora unutar skupine, uputite ih da utihnu i počnu igrati. Neka skupine odigraju 1 – 2 runde igre dok ne nauče pravila. Zatim ih zamolite da spuste karte i poslušaju sljedeće upute: osoba iz svake skupine prebacit će se u sljedeću skupinu prema uputama voditelja obuke. Ova osoba treba ostaviti svoje dobivene karte na mjestu koje je napustila te uzeti dobivene karte na svom novom mjestu i nastaviti igrati s novom skupinom. Skupina bi sve to trebala učiniti bez razgovora. Neka skupina odigra barem jedan krug prije završetka.

Pogledajte postoji li netko kome se ne sviđa kartanje, ne zna kartati ili ne može kartati iz nekog razloga. Pozovite tu osobu u skupinu sudionika kojima je poznatija igra ili joj dopustite da samo bude promatrač ako to želi, sve dok ta osoba ne razgovara i ne smije se ljudima koji se igraju. Možete rasporediti skupine tako da ljudi koji se najbolje poznaju ili su bliski ne budu u istoj skupini.

Upute za igru mogu se dati svakoj skupini tek nakon podjele u skupine i objašnjenja općih pravila igre: ne smiju ni u kojem trenutku razgovarati ili pisati radi međusobne komunikacije. Možda ćete morati ponoviti ova pravila nekoliko puta tijekom igre. Morate imati 4 do 5 različitih uputa za igre napisane na papiru. U slučaju da imate skupinu od 3 ili 5, odaberite igru koja najbolje odgovara (kao što je Go Fish). Dajte svakoj skupini različitu igru. Pazite da različite skupine ne shvate da se igre razlikuju za svaku skupinu.

Možda će biti potrebno dati svakoj skupini pet minuta da porazgovaraju o strategiji prije nego što počnu igrati u tišini (neverbalni znakovi, timovi itd.) i razjasne sumnje u vezi s pravilima jer možda ne znaju o kojoj je igri riječ. U ovom je slučaju važno spriječiti sudionike da razgovaraju s drugim skupinama ili preglasno i tako otkriju igre svake skupine. Važno je da misle da sve skupine igraju istu igru. Možda bi bilo zanimljivo zamijeniti one osobe koje su bile manje aktivne tijekom predavanja.

Preporučujemo da barem dvije osobe podijele igru da bi se to osiguralo.

Za razmišljanje postavite pitanja poput „Kako ste se osjećali provodeći ovu igru?“, „Što možemo zaključiti?“ te napravite mjesta za osjećaje nelagode i otpora pri izvođenju vježbe.

Primjeri:

Primijenjena igra





2021