



BalanCed

Priročnik

USKLAJENO RAVNOVESJE V ORGANIZACIJAH

Uporaba ustvarjalnih metod za mentorje



Naslov	Priročnik za usklajeno ravnovesje v organizacijah
Podnaslov	Uporaba ustvarjalnih metod za mentorje
Avtorice	Barbara Gogala, Hana Hanžek-Turnšek, Jasna Ratoša, Biserka Jarc, Sara Brkić, Natalija Korent
Urednica	Hana Hanžek-Turnšek
Izdajatelj	Kulturno izobraževalno društvo PiNA
Kraj izdaje	Koper
Leto izdaje	2024
Lektura	Mojca P. Vaupotič, Alenka Čuš
Grafično oblikovanje	Emilija Blauzdytė

Priročnik je del projekta »Ustvarjalno ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem – BalanCed«, ki ga sofinancira Norveška s sredstvi norveškega finančnega mehanizma v višini 499.903,96 EUR. Namen projekta je krepitev človeških virov na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.

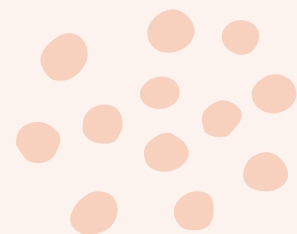
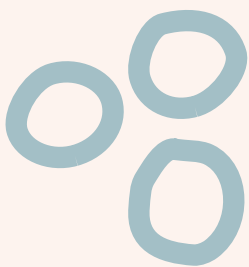
Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani

COBISS.SI-ID 189605891

ISBN 978-961-94054-6-8 (PDF)

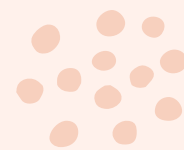
KAZALO

1. NAMEN PRIROČNIKA	4
2. SMERNICE ZA MENTORJE (Jasna Ratoša)	4
3. KREPITEV ZAPOSLENIH ZA USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA S POMOČJO USTVARJANJA	6
3.1 POZITIVNA PSIHOLOGIJA (Barbara Gogala)	6
3.2 USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA (Hana Hanžek-Turnšek)	7
3.3 UČINKI UKVARJANJA Z GLINO (Barbara Gogala)	8
4. METODE SPOZNAVANJA (Jasna Ratoša)	10
5. KREATIVNI MODULI	11
ELEMENTI ČUJEČNOSTI (Biserka Jarc)	11
STANJE ZANOSA (Sara Brkić, Barbara Gogala, Biserka Jarc)	13
SKUPNA SLIKA (Sara Brkić)	15
REFLEKSIJA (Barbara Gogala)	17
UČINKOVITA KOMUNIKACIJA (Natalija Korent)	21
6. VIRI IN LITERATURA	24



1. NAMEN PRIROČNIKA

Namen priročnika je informirati in z veščinami opremiti mentorje, ki bi želeli izvajati program za zaposlene ter s pomočjo ukvarjanja s kreativnostjo krepiti veščine za boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Priročnik poleg vsebine modulov nudi tudi napotke za izvajanje oziroma veščine vodenja skupine.



Program za zaposlene združuje kreativne in psihosocialne vsebine v izkustvene delavnice, katerih namen je zaposlenim omogočiti krepitev veščin, ki gradijo njihovo odpornost ter prožnost, kot so krepitev osebnih veščin za soočanje s stresom, razvijanje kreativnosti, doživljanja zanosa in izboljševanje komunikacije ter medosebnih odnosov.

Priročnik vsebuje poglavje s teoretičnim ozadjem vpliva kreativnosti na usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja posameznikov, uvodne vaje za spoznavanje skupine, opis in utemeljitev posameznih modulov ter smernice za mentorje.

2. SMERNICE ZA MENTORJE

Vsak izmed vas ima kot mentor priložnost vplivati na posameznike ne samo v njihovem poklicnem razvoju, temveč tudi pri izgrajevanju trajnostnega ravnotežja med delom in zasebnim življenjem. Smernice, ki jih predstavljamo, so zasnovane z namenom, da vam pomagajo razumeti, podpreti in spodbujati sodelavce na njihovi poti do usklajenega življenja.

Priročnik, ki ga imate pred seboj, ni samo seznam pravil, ampak je orodje, ki nam pomaga graditi mostove zaupanja in sodelovanja. Z vključevanjem vseh devetih ključnih vidikov mentorstva, ki so opisani v smernicah, boste kot mentorji ustvarili prostor, kjer se lahko razvijajo trajnostni odnosi, posamezniki pa zasijejo v svoji najboljši luči.

DEVET KLJUČNIH VIDIKOV MENTORSTVA

Poznati sebe/Iskrenost

Najprej začnemo sami s seboj. Prepoznavanje lastnih vrednot, moči in omejitev postavlja temelje za iskren odnos, ključen za vzpostavljanje zaupanja ter odprtega dialoga.

Zaupanje

Zaupanje je gradivo, iz katerega oblikujemo odnose. Gradimo mostove za povezovanje, ki omogočajo rast na osebnem in poklicnem področju.

Vpeljava neskončne igre

Mentorstvo razumemo kot neskončno igro učenja. Prepustite se kontinuiranemu razvoju, kjer so možnosti za rast in odkrivanje vedno prisotne.

Odnos

Mentorstvo ni zgolj prenos znanja, je gradnja odnosa. Spoštovanje, razumevanje in podpora so temeljni stebri trdnega in podpornega odnosa.

Aktivno poslušanje

V umetnosti mentorstva aktivno poslušanje vzpostavlja temelje za razumevanje. Besede in tišina so ključna vodila v tem povezovalnem procesu.

Povratna informacija

Konstruktivna povratna informacija je most do izboljšave. Vzajemno sprejemanje in podajanje povratnih informacij vodi k nenehnemu napredku.

Jasna organizacija

V jasni organizaciji se skriva uspeh. Določeni cilji in struktura mentorstva zagotavljajo smernice za skupno pot.

Spremljanje procesa

Mentorstvo je dinamičen proces, ki zahteva spremljanje in prilagajanje. Vztrajno opazovanje procesa omogoča optimalno podporo.

Praznovanje

Vsak dosežek je vreden praznovanja. S pozornostjo do uspehov mentorji krepijo motivacijo in ustvarjajo pozitivno vzdušje.

V nadaljevanju predstavljamo ključne vidike, ki nudijo praktične nasvete in orodja za učinkovito mentorsko podporo – od razumevanja individualnih potreb in želja do vzpostavljanja jasnih smernic in spodbujanja odprte komunikacije, skozi različne strategije, ki lahko pripomorejo k izboljšanju kakovosti življenja ter dela v vaši organizaciji.

Osredotočili smo se na različne vidike mentorstva in pristope, ki pomagajo ustvarjati pogoje, v katerih se zaposleni počutijo podprte in cenjene. Cilj je, da mentorji postanete ključni akterji v procesu soustvarjanja delovnega okolja, ki omogoča uspeh tako na poklicnem kot tudi osebnem področju in s tem gradite kulturo, ki spodbuja odprt dialog, prilagodljivost ter vzajemno spoštovanje in tako prispeva k povečanju zadovoljstva, produktivnosti ter dolgoročne dobrobiti vseh sodelujočih.

Razumevanje posameznikovih potreb

Posvetite čas razumevanju specifičnih potreb in želja vsakega posameznika glede usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Poslušajte jih in bodite naklonjeni njihovim osebnim izzivom.

Spodbujajte odprto komunikacijo

Vzpostavite odprt dialog z zaposlenimi glede njihovih potreb in izzivov. Spodbujajte jih, da vam zaupajo svoje osebne zadeve in poskrbite za zaupnost medsebojnih pogovorov.

Ponudite jasne smernice

Zagotovite jasne smernice in informacije o politikah ter možnostih, ki jih organizacija ponuja za usklajevanje dela in osebnega življenja.

Mentorstvo za karierni razvoj

Poleg podpore pri usklajevanju življenja in dela ponudite tudi mentorstvo za karierni razvoj. Pomagajte zaposlenim pri postavljanju ciljev in načrtovanju kariernega napredka.

Fleksibilnost in prilagodljivost

Spodbujajte fleksibilnost pri delovnih urnikih, če je to mogoče. Omogočite prilagoditve, ki bodo olajšale zaposlenim usklajevanje njihovih obveznosti.

Delavnice in usposabljanje

Organizirajte delavnice in usposabljanja o učinkovitem upravljanju časa, stresu in spretnostih usklajevanja poklicnega ter zasebnega življenja.

Ocenjevanje delovnega bremena

Periodično pregledujte delovne obremenitve zaposlenih. Če opazite preveliko obremenitev, razpravljajte o možnih rešitvah, kot so prerazporeditev nalog ali dodatna podpora.

Omogočanje družini prijaznega okolja

Spodbujajte vzpostavljanje družini prijaznega delovnega okolja, kjer se upoštevajo potrebe staršev in skrbnikov.

Ponudba zdravstvenih in dobrobitnih programov

Vključite zdravstvene in dobrobitne programe, ki bodo podpirali dobro počutje zaposlenih, tako fizično kot čustveno.

Sproščanje stresa

Organizirajte dejavnosti za sprostitev stresa, kot so team-building dogodki, sprostitvene dejavnosti ali svetovalne storitve.

Sledenje in povratna informacija

Redno sledite napredku zaposlenih pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Zagotovite jim povratno informacijo in nudite podporo glede na njihove potrebe.

Promoviranje kulturne spremembe

Sodelujte pri ustvarjanju organizacijske kulture, ki cenijo ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter spodbujajo empatijo in podporo med sodelavci.

3. KREPITEV ZAPOSLENIH ZA USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA S POMOČJO USTVARJANJA

V tem poglavju bomo pojasnili teoretična izhodišča, na katerih temelji program za zaposlene in vpliv ukvarjanja s kreativnostjo, predvsem z glino, na krepitev moči za boljše usklajevanje poklicnega ter zasebnega življenja.

3.1. POZITIVNA PSIHOLOGIJA

Pristop priročnika temelji na spoznanjih pozitivne psihologije, ki se je uveljavila med koncem 20. in začetkom 21. stoletja. Za razliko od pretekle usmerjenosti v bolezen in zdravljenje je pričela poudarjati pozitivne osebne lastnosti, kot so dobro življenje, optimalno delovanje in pozitivna doživetja, kar lahko strnemo v pojem subjektivno blagostanje (angl.: *wellbeing*) kot sinonim za srečo. Znana sta dva principa blagostanja:

- hedonistično, ki označuje težnjo po doživljanju ugodja in k zmanjševanju neprijetnih doživetij;
- evdajmonsko, ki predstavlja kakovost življenja kot celote. Slednje pomeni živeti življenje v skladu s samim seboj, realizirati svoje potenciale, živeti v skladu z lastnimi vrednotami, biti uspešen in

osebno rasti. Rezultat navedenega je živeti osmišljeno življenje.

V kakovostnem življenju sta zastopana oba principa, saj so ljudje, ki se počutijo bolje, bolj srečni, zadovoljni, vztrajni, optimistični, uspešneje se soočajo z izzivi, zato bodo uspešneje prestajali izzive na poti k dobremu življenju. Naslednje vprašanje, ki se poraja, je, kaj vse vpliva na to, ali posameznik zna in zmore doseči blagostanje. Če nameravamo zaposlene podpreti pri doseganju blagostanja, kar jim bo olajšalo soočanje z izzivi usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, je naš cilj najti vzrode, na katere lahko vplivamo. Subjektivno blagostanje je plod sovplivanja mnogih dednih in okoljskih dejavnikov, kot so dolgoživost, fizična aktivnost, kakovost spanja, telesno in

duševno zdravje, osebnostne lastnosti, osebnostna prožnost, zanos ter zadovoljitev potreb (Avsec, 2022).

V priročniku se bomo osredotočili na vpliv zanaša in osebnostne prožnosti na doživljanje subjektivnega blagostanja v povezavi z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja ter na ukrepe, ki jih lahko izvedemo sami, da bi ta vpliv povečali.

3.2 USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja je proces usklajevanja različnih življenjskih vlog, ki nas spremljajo skozi vse življenje (Fapohunda, 2014). Je dojemanje posameznika, da ima ta nadzor nad vsemi svojimi življenjskimi vlogami (Fleetwood, 2007; Gözükarara in Çolakoğlu, 2016; Bulger, 2014) in uspešno uresničuje svoje cilje, ki ga osrečujejo in izpolnjujejo na različnih življenjskih področjih (Eby in idr., 2005). Vendar pa je usklajeno ravnovesje relativen koncept, ki je odvisen od posameznikovih trenutnih osebnih prioritet v življenju. Te prioritete se lahko skozi življenje spreminjajo; posameznik jih lahko zavestno spremeni ali pa se mu spremenijo življenjske okoliščine – načrtovan ali nenačrtovan otrok, smrt bližnjega, sprememba v kariernih ambicijah – zato posameznik v različnih obdobjih življenja potrebuje različne strategije usklajevanja (Kalliath in Brough, 2008; Bulger, 2014).

Dobro ravnovesje med področji poklicnega in zasebnega življenja je eden od ključnih dejavnikov za dobro subjektivno blagostanje v posameznikovem življenju. Področji zasebnega in poklicnega življenja sta komplementarni in se prepletata. Pozitiven vpliv na eno lahko pomeni pozitiven vpliv na drugo področje in obratno. Na primer, ustrezni izzivi v službenih obveznostih, ki spodbujajo učenje, lahko pri zaposlenemu prispevajo k občutku osebne rasti in samozavesti tudi izven službenega okolja (Gini, 1998; May in idr., 2004, LePine idr., 2005). Kadar pa sta področji v konfliktu, se to ravnovesje poruši. Pri tem velikokrat omenjamo stres in izgorelost, ki nastaneta zaradi preobremenjenosti službene obveznosti in kot posledica se ju prenaša celo domov. Ali pa ko zaradi predolgega delovnika ne zmoremo primerno skrbeti zase ali za svoje bližnje. Zaposleni z visokim stresom na delovnem mestu in nezmožnostjo usklajevanja obveznosti se bolj pogosto soočajo z izzivi v odnosih v zasebnem življenju, zlorabo substanc in drugimi posledicami s hudimi negativnimi učinki na njihovo zdravje

(Wheatley, 2012; Pasamar in Valle Cabrera, 2013; Taşdelen Karçkay, 2017; Zheng idr., 2015). Po drugi strani pa prevelike družinske zahteve lahko ovirajo posameznikovo uspešnost na kariernem področju (Chan idr., 2017), kar pa lahko vpliva na njegov občutek samoaktualizacije (Krauss in Orth, 2022).

Mnogi delodajalci in raziskovalci obravnavajo skrb za zdravje in uspešno usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja kot odgovornost posameznika. Vendar pa odgovornost zanjo ne sme biti preložena le na zaposlene, ampak je to tudi odgovornost delodajalca, ki je dolžan zagotoviti primerno organizacijsko kulturo in podporno okolje, da spodbuja ravnotežje med delom in življenjem ter hkrati zmanjšuje stopnjo napetosti in izgorelosti zaposlenih (Brough in O'Driscoll, 2009). Zadovoljstvo zaposlenih je prav tako v interesu organizacijam in delodajalcem. Napeti in preobremenjeni zaposleni imajo namreč v takšnem primeru manjši občutek zadovoljstva z delom ter posledično nižje ravni motivacije, manjšo produktivnost in večjo stopnjo odsotnosti, organizacija pa se zato lahko srečuje z večjo stopnjo menjave zaposlenih (angl.: *turnover*; Brough in O'Driscoll, 2009; Pasamar in Valle Cabrera, 2013; Taşdelen Karçkay, 2017; Zheng idr., 2015). V nasprotju pa so zaposleni, ki so bolj odporni na pritiske službenih dolžnosti še bolj angažirani in imajo višjo delovno uspešnost (Binnewies idr., 2010; Molteni in Pedrini, 2010). Pomemben vpliv na uspešno usklajevanje ima torej ravno zagotavljanje ustreznih delovnih pogojev, ki zaposlenemu omogočajo dostojno življenje (Eurofound, 2017; Evropski parlament in Svet, 2019). Poleg tega pa lahko delodajalec pozitivno prispeva z ukrepi, ki zagotavljajo mero fleksibilnih urnikov, lokacije dela ter zadolžitev (Hill idr., 2001; Gözükarara in Çolakoğlu, 2016).

Vendar kot posamezniki mnogokrat nimamo vpliva na izboljšanje delovnih pogojev in niti na mnoge druge

dejavnike v zasebnem življenju. Kar posameznik lahko naredi zase ali za svojo delovno ekipo, je to, da spodbuja krepitev veščin, ki gradijo njihovo odpornost in prožnost. Visoki stopnji odpornosti in prožnosti sta ključni pri srečevanju z izzivi usklajevanja sfer poklicnega in zasebnega življenja. Teh veščin se je mogoče priučiti, saj niso prirojene in jih lahko skozi življenje razvijamo (Kim in Windsor, 2015). Pri tem se lahko naslonimo na pristop pozitivne psihologije, ki usklajevanje naslavlja s spodbujanjem pozitivnih čustev, odpornosti, optimizma, hvaležnosti in smisla, prav tako pa ponuja orodja in strategije za prepoznavanje in uporabo posameznikovih prednosti, vrednot in strasti pri njihovem delu ter v zasebnem življenju (Nicklin idr., 2019).

Že krepitev zavedanja samoučinkovitosti za uravnavanje dela in drugih obveznosti krepí občutek ravnotežja, saj zaposleni verjame v lastno sposobnost ohranjanja ravnovesja med sferami življenja (Chan idr., 2016). Zaposleni z dobrimi komunikacijskimi sposobnostmi in samozaupanjem v svoje sposobnosti tudi lažje redno presoja ter prilagaja svoje prioritete. Te lahko kasneje tudi uspešno izrazi svojim sodelavcem in delodajalcem,

jim postavi meje in s tem posledično zmanjšuje možnost preobremenjenosti (Kossek in Lautsch, 2012; Krauss in Orth, 2022).

Vendar pa je ena od pomembnejših strategij usklajevanja porazdelitev zadovoljive mere kvalitetnega časa za okrevanje (dopust, vikend, večer), ko se lahko zaposleni duševno in telesno umakne od službenih obveznosti. Vedno bolj prepoznavamo, da lahko imajo aktivnosti izven službe restorativni učinek na posameznike, kar se posledično prenese na delo v organizaciji. Tako kvalitetno preživljanje časa znižuje raven napetosti, omogoča regeneracijo virov za samoregulacijo, kar pa je ključno za odpornost in okrevanje (Knecht idr., 2016; De Bloom idr., 2018). Naloga organizacije je zaposlenim omogočiti redna časovna obdobja, da si zaposleni opomorejo od delovnih zahtev. Posameznik pa si lahko pomaga tako, da si med vikendom organizira sproščujoče in stimulatívne dejavnosti, preko katerih lahko odmisli obveznosti in se razbremeni pritiskov. Priporočljive so aktivnosti, ki vključujejo gibanje, učenje novega hobija, branje, druženje z ljubljenimi ter seveda kreativne dejavnosti (Fritz idr., 2010; De Bloom idr., 2018).

3.3 UČINKI UKVARJANJA Z GLINO

Številne raziskave so pokazale, da lahko posvečanje umetnosti, predvsem glini, pozitivno vpliva tako na duševno kot tudi telesno zdravje. Že pasivno sprejemanje kulturnih ali umetniških prireditev, ogledov muzejev in galerij je pokazalo pozitivne učinke na blagostanje posameznikov, vendar pa ima aktivno ukvarjanje s kreativnostjo trajnejše pozitivne vplive. Aktivno ukvarjanje z glino posameznikom pomaga pri soočanju s simptomi težav v duševnem zdravju oziroma pri tem, da kljub težavam živijo bolj kakovostno. Ukvarjanje z umetnostjo nudi trenutke sprostitve od vsakodnevnih skrbi, omogoča učenje, kako reševati probleme in zavedanje lastnih čustev ter s tem bolj racionalne odločitve. Hkrati povečuje še občutek moči, samozavesti in ponosa, kar posamezniku pomaga pri soočanju z vsakdanjimi življenjskimi izzivi (Francourt idr., 2023; Tement idr., 2010; Vespini, 2019).

Specifičen pozitiven učinek pri delu z glino na lastnosti, ki pomagajo pri soočanju z življenjskimi izzivi, je opisan v članku Clay and recovery (Argyle in Winship, 2018). Opazili so vzporedni pozitivni učinek samega dela z glino in udejstvovanja v skupini na dobro počutje ter odpornost. Ugotavljajo, da delo z glino pomirja in spodbuja posameznikovo sposobnost sproščanja fizične napetosti ter sposobnosti uravnavanja čustev. Krepi vztrajnost posameznika, saj se nauči soočati z uspehi in neuspehi ter vztrajati pri učenju. Kreativne dejavnosti imajo večji vpliv na osebe, ki imajo predhodne izkušnje z umetniškim udejstvovanjem, se redno udeležujejo dejavnosti in uživajo v ustvarjanju. Zadnja ugotovitev se močno sklada s pogoji za doseganje stanja zanosa, ki je en od osrednjih mediatorjev blagostanja v programu tega priročnika (Francourt in Finn 20219; Francourt idr., 2023).

V nadaljevanju prilagamo nekaj pričevanj uporabnic Kreativnega centra v Kopru, ki je bil ustanovljen februarja 2023 s pomočjo sredstev Norveškega finančnega mehanizma.

Delo z glino so uporabnice opisale kot izkušnjo, ki je zmanjšala njihov stres in fizično bolečino ter jim izboljšala razpoloženje, počutje in občutek lastne vrednosti. Zdelo se je, da so se jeza, tesnoba ali depresivno razpoloženje prelili v trud, ki je bil potreben za oblikovanje izdelka.



Glina me je navdušila, me spravlja v dobro voljo, da ko sem tam, sem sproščena in prisotna v trenutku. Ko se mi je zgodilo, da sem kdaj prišla raztresena iz službe direktno na delavnico, mi je oblikovanje gline predstavljalo nekakšno meditacijo, ker sem se mogla osredotočiti samo na glino in mi misli niso smele uhajati drugam.

Delo z glino razvija spretnosti, kot so potrpljenje, natančnost in vztrajnost. Poleg tega delo z glino razvija kompetence kreativnosti, ki so prepoznane kot kompetence prihodnosti. Pridobljene kompetence se prenašajo v poklicno življenje, kar posredno vpliva na razvoj organizacije. Pri tem gre za pojav bogatenja tako poklicnega kot tudi zasebnega življenja. Obenem pa ustvarjanje z glino zahteva določeno stopnjo prilagodljivosti, spretnosti krmarjenja v nepredvidljivem procesu. Glina ponuja veliko priložnosti, nad katerimi nimamo popolnega nadzora in se lahko sprevržejo v "srečna naključja" ali poučne napake. Slednje pomaga odraslim, ki so zaradi perfekcionizma nagnjeni k izgorevanju, da sprejmejo nepopolnost in dejstvo, da nimajo vedno nadzora.



Sedaj vem, da se lahko osredotočim na določeno stvar in odmislim vse drugo. Dobila sem potrditev, da so moji možgani zmožni koncentracije, poleg tega pa se sedaj zavedam, da ko mi nekaj ne uspe, se tega lahko lotim ponovno, da ne obupam in vztrajam.



Taktilna izkušnja dela z glino je lahko meditativne narave. Oblikovanje gline je lahko zelo sproščujoče in pomaga pri zmanjševanju stresa, omogoča veliko ustvarjalne svobode in izražanje lastne kreativnosti. Med delom z glino se posameznik popolnoma osredotoči nanjo, vse drugo je postranskega pomena.



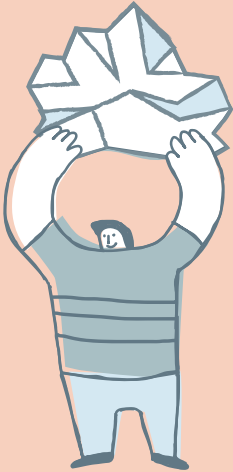
Včasih, ko sem se lotila nove stvari, sem imela do sebe zelo visoka pričakovanja, da moram to čimprej osvojiti in biti v tem dobra. Glina te lahko veliko nauči – ni nujno, da ti vedno uspe, kar si zadaš. Uči te potrpežljivosti s samim seboj, kar je ponavadi najtežje. Kar se tega tiče, mi je zelo pomagala pri zniževanju visokih pričakovanj. Zavedam se, da bom vedno dala vse od sebe, vendar na koncu, kar bo, bo vsakič znova in boljše, ne bom pa se več obremenjevala. Kot pravijo, vaja dela mojstra, če mojster dela vajo in glina ti omogoča, da lažje pogledaš tudi vase.



Tudi po tem, ko se vrnem domov s tečaja, sem še vedno sproščena. Kot da vse skrbi, ki sem jih imela do delavnice, izginejo ali pa se zdijo veliko lažje rešljive.



4. METODE SPOZNAVANJA (Icebreakers)



Metoda "icebreaker" oz. ledolomilec je priljubljena tehnika, ki se uporablja predvsem v skupinskih situacijah, da olajša vzpostavljanje komunikacije med udeleženci, ki se morda ne poznajo dobro ali sploh ne. Namen metode je prebiti led, zmanjšati napetost in ustvariti sproščeno vzdušje, kar spodbuja bolj odprt dialog med udeleženci. "Icebreakerji" so še posebej koristni na začetku srečanj, delavnic, usposabljanj ali dogodkov.

Metoda "icebreaker" se lahko prilagodi glede na cilje srečanja in dinamiko skupine. Glavni cilj je odstraniti zadržke, spodbujati komunikacijo in ustvariti sproščeno okolje, ki podpira učinkovitejše sodelovanje med udeleženci.

Ledolomilce delimo v tri skupine, in sicer:

1. *ledolomilci* – začetna aktivnost, ki ni nujno povezana s temo izobraževanja,
2. *warmers oz. grelniki* – začetna aktivnost za ogrevanje, ki je nujno povezana s temo izobraževanja,
3. *re-energisers oz. ponovni spodbujevalci energije* – vmesne aktivnosti, ki jih uporabimo med izobraževanjem, če opazimo upad pozornosti in motivacije pri udeležencih.

Primeri ledolomilcev

Ime in dejavnost: udeleženci se zberejo v krog, vsak izmed njih se predstavi in pove nekaj o svoji najljubši dejavnosti (svojo super moč, kaj najbolj ceni pri ljudeh itd.). To spodbuja osebno povezavo in daje vpogled v interese posameznikov.

Človeški bingo: udeleženci prejmejo kartico s kvadrati, ki vsebujejo trditve ali lastnosti, kot so "ima hišnega ljubljence" ali "govori več kot en jezik". Naloga je najti osebe, ki izpolnjujejo te kriterije.

Skupinsko ugibanje: udeležencem zastavimo vprašanja, na katera morajo odgovarjati s pomikanjem na eno stran sobe (odgovor DA) ali drugo (odgovor NE). Na primer: "Ali imate raje kavo ali čaj?". Ta dejavnost spodbuja gibanje in sprošča vzdušje.

Team-building igre: igre, kot so gradnja stolpa iz časopisnega papirja ali reševanje skupinske naloge, zahtevajo sodelovanje in spodbujajo timsko delo. Slednje pripomore k izgradnji zaupanja med udeleženci.

Hiter intervju: udeleženci imajo v parih hitre, 2-minutne intervjuje, kjer delijo nekaj o sebi. Po koncu intervjuja vsak predstavi svojega sogovornika ostalim v skupini.

Speed dating (hitri zmenki)

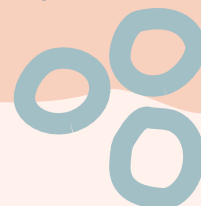
Speed dating je dinamična metoda ledolomilca, ki spodbuja hitro vzpostavljanje stikov med udeleženci. V tem kontekstu se udeleženci razdelijo v manjše skupine, običajno tričlanske, in imajo omejen čas za odgovore na določena vprašanja. Po vsakem

vprašanju se skupine pomešajo tako, da se vsak od udeležencev sreča z novimi sogovorniki.

Primeri vprašanj:

- Kateri je tvoj najljubši hobi?
- Kaj te najbolj navdušuje v tvojem poklicu?
- Katera je tvoja najljubša potovalna izkušnja?
- Si kdaj v življenju spoznal-a mentorico-ja, ki je naredil-a nate vtis? Kaj je bilo ključno v tem odnosu?

Metoda omogoča intenzivno interakcijo med udeleženci in spodbuja hitro povezovanje. Zaradi kratkega časa, ki ga imajo za odgovore, udeleženci običajno izberejo boljša bistvena vprašanja ali teme, kar pripomore k hitremu razkrivanju skupnih interesov ali pogledov. Metoda *Speed dating* je odličen način za razbijanje ledu in ustvarjanje sproščenega vzdušja med udeleženci, še posebej na začetku dogodka ali srečanja.



5. KREATIVNI MODULI

MODUL

1

ELEMENTI ČUJEČNOSTI (ČUJEČNOST IN GLINA)



OZADJE

V tem poglavju obravnavamo pojem čuječnosti in pomen ustvarjalnosti, predvsem z oblikovanjem gline za dobro počutje. V opisih čuječnosti in ustvarjalnosti z glino tako najdemo skupne značilnosti, ki jih lahko uporabimo za doseganje sproščenosti, osredotočenosti, biti v trenutku, za razvijanje ustvarjalnosti in kot pripomoček za obvladovanje stresnih situacij. Posvetimo se predvsem preventivi in aktivnostim, ki jih lahko posameznik izvaja dnevno, te pa pripomorejo h kvaliteti njegovega življenja.

Čuječnost ni nova beseda, saj ta pojem najdemo na področju religij, največ med budisti. Jon Kabat-Zinn je bil eden prvih, ki je čuječnost in njene koristi, ki jih prinaša v vsakodnevno življenje predstavil javnosti. Za bolnike z različnimi kroničnimi boleznimi, ki se niso uspešno odzvali na klasično zdravljenje, je oblikoval program *Odprava stresa s pomočjo čuječnosti* (Škopalj, 2017). Dr. Kabat-Zinn (v Poštuvan, 2020) je čuječnost

opredelil kot način načrtnega usmerjanja pozornosti in doživljanje sedanjega trenutka, ki poteka brez sodbe. Intervencije čuječnosti se danes uporabljajo tako v preventivne kot tudi zdravstvene namene. Znanstvene študije skoraj konsistentno kažejo učinke čuječnosti na dobrobit posameznikov tudi pri zmanjševanju stresa in tesnobe ter nekaterih drugih duševnih motnjah in k izboljšanju razpoloženja pri splošni populaciji (Košenina, 2019). Čuječnost tako pomeni, da se posameznik zaveda svojih misli, čustev in razpoloženja ter telesnih občutkov, kot tudi zunanjega dogajanja (npr. zvokov, vonjev, oblik, barv, okusov), ne da bi se svojemu doživljanju izogibal ali bežal pred njim (Černetič, 2011). Tehnike čuječnosti imajo prav tako pozitiven vpliv na telesne funkcije, saj krepijo imunski sistem, pogosto pa izboljšajo še razpoloženje oz. kvaliteto življenja pri nekaterih vrstah bolnikov (Poštuvan, 2020; Hempel idr, 2014; Carmody in Baer, 2008).



Posameznik lahko s čuječnostjo zmanjša stres in gradi notranje vire moči, tako da imajo prihajajoči stresorji manjši vpliv na fizično zdravje in občutek zadovoljstva v življenju. Preko čuječnosti se naučimo biti sočutni do sebe in s tem boljše razumeti svoje življenje. Gre za večino oziroma duševno sposobnost vsakega človeka, ki jo lahko sistematično razvijamo in krepimo z različnimi tehnikami in metodami. Je učinkovito orodje za osebno rast in spoprijemanje s psihološkimi težavami (Bajt, 2016). Nekateri elementi čuječnosti so: biti v trenutku, nepresojanje, osredotočanje in sproščanje. Čuječnost razvijamo s prakso. Opazovanje in specifičen način usmerjanja pozornosti pa imata številne ugodne učinke na dobro počutje ter blagostanje.

Čuječnost in ustvarjanje z glino se povezujeta ter ponujata priložnost za kreativno izražanje, povečujeta sproščenost, izboljšujeta fokus, spodbujata raziskovanje in druženje, zmanjšujeta stres ter izboljšujeta kvaliteto življenja in pomagata pri razvijanju pozitivne samopodobe. Z rednimi vajami in ustvarjanjem z glino si lahko pomagamo, da se uspešneje osredotočimo na delo ter premagujemo stresne situacije.

Penman (2016) meni, da je ustvarjalnost umetnost opažanja in popolno zavedanje svojih čustev ter novih idej, ki navdihujejo um. Gre za usmerjanje pozornosti na svoje življenje, takšno kot dejansko je.

Dotik je eden najosnovnejših načinov, kako komunicirati s svetom okoli nas, zato je občutek gline in oblikovanje z njo tako intimno in terapevtsko. Sproščeno oblikovanje gline lahko omogoči, da se pojavijo različne emocije, spomini in domišljije, saj ta proces odpira vrata v lastno podzavest in omogoča, da se izrazi tisto, česar se morda ne zavedamo (Ristevski, 2018). Ustvarjanje hkrati spodbuja spontano mišljenje in lastno aktivnost (Kroflič, 1992).

NAMEN IN CILJI

Namen modula je spoznavanje nekaterih elementov čuječnosti ter ozaveščanje pomena čuječnosti in ustvarjalnega izražanja. Udeleženci se seznanijo z začetki čuječnosti in njeno rabo v današnjem času ter spoznajo učinke čuječnosti pri upravljanju s stresom. Cilj je udeležencem omogočiti, da na delavnici spoznajo nekaj vaj z elementi čuječnosti, kjer uporabljamo umetnostni medij glino. Vaje so namenjene sprostitvi, osredotočanju, biti v trenutku in opazovanju. Udeležence usmerjamo, da jih uporabljajo tako v poklicnem kot zasebnem življenju.

OPIS VAJE

V uvodu udeležencem pojasnimo čuječnost in ustvarjalnost, kot sta prikazani v zgornjem delu.

Pred vajo udeležencem razložimo, da je vaja namenjena sprostitvi, spoznavanju materiala, osredotočenosti in biti v trenutku. Povemo jim, da vajo izvajamo v tišini.

V prvem delu vaje udeleženci sedijo in imajo na voljo košček gline, vodo ter palčko. Povabimo jih, da se udobno namestijo in izvedemo vajo čuječnega dihanja. Udeleženci opazujejo svoje dihanje, vdih in izdih ter nekajkrat globoko vdihnejo in izdihnejo. Osredotočijo se na dihanje. Nato jih povabimo, da vzamejo v roko glino. Udeležence usmerjamo, da raziskujejo material z naslednjimi vprašanji: ali ima glina vonj? Kako glina izgleda? Je suha, mokra, voljna, groba? Udeležence povabimo, da se z glino igrajo, jo raztegujejo, svobodno oblikujejo, poskusijo ustvariti relief s prsti in palčko. Udeležence vprašamo, kakšen je njihov dotik gline, močan ali nežen in jih povabimo, da poskusijo oboje, da opazujejo, kakšne misli se jim pojavljajo ob različnih prijemih. Ob pojavu zunanjih misli naj se jih zavedajo in nato pozornost preusmerijo nazaj na glino. Ob zaključku udeležence povabimo, da si vzamejo nekaj časa za ogled »izdelka« in kratek razmislek o samem procesu. Kakšni so bili občutki in počutje? Kaj bi izpostavili?

V drugem delu vaje povabimo udeležence, da izdelajo poljuben izdelek. Razdelimo vsakemu nov kos gline. Lahko je izdelan zase ali za drugo osebo. Pustimo jih, da se ustvarjalno izražajo in pazimo, da

imajo dovolj časa za ustvarjanje. Ko vajo zaključimo, udeležence povabimo, da razmislijo o prvi in drugi vaji. Postavimo jim lahko vprašanja, kakšni so bili občutki, kako so se počutili pri prvi in kako pri drugi vaji ter ali je bila kakšna razlika med prvo in drugo vajo. Vprašamo jih, ali bi takšno vajo uporabili v vsakdanjem življenju.

Primer delavnice čuječnosti z glino je razviden v naslednjem posnetku:

AMoA Art Therapy Thursday: 3 D Therapy with Clay
https://www.youtube.com/watch?v=_kAIS-Td6Fc

Vajo zaključimo z refleksijo.

- Udeležence z vodeno diskusijo povabimo, da razmislijo o izkušnji in razliki med prvo ter drugo vajo. Povabimo jih tudi, da razmislijo, kakšni so bili občutki pri prvi in kakšni pri drugi vaji, kako so se počutili, kakšna je bila razlika med prvo ter drugo vajo. Vprašamo jih še, ali so se uspeli osredotočiti na glino in ali jim je glina pomagala pri osredotočanju. Vprašamo jih, ali bi tako vajo lahko uporabili v vsakdanjem življenju.
- Med obema vajama lahko uporabimo tehniko risanja. Udeležence povabimo, da narišejo svoje občutke po prvem in drugem delu vaje. Povabimo jih, da interpretirajo risbe in nadaljujemo z diskusijo o občutkih med prvo

ter drugo vajo, razlikah med prvo in drugo vajo. Zaključimo z vprašanjem, kako bi vajo uporabili v vsakdanjem življenju.

RAZLIČICE VAJE

Odvisno od konteksta in same delavnice lahko uporabimo samo prvi del vaje, ki je namenjen sproščanju in spoznavanju materiala. Lahko jo uporabimo kot uvod v drugih modulih ali delavnicah.

Pri vajah lahko vključimo tudi umetnostni medij risanja, ki ga uporabimo v zaključku prvega in drugega dela za ozaveščanje občutkov, zapis misli. Preko gline in risanja lažje ubesedimo ter prikažemo svoje zaznave in reflektiramo dogajanje.

NASVETI

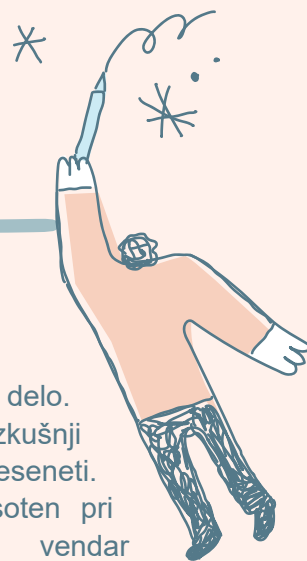
Mentorjem svetujemo, naj navodila in informacije podajo jasno. Pred začetkom delavnice naj pripravijo ves material, da bo delavnica potekala tekoče. Mentor naj v prvem delu vaje vzame košček gline tudi sam in ga oblikuje skladno z navodili. Vodenje naj bo umirjeno. Mentor naj bo pozoren, da ga vsi udeleženci slišijo, stalno naj jih spremlja in zaključek vaje prilagodi tako, da je primeren za udeležence. Poudarja se proces in ne kvaliteta izdelka, saj s tem dosežemo, da se udeleženci ne ukvarjajo z rezultatom in so med samo delavnico bolj sproščeni.

MODUL 2 ■ STANJE ZANOSA

OZADJE

Pojem zanosa (ang. flow) je v pozitivno psihologijo vpeljal ameriški psiholog madžarskih korenin Mihaly Csikszentmihalyi. Zanos opredeljuje kot popolno osredotočenje na trenutno delo, ki ga spremlja občutek lahkotnosti in ugodja (Csikszentmihalyi, 2019). Gre za stanje popolne zatopljenosti v proces ustvarjanja, ko izgubimo občutek za čas. V zanosu ne razmišljamo o vsakodnevnih težavah, o tem, kaj se dogaja okoli nas, temveč z navdušenjem

opravljamo trenutno delo. Minevanje časa nas po izkušnji zanosa vedno znova preseneti. Pogosto je ta pojav prisoten pri umetniškem ustvarjanju, vendar ga je raziskovalec opazoval pri vseh opravilih širom sveta. V stanju zanosa realiziramo naše talente in pridobimo tudi dolgoročne koristi. Doživljanje zanosa namreč vpliva na splošno



zadovoljstvo z življenjem, na smisel življenja in občutek sreče. V delovnem okolju je povezano s produktivnostjo, zavzetostjo in motivacijo. Ugotovljeno je, da zanos pospešuje učenje. Slednji se okrepi, ko dobimo takojšnje povratne informacije o svojem napredku pri opravljanju naloge. Raziskave so dokazale, da se v stanju zanosa poveča izločanje hormona dopamina, ki izboljšuje motivacijo in povzroča občutek ugodja. Dolgoročno se osebe, ki delajo z zanosom, počutijo bolje, so bolj odporne na stres oziroma imajo boljše veščine za spoprijemanje s stresom.

Na podlagi ugotovitev sta Jackson in Csikszentmihalyi (1999) oblikovala dvodimenzionalni model zanosa. Ugotovila sta, da lahko stanje zanosa dosežemo le takrat, ko svoje sposobnosti ocenjujemo visoko, hkrati pa nalogo dojemamo kot izziv. Če nalogo doživljamo kot prehud izziv, se pojavi anksioznost, medtem ko se pri prelahkih nalogah pričnemo dolgočasiti. Pri dejavnostih, ki nas močno motivirajo, Csikszentmihalyi jih imenuje avtotelične, se lotevamo vedno večjih izzivov in krepimo veščine, torej se učimo in rastemo. Občutimo avtonomijo oziroma imamo nadzor nad svojimi dejanji. Ko imamo možnost izbire in lahko uporabljamo svoje sposobnosti na kreativen način, se počutimo bolj zavzete in motivirane. Zato lahko rečemo, da zanos krepi osebno rast in razvoj.

Ob tem prav tako ne smemo spregledati temnih plati zanosa, na primer razvoj odvisnosti od prijetnih izkušenj. Csikszentmihalyi je poudaril, da je potrebno ločiti med koristnimi in škodljivimi platmi zanosa, se slednjim izogniti in prve čim bolje izkoristiti za kakovostno življenje (Avsec, 2011).

V tem modulu dobijo udeleženci priložnost doživeti ustvarjalni zanos pri preprosti vaji oblikovanja gline. Izbor gline ni naključen, saj je v skladu s spoznanji prepoznana kot bližnjica do stanja zanosa. Delo z glino je namreč naraven način povezovanja s telesom, dihanjem in ritmom, na nevsiljiv način nas pripravi do tega, da se ustavimo, izklopimo iz hektičnega vsakdana, nenehne prisotnosti digitalnega sveta in se poglobimo v oblikovanje. Glina ne dovoli prehitevanja, zato je naraven način upočasnevanja in sproščanja. Nevsiljivo nas povabi v bivanje v trenutku zavedanja tega, da smo »tukaj in sedaj« osredotočeni na ustvarjanje ter

ne razmišljamo o vsakdanjih skrbeh. Oblikovanje gline da posamezniku takojšnjo povratno informacijo.

NAMEN IN CILJI

Namen modula je ozaveščanje pomena ukvarjanja z dejavnostmi, ki omogočajo kreativni zanos. Cilj je omogočiti udeležencem, da v delavnici v času oblikovanja preprostega izdelka občutijo kreativni zanos, se zavedajo in ubesedijo občutke. Prepoznajo dejavnosti v lastnem življenju, pri katerih prav tako doživljajo zanos in razumejo pomen ukvarjanja z navedenimi dejavnostmi. Usmerjamo jih v prepoznavanje dejavnosti tako v poklicnem kot tudi zasebnem življenju.

OPIS VAJE

V uvodu udeležencem pojasnimo oris koncepta zanosa, ki je opisan zgoraj.

Udeleženci pri vaji oblikujejo glino s tehniko ščipanja (ang. pinching). Tehnika je sama po sebi zelo preprosta in sproščujoča, saj je oseba nenehno v stiku z glino in v ritmu ponavlja gibe. Tehnika prav tako omogoča udeležencem osredotočenost na trenutek, tukaj in zdaj ter popolno osredotočenost na delo, kar je pogoj za doseganje stanja zanosa. Glede na spoznanja o zanosu vemo, da je za doživljanje slednjega potrebno imeti določeno mero veščin, da bi bili nalogi kos, zato je vloga mentorja, da dobro pojasni postopek.

Pred pričetkom oblikovanja je glino treba pregnesti, da iz nje iztisnemo zračne mehurčke, ki bi nas pri oblikovanju lahko ovirali ter da jo homogeniziramo. Glino je najbolje gnesti stoje, saj pri tem uporabljamo težo telesa in ne zgolj moči rok. Gnetemo jo tako, da kepo primemo ob straneh in glino potiskamo ob podlago ter od sebe v stran. Nato kepo ponovno postavimo pokonci in potisnemo. Postopek ponovimo 10 do 20-krat. Nato glino oblikujemo v kroglo in pričnemo z oblikovanjem. Posnetek primera gnetenja gline "Wedging Clay: Ram's Head method":

<https://www.youtube.com/watch?v=iWXuY1xKEV8>.

MODUL

3

SKUPNA SLIKA

OZADJE

Vaja je bila razvita na podlagi literature o ustvarjanju v skupnosti v knjigi "Clay in Common" (Rowntree in Hooson, 2018), ki s pripovedmi in vizualizacijami delita svojo strast do lončarstva. Prepletajo se zgodbe tradicije, inovacije in sodelovanja skupnosti. Literatura je namenjena šolam, muzejem, galerijam,

V nadaljevanju mentor vodi udeležence pri oblikovanju izdelka. Kepo gline držimo v levi roki, z desno pa jo oblikujemo. Najprej naredimo luknjo v sredini, ki sega slab centimeter od dna kepice. Nato glino z eno roko vrtimo, z drugo pa enakomerno ščipamo, s čimer tanjšamo stene in počasi oblikujemo skodelico. Nekaj napotkov za mentorje najdemo v posnetku "Pottery lesson | Pinching technique clay modelling #pottery #potter #potteryart #claymodelling #clay": <https://www.youtube.com/watch?v=TSndHf7jB1M>.

Ko udeleženci oblikujejo osnovno obliko, izdelek individualizirajo, okrasijo, oblikujejo v skladu z lastnimi idejami. Mentor jih vodi skozi proces ustvarjanja do zelenega cilja. Nudi jim tehnično pomoč, predstavi orodja in ob morebitnih zapletih pomaga. Proces traja približno od 30 do 45 minut.

Sledi refleksija izkušnje s ciljem ozaveščanja pravkar doživete izkušnje. Refleksijo lahko izvedemo na naslednje načine.

- Z vodeno diskusijo: z vprašanji udeležence vodimo pri razmišljanju – ali so se povsem predali delu, so razmišljali o končnem izdelku, jih je skrbelo, da ne bodo uspešni, kako hitro jim je minil čas ali so med oblikovanjem razmišljali o čem drugem in kako so se počutili. Vabimo jih k ozaveščanju stanja zanosa. Povabimo jih k prepoznavanju aktivnosti v njihovem življenju, ki jih opravljajo z zanosom oziroma bi jih lahko poiskali in si tako popestrili prosti čas.

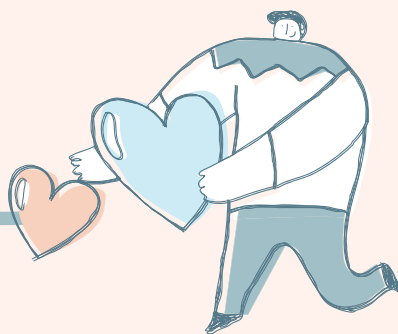
- S tehniko risanja: udeležence povabimo, da narišejo svoje občutke takoj po oblikovanju gline. Povabimo jih, da interpretirajo risbe in nadaljujemo z diskusijo o zanosu in aktivnostih v njihovem življenju, kjer bi ga lahko pogosto doživeli.
- Udeležencem ponudimo zbirke fotografij, kartic, tematskih slik (zbirko si lahko pripravimo sami iz starih razglednic, slik iz revij itd., na tržišču pa obstajajo še tematske karte) in jih povabimo, da izberejo nekaj kartic, ki ponazarjajo njihovo trenutno razpoloženje. Pozovemo jih, da izbor interpretirajo in nadaljujemo z diskusijo o zanosu.

RAZLIČICE VAJE

V tem modulu smo oblikovali različice v zadnjem delu pri refleksiji izkušnje. Različice so opisane zgoraj.

NASVETI

Mentorjem svetujemo, da osvojijo vsaj osnovne veščine ročnega oblikovanja gline, da bodo udeležence vodili z večjo samozavestjo, kar bo povečalo verjetnost, da udeleženci doživijo kreativni zanos. Informacije naj bodo jasne, vodenje umirjeno, z namenom zniževanja stresa ob dvomih udeležencev v lastne sposobnosti. Namen ni odličnost izdelka, temveč proces ustvarjanja, vendar bodo udeleženci, ki so do sebe bolj zahtevni, nameravali poseči po odličnosti in v teh trenutkih potrebujejo pomoč in tehnične nasvete.



knjigarnam, umetnikom in vsem, ki se ljubiteljsko ali poklicno ukvarjajo z glino. Prav te institucije so največje stičišče ljudi in ogledalo lokalne skupnosti.

S pomočjo projekta BalanCed smo lahko pritegnili veliko ljudi v lokalni skupnosti in prav to je naša

dodana vrednost, saj smo v lokalnem okolju prinesli inovativno storitev, kar je udeležencem prineslo prostor in aktivnosti, ki jih prej praktično na obalnem področju ni bilo. Na osnovi smernic v knjigi in predstavitve projektov dela z glino v skupnosti na različnih področjih smo v pričujočem modulu poskusili odgovoriti na naslednja vprašanja/potrebe v “naši” skupnosti:

- Prebivalcem v skupnosti smo omogočili razmislek o pomenu usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.
- Zavedanje lastnega upravljanja s časom in možnosti vplivanja na izboljšanje.
- Ozaveščanje lokalne kulturne dediščine in pomena ohranjanja ročnih spretnosti, dela z rokami, čutenja materiala, razvoja spretnosti.
- Ozaveščanje trajnostnega vidika izdelave in uporabe ročnih keramičnih izdelkov.
- Povezovanje udeležencev v skupnost.

Kako lahko povabimo udeležence in jih vključimo, da imajo občutek povezanosti? Modul udeležencem ponudi navodilo oz. tematiko za razmislek, izkustvo ustvarjanja in oblikovanja. Tako se med seboj povežejo, razmišljajo, usklajujejo, se izrazijo in na koncu opazujejo plod skupnega ustvarjanja.

Za vajo smo glede na projektno tematiko podali osrednje razmišljanje: usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Postavili smo tudi podvprašanja o uspešnem upravljanju s časom; ali se jim zdi, da dovolj časa posvetijo sebi, družini in svojim interesom, kdaj imajo občutek, da so v ravnovesju, koliko jim je ravnovesje med zasebnim in poklicnim življenjem pomembno, ali sploh kdaj o tem razmišljajo itd.

NAMEN

Namen vaje je najprej spodbuditi posameznike/ udeležence, da razmislijo vsak zase o podani tematiki. Sledi izražanje situacije, čustev, misli s prostim oblikovanjem kosa gline, nato se udeleženci povežejo z oblikovanjem materiala ob zaključku skupnega ustvarjanja (skupne slike oz.

izdelka), sledi opazovanje in diskusija o spoznanjih, občutkih, ugotovitvah skupine.

POTEK VAJE

Vaja je razdeljena na štiri sklope. Udeležencem razdelimo manjšo kepo gline, nato jim na kratko pojasnimo nekaj izhodišč v razmislek.

Razmislek o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja:

“Kako usklajujete poklicno in zasebno življenje?”
“Kaj za vas pomeni ravnovesje med obveznostmi in časom, da se lahko posvetite družini, prijateljem itd.?” “Kako ste uspešni pri tem, kaj vam pri usklajevanju med obveznostmi in prostim časom lahko pomaga? (upravljanje s časom)

Razmislek o glini in keramiki:

Kaj je glina, kakšne lastnosti ima in kako se obnaša? Na kratko določimo njene lastnosti, razložimo načine oblikovanja, opišemo blagodejne učinke gline, ki so že znanstveno dokazani in ponujajo še vedno nove izzive umetnikom in raziskovalcem.

Kakšna je njena zgodovina in kemična sestava ter uporabnost v vsakodnevem življenju? Kako se preko keramike povezujemo z drugimi kulturami in tradicijami? Pri tem razmišljamo, kako so bili ljudje nekoč in danes povezani z lončarstvom, kako je drugod po svetu, kaj lahko izpostavimo, kaj imamo skupnega in kaj bi se lahko od drugih naučili oz. drugi od nas, da bi se še bolj povezali.

Sledi prvi sklop:

Udeležencem damo navodilo, da naj glede na povedano individualno poglobijo omenjena razmišljanja in iz kepe gline nekaj ustvarijo. Ni pomembna tehnika niti izdelek, ampak prosto ustvarjanje po občutku z mislimi, ki se jim porajajo glede na ponujena izhodišča. Ustvarjajo v tišini.

Pustimo jim sedem minut časa.



Drugi sklop:

Udeležencem damo navodilo, da se razvrstijo v pare. Oglejajo si narejene izdelke in se med seboj pogovarjajo o tem, kaj so razmišljali, kakšne občutke so imeli pri ustvarjanju, o tem kar vidijo in čutijo ob pogledu na oba izdelka.

Tudi tukaj jim je na voljo sedem minut za diskusijo in opazovanje.

Tretji sklop:

Udeležence povabimo, da svoje izdelke postavijo na pripravljeno podlago na mizo in ustvarijo skupno sliko glede na podana izhodišča. Izdelke lahko po želji postavljajo drug poleg drugega, lahko jih združijo, nadgradijo, med seboj prilagajajo, preoblikujejo.

Pustimo jim ponovno sedem minut časa za oblikovanje skupne slike/motiva.

MODUL 4 REFLEKSIJA

OZADJE

Modul temelji na spoznanjih in praksi supervizije kot metode poklicne refleksije. Metoda supervizije izhaja iz različnih teoretskih šol in ima temu primerno veliko definicij. V tem kontekstu bomo uporabili model, ki se je uveljavil v Sloveniji, in sicer Razvojno edukativni model z naslednjo opredelitvijo: "Supervizija je oblika poklicne refleksije in svetovanja za zagotavljanje kvalitetnejšega poklicnega dela in spodbujanja osebnega razvoja. Namenjena je posameznikom, skupinam in organizacijam za doseganje boljših delovnih učinkov." (vir: Društvo za supervizijo, koučing in organizacijsko svetovanje; <https://www.drustvozasupervizijo.si/o-superviziji/>).

Odrasli se učimo iz izkušenj, ne glede na uspehe ali napake. Pri tem igra pomembno vlogo proces refleksije, ki nam pomaga, da ponovimo uspehe in ne ponavljamo napak, temveč jih pretvorimo v uspehe. Proces izkustvenega učenja oziroma poklicne

Četrty sklop:

Opazovanje in diskusija.

Skupaj opazujemo nastalo skupno "sliko" in se pogovarjamo o ugotovitvah, občutkih, usklajevanju in strategijah reševanja neravnovesja pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja.

Sledi skupinska slika (fotografija), če se udeleženci strinjajo.


RAZLIČICE VAJE

Uporabijo lahko tudi barvice in pri skupnem delu kaj narišejo/ napišejo, tematika pa se prilagaja glede na ciljno skupino in temo, ki jo obravnavajo.



refleksije izkušnje je David Kolb opisal v štirih fazah (dopolnila Kobolt in Žorga 1999):

1. Konkretna izkušnja, ki jo udeleženec posreduje v obliki čim natančnejše pripovedi. Pomembno je, da izlušči in oblikuje ustrezno vprašanje in s tem formulira problem, kar ni vedno najenostavnejše, saj se pogosto dogaja, da so resnični izzivi pod površino zavedanja.
2. Refleksija izkušnje pomeni opazovanje izkušnje "z očmi tretje osebe". Posameznik s pomočjo skupine ali mentorja (supervizorja) razmišlja o vzrokih, ki so ga pripeljali do izkušnje, svojih ciljih, ukrepov, posledicah, svojih občutkih itd. Refleksija je sposobnost globljega vpogleda v situacijo, samoizpraševanja in samopremisleka o lastnem ravnanju in celotni situaciji. Vključuje kognitivne procese, čustva, intuicijo, telesne



zaznave, torej prihaja iz glave in srca (Carroll, 2009).

3. Abstraktna konceptualizacija je interpretacija izkušnje, iskanje povezav s preteklimi izkušnjami, teorijami, znanji, stališči in vrednotami udeleženca. Pomembno je, da udeleženec nova spoznanja zares integrira v obstoječe miselne sheme, jih ubesedi, zapiše.
4. Praktično eksperimentiranje ali iskanje rešitev novih načinov delovanja in načrtov je mogoče, če je v prejšnjih fazah prišlo do uvida in razumevanja problema. Gre za načrtovanje novih načinov vedenja.

Refleksijo, ki je ključna v tem procesu, lahko izvedemo na različne načine, od vodene razgovora do kreativnih metod, ki aktivirajo celo vsebine, ki niso v dosegu zavestnega dela razmišljanja. V modulu smo izbrali kreativno metodo. Modul je eklektičen, v njem prepoznamo vplive terapije z umetnostjo oziroma izražanje z umetnostjo, ki smo jo prilagodili zastavljenim ciljem. Dodali smo povratno informacijo skupine z namenom iskanja različnih možnosti pogleda na neko situacijo. Refleksijo izvedemo s pomočjo izražanja z medijem, kot je glina. Uporaba gline ima svoje prednosti. Stimulira zaznave dotika, ki je neverbalen in vključuje možganske procese, ki so bližji doživljanju, intuiciji, nezavednim procesom. Na ta način imajo udeleženci širši nabor rešitev oziroma dostop do globljih spoznanj.

NAMEN IN CILJI

Cilji so ozaveščanje izkušnje, reševanje nekega konkretnega problema iz delovnega okolja in učenje iz izkušnje. Ne glede na to, ali se učimo iz dobrih ali slabih izkušenj, nas učenje bogati, opolnomoči in preprečuje ponavljanje napak. V kontekstu ustrežnejšega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja nam poklicna refleksija pomaga pri boljšem razumevanju obeh sfer življenja, saj zmanjšuje verjetnost, da bomo v prostem času razmišljali o problemih, ki jih v poklicnem življenju nismo učinkovito rešili. Prosti čas bomo lahko izkoristili bolj kakovostno in se posvetili sebi ter družini. Slednje še bolj velja v poklicih, kjer prevladuje delo z ljudmi.

V modulu se udeleženci spoznajo z metodo, ki pomaga pri razreševanju izzivov v poklicnem življenju. Cilj je uvid v širši kontekst situacije, boljše razumevanje dogajanja in iskanje rešitev. Modul bo bolj učinkovit pri udeležencih, ki že imajo izkušnje s poklicno refleksijo.

OPIS VAJE

Vajo izvajamo v manjših skupinah, ki naj vključujejo do štiri udeležence. Če je v program vključenih večje število udeležencev, jih razdelimo v manjše skupine. Manjša skupina prevzame vlogo reflektivnega tima.

Uvodna vaja

Uvodna vaja je namenjena povezovanju članov manjših skupin v reflektivne time, k sproščanju in dobremu počutju. Udeleženci sedaj že poznajo osnovno tehniko oblikovanja gline – pinčanje/ščipanje. Mentor skupini poda že zgneteno kepo gline (od 250 do 300 g). Naloga skupine je, da v sodelovanju oblikuje izdelek z omenjeno tehniko. Vsak udeleženec naredi od ene do tri poteze in izdelek poda naprej. Glina kroži v skupini in počasi dobiva obliko. Po nekaj krogih mentor poda naslednjo kepo gline, kar pomeni, da v nadaljevanju krožita dva izdelka. Komunikacija med člani skupine poteka brez besed. Sporazumevajo se s kretnjami, pogledi itd. Izdelek je zaključen, ko člani skupine s konsenzom, brez besed sprejmejo odločitev in izdelek odložijo na rob mize.

Sledi diskusija o doživljanju timskega dela, delitvi odgovornosti in medsebojnem zaupanju. Lahko si pomagamo z naslednjimi vprašanji:

- Vam je izdelek lažje delati sami ali v timu?
- Si je kdo v timu vzel več časa za oblikovanje? Kako ste se ob tem počutili?
- Je kdo v timu narekoval obliko izdelka ali ste enakomerno prispevali k temu?
- Kako je potekalo sporazumevanje, kdaj zaključiti izdelek? Je dal kdo pobudo, ste se strinjali?

- Ste pri drugem izdelku naredili vse enako ali ste kaj spremenili?
- Kako ste se počutili pri tej vaji? Kako je potekalo medsebojno zaupanje v skupini?

Vprašanja izberemo po presoji, osredotočamo se na gradnjo zaupanja v timu.

Vaja refleksije

Vsak udeleženec dobi kos gline (približno 400 g).

Prvi korak je identifikacija situacije/problema. Poteka s pomočjo vodene vizualizacije. Udeleženci se udobno namestijo, mentor jih povabi, da zaprejo oči, če jim je to dovolj udobno. Zamislijo si prihod v službo, mentor jih vodi skozi različne zaznave – kaj vidijo, slišijo, kako se počutijo. Pomislijo naj na nekaj, česar se veselijo, nato ponovno gredo skozi različne zaznave (vid, sluh, vonj, počutje). Za trenutek ostanejo pri tej situaciji, naredijo posnetek (uporabimo metaforo – kot bi fotografirali s polaroidno kamero) in ga spravijo v namišljen predal. Nato jih mentor povabi, da pomislijo na situacijo, ki se je ne veselijo preveč, saj vzbuja skrbi, jezo, strah ipd. Sledi vprašanje, kaj vidijo, slišijo, morda vonjajo, kako se počutijo? Mentor jih povabi, da vzamejo v roke kepo gline, ki je pred njimi in jo prepustijo rokam, da situacijo zmodelirajo in prikažejo kot skulpturo. Lahko ponazorijo realno sliko situacije ali simbolično – kot jo sami doživljajo (10 min).

Vsako skulpturo v okviru manjše skupine člani komentirajo tako, da podajo povratno informacijo o svojem doživljanju izdelka. Mentor jih povabi, da spregovorijo o tem, kaj menijo, da skulptura predstavlja, kako se počutijo, kaj doživljajo ob pogledu nanjo, kakšne misli ali metafore se jim porodijo. Komentirajo eno skulpturo za drugo, tako da vsaki posvetijo približno od 3 do 5 minut.¹

Avtor skulpture lahko poda svoja spoznanja ob povratnih informacijah. Deli jih le toliko, kolikor želi. Ob tem naj bo mentor pozoren, da se v skupini ne razvije pogovor o samih situacijah, saj se lahko

metoda hitro obrne v verbalno refleksijo in izgubi intuitiven del, ki je pri tej vaji zelo dobrodošel, saj naslovi globlje uvide v situacijo. Zato mentor opozori člane skupine, naj spregovorijo le o novih vidikih, ki so jih spoznali na podlagi povratnih informacij.

V naslednji fazi mentor udeležence povabi, naj skulpturo spremenijo, da jim bo bolj všeč. Pri tem lahko za inspiracijo uporabijo povratne informacije članov skupine. Lahko se prav tako odločijo, da skulpture ne bodo spreminjali (10 min).

Mentor postavi ključno vprašanje, *kako bi lahko povezali spremembo, ki so jo naredili pri skulpturi, z morebitnimi spremembami v sami situaciji*. Spoznanja delijo v majhni skupini ali si jih zapišejo, narišejo, skicirajo. Pomembno je, da udeleženci spoznanja ubesedijo, da jih ne bi pozabili. Delijo jih toliko, kolikor sami želijo. Člani skupine podajo povratne informacije in komentirajo, kako doživljajo spremembe vsake skulpture.

Ko vse skupine zaključijo s pogovorom, jih mentor povabi na skupni pogovor, kjer podajo povratne informacije o procesu dela, metodi in tem, kaj so se novega naučili.

RAZLIČICE VAJE

a) Izpeljanka metode “KOT”

Različica refleksije udeležencem odkriva nove vidike njihove situacije na podlagi celostnega odziva poslušalcev zgodbe. Izkorišča t. i. paralelni proces v superviziji, ki ga najbolje opišemo kot podoživljanje situacije pripovedovalca. V supervizijski skupini se pojavijo podobne zaznave, misli in čustva, kot so jih doživljale osebe v opisani situaciji. Glede na to, da jih podoživljajo osebe, ki niso bile neposredno vpletene v situacijo, jih je lažje ubesediti. Pogosto na plan privrejo čustva, ki so bila v sami situaciji potlačena, kar pelje do rešitve.

¹ V tej fazi vaje se metoda oddalji od metod izražanja z umetnostjo in terapije z umetnostjo, kjer je pomemben dialog med osebo in njegovim izdelkom.

Opis vaje:

Vaja se odvija v manjši skupini, ki je predhodno že dosegla stopnjo medsebojnega zaupanja.

Pripovedovalka opisuje neko situacijo iz poklicnega okolja, ki je ni znala dovolj dobro nasloviti, zato ji je ostala v spominu itd.

Druge udeleženke iz gline oblikujejo svoje doživljanje opisane situacije. Spodbujamo jih, da se čim bolj prepustijo toku in da sledijo svoji intuiciji.

V naslednjem koraku skupina analizira izdelke. Vsaka udeleženka pojasni, čemu je sledila pri oblikovanju, druge udeleženke povedo povratno informacijo o tem, kaj v kipu vidijo, kako se ob tem počutijo.

Pripovedovalka posluša, si zapisuje uvide in jih potem tudi razloži.

V naslednjem koraku skupno iščejo rešitve. Sprehodijo se okoli izdelkov in vsaka udeleženka je povabljena, da naredi dve ali tri spremembe na izdelkih. Te spremembe predstavljajo potencialno rešitev situacije. Po desetih minutah vsaka pojasni svoje spremembe. Pripovedovalka jih posluša in si zapisuje rešitve, nakar poda povratne informacije.

b) Identifikacija močnih področij in kompetenc

Različica vaje refleksije je metodološko podobna osnovni vaji, vendar naslavlja druge cilje. V različici je cilj vaje ozaveščanje kompetenc udeležencev in obenem dvig samozavesti ter opolnomočenje.

Za to različico se mentor lahko odloči v kontekstu udeležencev, ki nimajo izkušenj s poklicno refleksijo oziroma če se v dogovoru z vodstvom organizacije usmerjajo v izboljševanje medsebojnih odnosov in gradnjo tima.

Potek vaje:

Vsak udeleženec dobi kos gline (približno 400 g). Mentor jih povabi, da se spomnijo svojega uspeha, dosežka, ključne vloge v uspešno rešeni situaciji. Vodi jih skozi vizualizacije stanja in jim naroči, naj v roke vzamejo glino ter jo zmodelirajo. Lahko je to realen prikaz situacije ali metafora doživljanja le te (10 min). Nadaljevanje je podobno kot pri originalni vaji. Vsako skulpturo v okviru manjše skupine člani komentirajo tako, da podajo povratno informacijo o svojem doživljanju izdelka. Mentor jih povabi, da spregovorijo o tem, kaj menijo, da skulptura predstavlja, kako se počutijo, kaj doživljajo ob pogledu nanjo, kakšne misli ali metafore se jim porajajo. Komentirajo eno skulpturo za drugo, tako da vsaki posvetijo približno od 3 do 5 minut. En član manjše skupine dobi nalogo, da pozorno posluša komentarje in si na list papirja zapisuje vse, kar dobrega sliši o osebi. Lahko gre za lastnosti, veščine, kompetence itd. Vloga zapisnikarja kroži med člani skupine. Vsak udeleženec nato dobi seznam svojih lastnosti in lahko deli svoje doživljanje vaje ter komentira seznam lastnosti.

Ko vse skupine zaključijo s pogovorom, jih mentor povabi v skupni pogovor, kjer podajo povratne informacije o procesu dela, metodi in tem, kaj so se novega naučili o sebi in kako jih vidijo drugi.



OZADJE

Potreba po izražanju in po tem, da smo slišani je močno prisotna v našem življenju in je ena od človekovih osnovnih potreb.

Komunikacija je posredovanje svojih misli in čustev v obliki sporočil, ki jih drugi lahko razumejo. Je proces, ki poteka dvosmerno, saj udeleženci sprejemajo, pošiljajo in interpretirajo sporočila s sočasno medsebojno izmenjavo. Vendar je učinkovita komunikacija veliko več kot to. *“Je kvaliteten dialog dveh ali več posameznikov, ki odprto in spoštljivo izmenjujejo svoje misli, poglede, čustva in občutke”* (Lapornik, 2017). Omogoča usklajevanje mnenj, doseganje različnih ciljev, pa tudi vzpostavljanje, vzdrževanje in spreminjanje medosebnih odnosov. Na zmožnosti sporazumevanja vplivajo poleg dobrih komunikacijskih veščin še dobro poznavanje sebe, lastna samopodoba, samozavest ter sposobnost sprejemanja drugačnosti (povzeto po Lapornik, 2017).

Poznavanje sebe, pozitivna samopodoba in samozavestno vedenje so pomembni faktorji za uspešno komunikacijo. Šele takrat, ko se dobro poznamo in se zavedamo svojih potencialov ter šibkosti, smo zares močni. Ko spoznamo svoje mehanizme soočanja z različnimi situacijami in izzivi, si bolj zaupamo in s tem lažje poskrbimo zase ter drugim spoštljivo postavimo meje. Nimamo potrebe po dokazovanju, smo manj ogroženi, delujemo bolj samozavestno in lažje predstavimo svoja stališča ter sprejemamo stališča drugih (povzeto po Riso, 2018).

Dejavniki uspešne komunikacije so:

- V komunikacijo vstopamo z določenim namenom in jasno idejo, kaj želimo povedati.
- Pri izražanju smo jasni, razumljivi in se izogibamo dvoumnim besedam, izrazom ter abstrakcijam.
- Uporabljamo dejstva in ne zavajamo z nepreverjenimi podatki.
- Uporabljamo »JAZ sporočila«.
- Pri poslušanju smo pozorni, kaj nam sogovornik sporoča in sproti preverjamo morebitne nejasnosti.
- S sogovornikom vzpostavljamo očesni stik ter spremljamo njegovo neverbalno izražanje.
- Pozorni smo na svojo neverbalno komunikacijo, kajti če sta naši verbalna in neverbalna komunikacija usklajeni, delujemo iskreno (enako velja za sogovornika).
- Ne spreminjamo teme pogovora, dokler ni dosežen zastavljeni cilj.
- Obstaja možnost drugačne interpretacije naših sporočil. Te lahko sprožijo pri sogovorniku drugačne predstave in pomene.
- Sogovornik ima pravico do svojih stališč in mnenj, četudi so drugačna od naših.
- Pri sogovorniku sproti preverjamo, kako je razumel naša sporočila.
- Tudi sami sporočamo, kako smo razumeli njegova sporočila.
- Vsak udeleženec v komunikaciji ima pravico biti bolj ali manj aktiven in pripravljen sodelovati. Prav tako ima pravico prekiniti komunikacijo, če mu pogovor ne odgovarja ali ne vodi nikamor.

- Izpopolnjujemo svojo komunikacijo s prepoznavanjem lastne komunikacije (metakomunikacija), ozaveščanjem in izpopolnjevanjem (delavnice, izobraževanja, tečaji ipd.) (Lapornik, 2017).

Uspešna komunikacija je del socialnih veščin, ki se jih učimo vse življenje. Obvladovanje tehnik dobre in uspešne komunikacije pa pripomore k boljšemu medsebojnemu sodelovanju in kvalitetnejšim odnosom tako na delovnem mestu kot tudi v zasebnem življenju. Uspešna komunikacija ustvarja varen in zaupen prostor med udeleženci, omogoča večjo produktivnost, večjo ustvarjalnost in več prostega časa. Če smo pozorni na to, kako komuniciramo, lahko s tem prihranimo čas in se izognemo stresnim situacijam.

Poznamo tri načine komuniciranja, ki jih uporabljamo glede na življenjske situacije:

- Agresivna komunikacija, ko skušamo doseči cilj na račun drugega. Sporočilo je: »Jaz sem v redu, ti nisi v redu«.
- Pasivna komunikacija: ne postavimo se zase, ne prevzamemo odgovornosti zase in se podredimo ciljem drugih. Sporočilo: »Jaz nisem v redu, ti si v redu«.
- Asertivna komunikacija: Postavimo se zase s spoštovanjem do sebe in do drugega. Sporočilo: »Jaz sem v redu, ti si v redu«.

Ljudje uporabljamo izmenično pasivno, agresivno in asertivno komunikacijo, vendar je le ena od teh prevladujoča. Kakšno vrsto vedenja bomo izbrali, je v veliki meri odvisno od družine in kulturnega okolja (povzeto po Uzman, 2003).

NAMEN IN CILJI

Namen modula je udeležence seznaniti z dejavniki uspešne komunikacije in prikazati tri temeljne načine komunikacije, s poudarkom na asertivnem vedenju.

Cilj modula je, da udeleženci preko izkustvenih vaj in iger vlog spoznavajo pomen lastnih kvalitet, občutek varnosti v odnosih z drugimi, kako pozorno poslušajo sogovornika in preverjajo lasten vzorec

komunikacije v različnih situacijah. Predvsem pa se naučijo, kako prepoznavati lastne vrline in napake, zaupati vase in zdravo postavljanje meja (asertivnost), kar vpliva na kvaliteto odnosov z drugimi in kvaliteto življenja. Bolj kot smo uspešni pri komunikaciji, bolj smo zadovoljni in lažje dosežemo zadane cilje.

VAJE

Pred vsako vajo udeležencem razložimo teoretsko ozadje, ki je navedeno zgoraj. Uporabimo definicije samopodobe, predstavimo kaj vpliva na dobro samozavest, razdelimo tri načine komunikacije in se osredotočimo na asertivno vedenje.

Vaja: Moje pozitivne lastnosti

Udeležence povabimo, da se razporedijo v pare. Osebe v parih stojijo eden nasproti drugemu in se gledajo v oči. Vsak posameznik ima tri minute časa, da pripoveduje osebi nasproti sebe o svojih kvalitetah. Po treh minutah se zamenjajo. Oseba, ki izvaja vajo, meri čas in udeležence opozori, kdaj začne pripovedovati prva oseba, kdaj se zamenjata in kdaj konča druga oseba.

Namen vaje je prepoznavanje in ozaveščanje svojih dobrih lastnosti oziroma veščin. Po vaji sledi refleksija in diskusija. Pri tem razmišljamo, kako težko ali lahko je pripovedovati drugim o sebi na pozitiven način in koliko na to vplivajo kulturni in družbeni vzorci, ki nas pogojujejo pri sprejemanju sebe ter drugih.

Če je skupina manjša (do deset oseb), se udeležence povabi, da podelijo svoja spoznanja s skupino. Če je skupina večja, si spoznanja izmenjajo v paru. V tem primeru ima vsak posameznik v paru na razpolago pet minut..

Vaja zaupanja

Pri tej vaji udeležence ponovno razdelimo v pare. Ena oseba ima zavezane oči, druga pa jo varno vodi po prostoru. Nato se vloge zamenjajo. Vaja traja pet minut za vsako osebo.

Po končani vaji udeležence povabimo, da spregovorijo o svoji izkušnji. Pri večji skupini si to izkušnjo izmenjajo v paru.

Namen vaje je ozavestiti lastne občutke (ne)moči in zaupanja ter varnosti v situacijah, ko smo odvisni od drugih.

Vaja poslušanja

Vaja poslušanja je prav tako izvedena v parih. Navodila so naslednja: oseba, ki začne, pripoveduje svojo zgodbo (ta je lahko resnična ali pa ne) pet minut, druga oseba jo posluša. Lahko sicer neverbalno podpira pripovedovalca, vendar v tem času ne govori. Po petih minutah se zamenjata; govori druga oseba in prva jo posluša brez komentiranja.

Pri tej vaji preverjamo ali znamo pozorno poslušati. Pri refleksiji, ki sledi na koncu vaje, se osredotočamo na občutke in spoznanja pri poslušanju teri pripovedovanju. Razmišljamo, kako bi lahko bili pri tem še boljši.

Igra vlog – načini komuniciranja

Udeležencem se predstavi vnaprej pripravljene situacije, ki zahtevajo odziv.

Udeleženci pri tem izhajajo iz sebe in sproti preverjajo, kakšen tip komunikacije so uporabili (pasiven, agresiven ali asertiven).

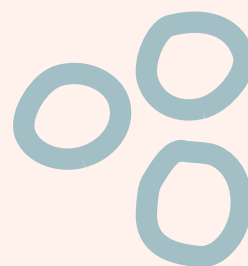
Vaja je lahko izvedena tudi kot skupinska diskusija. Namen vaje je spoznavanje lastne komunikacije in ugotavljanje, koliko smo pri tem asertivni.

RAZLIČICE

Kot je že pri posamezni vaji navedeno, jo lahko prilagodimo glede na velikost skupine in predviden čas trajanja modula. Modul v navedeni obliki traja približno 1,5 ure, skupaj s teoretskim delom.

Glede na število udeležencev diskusijo prilagodimo tako, da udeleženci podelijo svojo izkušnjo v parih. Predviden čas naj bi trajal deset minut (pet minut po osebi).

Izvajanje vaje »Zaupanje« in »Poslušanje« lahko skrajšamo iz pet na tri minute, kar bo za refleksijo še vedno primerno.



6. VIRI in LITERATURA



- Avsec, A. (2011). *Zanos*. Univerza v Ljubljani. Filozofska fakulteta. Oddelek za psihologijo.
- Avsec, A., Kavčič, T., in Zager Kocjan, G. (2022). Psihologija subjektivnega blagostanja. Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta.
- Argyle, E., in Winship, G. (2018). Creative practice with clay: A mutual route to recovery?. *Journal of Applied Arts & Health*, 9(3), 385–397.
- Bajt, M., Žugman, K. in Cerar, K. (2016). Projekt Čuječnost v šolah – naši začetki. Društvo za razvijanje čuječnosti. V Orel, M. (Ed.), *Mednarodna konferenca MINDfulness 2016 »Bodite čuječni, poučujte čuječno, poučujte čuječnost«* (pp. 67–74). Ljubljana: EDUvision.
- Binnewies, C., Sonnentag, S. in Mojza, E. J. (2010). Recovery during the weekend and fluctuations in weekly job performance: A four-week longitudinal study examining intra-individual relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 419–441.
- Brough, P., in O’Driscoll, M. P. (2010). Organizational interventions for balancing work and home demands: An overview. *Work & Stress*, 24(3), 280–297.
- Bulger, C. (2014). *Work-Life Balance*. V A. C. Michalos (Ed.). *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer.
- Carroll, M. (2009). From mindless to mindful practice: On learning reflection in supervision. *Psychotherapy in Australia*, 15(4), 38–49.
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., Siu, O. L., O’Driscoll, M. P., in Timms, C. (2016). Work–family enrichment and satisfaction: The mediating role of self-efficacy and work–life balance. *International Journal of Human Resource Management*, 27(15), 1755–1776.
- Csikszentmihalyi, M. (2019). *Zanos Psihologija optimalnega izkustva*. UMco.
- Černetič, M. (2011). Nepresojajoče zavedanje in Psihoterapija. *Kairos*, 5(3–4).
- De Bloom, J., Rantanen, J., Tement, S., in Kinnunen, U. (2018). Longitudinal leisure activity profiles and their associations with recovery experiences and job performance. *Leisure Sciences*, 40(3), 151–173.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., in Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124–197.
- Eurofound. (2017). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*. Publications Office of the European Union.
- Evropski Parlament, Svet Evropske unije. (2019). *Direktiva (EU) 2019/1158 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELLAR%3A4119596d-a475-11e9-9d01-01aa75ed71a1>
- Fancourt, D., in Finn, S. (2019). What is the evidence on the role of the arts in improving health and well-being? A scoping review. World Health Organization. Regional Office for Europe.
- Fancourt, D., Bone, J. K., Bu, F., Mak, H. W., in Bradbury, A. (2023). *The Impact of Arts and Cultural Engagement on Population Health: Findings from Major Cohort Studies in the UK and USA 2017–2022*. London.
- Fapohunda, T. M. (2014). An exploration of the effects of work life balance on productivity. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 2(2), 71–89.
- Fleetwood, S. (2007). Why work–life balance now? *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 387–400.
- Fritz, C., Sonnentag, S., Spector, P. E., in McInroe, J. A. (2010). The weekend matters: Relationships between stress recovery and affective experiences. *Journal of Organizational Behavior*, 31(8), 1137–1162.
- Gini, A. (1998). Work, identity and self: How we are formed by the work we do. *Journal of Business Ethics*, 17(7), 707–714.
- Gözükara, İ., in Çolakoğlu, N. (2016). The mediating effect of work family conflict on the relationship between job autonomy and job satisfaction. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 229, 253–266.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., in Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49–58.

- Jackson, S. A., in Csikszentmihalyi, M. (1999). Flow in sports. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Kalliath, T., in Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management in Organization*, 14(3), 323–327.
- Kim, M., in Windsor, C. (2015). Resilience and work-life balance in first-line nurse manager. *Asian Nursing Research*, 9(1), 21–27.
- Knecht, M., Wiese, B. S., in Freund, A. M. (2016). Going beyond work and family: A longitudinal study on the role of leisure in the work-life interplay. *Journal of Organizational Behavior*, 37(7), 1061–1077.
- Kobolt, A., in Žorga S. (1999). Supervizija, proces razvoja in učenja v poklicu. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
- Kossek, E. E., in Lautsch, B. A. (2012). Work-family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152171.
- Košeniina, K. (2019). 11 idej za urjenje čuječnosti s pomočjo gline. Mednarodna konferenca MINDfulness 2016 »Bodite čuječni, poučujte čuječno, poučujte čuječnost« (str. 217–226). Ljubljana: EDUvision.
- Krauss, S., in Orth, U. (2022). Work experiences and self-esteem development: A meta-analysis of longitudinal studies. *European Journal of Personality*, 36(6), 849–869.
- Kroflič, B. (1992). Ustvarjanje skozi gib. Ljubljana. Znanstveno in publicistično središče.
- Lapornik, K. (2017). Učinkovita komunikacija – korak do sočloveka in uspeha. *Pridobljeno*, 13(5), 2022.
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., in LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor – hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of management journal*, 48(5), 764–775.
- May, D. R., Gilson, R. L., in Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(1), 11–37.
- Molteni, M., in Pedrini, M. (2010). In search of socio-economic syntheses. *The Journal of Management Development*, 29(7), 626–636.
- Nicklin, J. M., Meachon, E. J., in McNall, L. A. (2019). Balancing work, school, and personal life among graduate students: A positive psychology approach. *Applied Research in Quality of Life*, 14(4), 1265–1286.
- Pasamar, S., in Valle Cabrera, R. (2013). Work-life balance under challenging financial and economic conditions. *International Journal of Manpower*, 34(8), 961–974.
- Penman, D. (2016). Čuječnost za ustvarjalnost. Tržič, Učila International.
- Poštuvan, V. (2020). Čuječnost kot psihološka intervencija za vsakdanjik. Znanja, spretnosti in kompetence na področju duševnega zdravlja, 111–118.
- Riso, W. (2018). Pravico imaš reči ne. Medvode, Založba Malinc.
- Ristevski, B. (2018). Glina se uporablja tudi v art terapijah in psihoterapijah. Portal Govori se. <https://govorise.metropolitan.si/zanimivosti/bojana-ristevski-glina-se-uporablja-tudi-v-art-terapijah-in-psihoterapijah/>
- Rowntree, J., in Hooson, D. (2018). Clay in Common: A Project Book for Schools, Museums, Galleries, Libraries, and Artists and Clay Activists Everywhere. Triarchy Press.
- Škobalj, E. (2017). Čuječnost in vzgoja. Maribor, Slovenija: Ekološko-kulturno društvo za boljši svet.
- Taşdelen Karçkay, A. (2017). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work-family conflict and life satisfaction. *Australian Journal of Career Development*, 26(1), 3–13.
- Tement, S., Korunka, C., in Pfeifer, A. (2010). Toward the assessment of the work-family interface: Validation of the Slovenian versions of work-family conflict and work-family enrichment scales. *Psihološka obzorja* 19(3), 53–74.
- Ucman, I. (2003). Koncepti in veščine komunikacije. Novo Mesto. <https://www.leila.si/dokumenti/kom.pdf>
- Vespini, S. (2019). Clay Work as a Mindfulness-Based Practice. Herron School of Art and Design.
- Wheatley, D. (2012). Work-life balance, travel-to-work, and the dual career household. *Personnel Review*.
- Zheng, C., Molineux, J., Mirshekary, S., in Scarparo, S. (2015). Developing individual and organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing. *Employee Relations*.

