



# POVEZOVANJE RAZREDNE SKUPNOSTI V NERAZDRUŽLJIVO CELOTO

## 1. Teoretični del



Multiplikatorka POŠ:

Klavdija Oblak, dipl. prof. športne vzgoje

# PREDSTAVITEV PROJEKTA POŠ

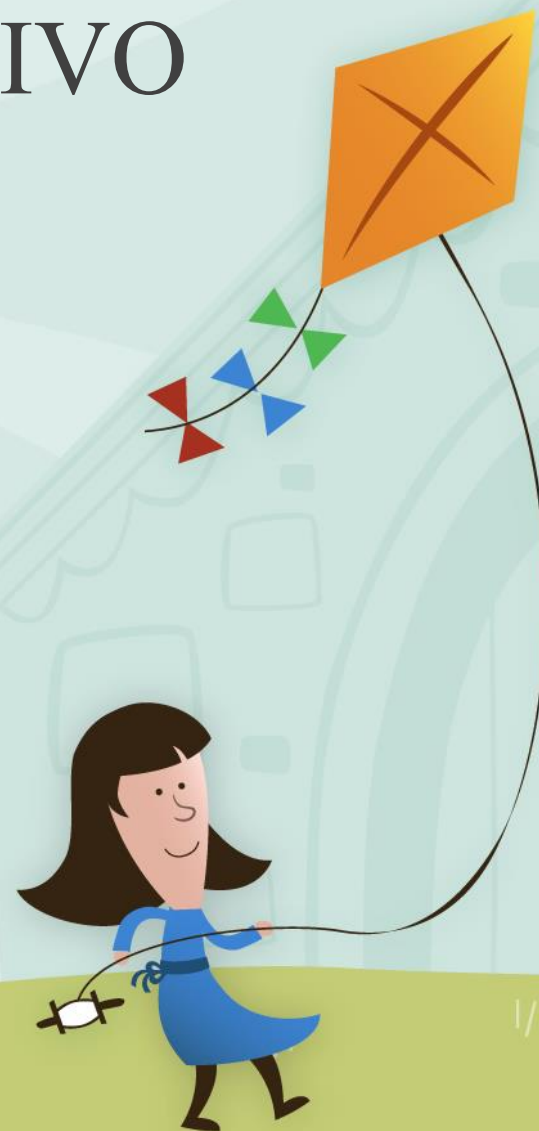
- Popestrimo šolo na OŠ Žiri,
- obdobje izvajanja: 2017 – 2021,
- Operacijo financira Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport ter Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada,
- glavni namen:
  - ✓ krepitev ključnih kompetenc,
  - ✓ razvoj inovativnosti in ustvarjalnosti,
  - ✓ izvajanje različnih vzgojno-izobraževalnih aktivnosti.



# POVEZOVANJE RAZREDNE SKUPNOSTI V NERAZDRUŽLJIVO CELOTO

Cilji izobraževanja so:

*spoznavanje, povezovanje, navezovanje stikov,  
sprejemanje, podpora, kvalitetna komunikacija, reševanje  
konfliktov, graditev zaupanja, graditev prijateljstev...*



# 1. MOTIVACIJA – osnovne potrebe

POTREBA	RAZLAGA
Biološke potrebe	Fiziološke, po hrani, vodi, kisiku.
Potreba po varnosti	Zaščita, izogibanje škodi, nevarnosti, izgubam.
Potreba po sprejetosti	Pripadnost, biti enak drugemu, biti del skupine (družina, razred), po druženju, po ljubezni.
Potreba po ustvarjalnosti	Po učenju, razvijanju samega sebe, izpopolnjevanju, znanju, razumevanju.
Potreba po samostojnosti	Po lastni aktivnosti, da sam zmorem/znam, po samoodgovornosti, neodvisnosti.
Potreba po sprostitvi	Potreba po dražljajih, po užitkih, uživanju, zabavi, ugodju, stimulaciji, zadovoljstvu, doživljanju pozitivnih čustev, razbremenitvi.
Potreba po uspehu	Biti drugačen/uspešnejši od drugih, po dosežku, ugledu, uveljavljanju, po spoštovanju; po tem, da me opazijo, cenijo, sem spoštovan.

Povzeto po Maslowi lestvici potreb (Robertson et al., 1994, str. 20)



## 2. SKUPINA

Skupine so socialne mreže (Kobolt, 2009) oziroma okolja, v katerih preživijo večino življenja (Nastran Ule, 1997). O skupini lahko govorimo takrat, ko imajo posamezniki znotraj nje enak cilj.

### SKUPINSKA MISELNOST

je miselnost članov skupine (vključuje vrednote, prepričanja, pričakovanja, pomembnost, prioritete).



Ta miselnost je trajna in:

- člane poveže,
- narekuje, kako naj se vedejo,
- usmeri k skupnemu cilju.

PRIPADNOST SKUPINI je motiv zaradi katerega nekdo ostaja in dobro deluje v skupini.

### VRSTE PRIPADNOSTI:

#### PRIPADNOST ZARADI KORISTI

Pripadni smo, ker imamo od tega neko korist in nimamo boljše izbire.

#### PRIPADNOST ZARADI PRISILE/DOLŽNOSTI

Pripadni smo zato, ker moramo, smo prisiljeni ali se čutimo dolžne.

#### PRIPADNOST ZARADI DOBREGA POČUTJA

Pripadni smo, ker si želimo biti tam, ker nam je tam všeč in se s skupino identificiramo.





# 3. KOMUNIKACIJA

Komunikacija je sporazumevanje oseb z določenim namenom.

VRSTE KOMUNIKACIJE:

TIP	RAZLAGA	ŽELIMO, DA...
VERBALNA IN NEVERBALNA	<p>Poleg besed komuniciramo tudi z neverbalnimi znaki, ki predstavljajo več kot 90% informacij prejemniku sporočila:</p> <p><u>Telesna govorica:</u> Geste gibov (rame gor, kimanje, miganje z glavo), telesna drža (npr. prekrižane roke, glava dol, pogled stran), obrazni izrazi (privzdiganje obrvi, nasmeh), očesni kontakt (gledam mimo, način pogleda, premiki oči), dotik (nežen udarec po hrbtu), razdalja in položaj med pogovorom, urejenost.</p> <p><u>Glas:</u> Ton in barva glasu: momljanje ostrina govora, glasnost govora, poudarjanje.</p>	... je neverbalna kontrolirana in v skladu z verbalno.
ODKRITA IN PRIKRITA	<p>Poleg tega kar sporočamo, hote ali nehote sporočamo še:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• svoja čustva (jeza, razočaranje),</li><li>• splošno mišljenje o človeku,</li><li>• stopnjo verjetja in zaupanja v osebo (da bo to naredila),</li><li>• svoje predvidevanje (kako bo oseba sporočilo razumela).</li></ul>	... je čim manj prikrite, čim več odkrite.
BISTVENA IN NEBISTVENA	<p>Ko komuniciramo lahko hote ali nehote podajamo:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• presplošne informacije (konkretnost danih informacij),</li><li>• nejasne informacije (jasnost informacij),</li><li>• preveliko informacij (količina danih informacij).</li></ul>	... so informacije ključne, konkretne in jasno komunicirane.
ENOSMERNNA IN DVOSMERNNA	<p>Ko komuniciramo hote ali nehote:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ne sprejemamo povratne informacije,</li><li>• ne dopustimo povratne informacije in</li><li>• posledično ne vemo ali smo dosegli cilj komunikacije.</li></ul>	... vedno ko komuniciramo spremljamo povratno informacijo in se vprašamo, ali in kako so razumeli.

# 4. KOHEZIVNOST

Kohezivnost izhaja iz latinske besede »cohaesus«, ki pomeni »držati skupaj, zlepiti«.

Kohezivnost se kaže v visoki povezanosti neke skupine in privlačnosti te skupine za posameznika.

Visoka povezanost se kaže v prevladovanju pozitivnih emocij med člani, v občutku odgovornosti za njen uspeh ali neuspeh, v razvitem občutku pripadnosti skupini ter v privlačnosti skupine za člane.

Nizka povezanost pa v prevladovanju negativnih emocij ali sovražnosti in konfliktnosti med člani, v pomanjkanju občutka skupinske pripadnosti, v odsotnosti občutka odgovornosti za njen uspeh oz. neuspeh, v neprivlačnosti skupine.



Povzeto po: Repanšek, Ž. Kohezivnost košarkarskih ekip. Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za šport, Kamnik 2007



# Družbena in delovna kohezivnost

**Kohezivnost** = skupina drži skupaj v želji doseči skupne cilje in zadovoljiti potrebe članov.

**Družbena kohezivnost** = držimo skupaj v dobrem vzdušju, vsak se trudi za dobre odnose in počutje (timski duh, kemija, dobri prijatelji, dobro se imamo/razumemo).

**Delovna kohezivnost** = držimo skupaj v dobrem sodelovanju, vsak se trudi in žrtvuje za skupinski cilj (timsko delo, sodelovanje, dobri sodelavci, dobro delamo).

Vpliv kohezivnosti na učinkovitost razreda

	VISOKA DELOVNA	NIZKA DELOVNA
VISOKA DRUŽBENA	Najboljši rezultati	Škoda
NIZKA DRUŽBENA	Dobri rezultati	Solidni rezultati

Področja in načini vplivanja na kohezivnost (Team building):

Na razred (tim/ekipo) lahko vplivamo na različnih področjih družbene in delovne kohezivnosti in z različnimi postopki.

Če to delamo zavestno, s tem gradimo tim (razred).





# Področja in postopki za grajenje tima (razreda)

## PODROČJA VPLIVANJA

### Družbena kohezivnost

- predstavljanje, spoznavanje,
- povezovanje,
- neformalna komunikacija,
- razumevanje drugega in drugačnosti,
- sprejemanje in spoštovanje drugega,
- podpora,
- neformalne vloge in statusi,
- reševanje konfliktov,
- neformalna pravila, skrite norme,
- vrednote, identiteta, pripadnost.

### Delovna kohezivnost

- cilji (skupinski, individualni, usklajevanje),
- sodelovanje (sprejemanje nalog, pomoč, neopazen trud za razred),
- zaupanje sošolcem,
- formalna komunikacija (reakcije na napake/dobre poteze sošolcev),
- formalna pravila in rutine, zapovedi,
- formalne vloge,
- razred v stresu.

## POSTOPKI VPLIVANJA

### POSTOPKI V TEAM BUILDING SREČANJIH:

- aktivnosti/igre,
- vprašanja za diskusijo + diskusija,
- vodene aktivnosti izven pouka,
- dogovori z razredom za izboljšave,
- pregled dogovorjenih izboljšav.

### POSTOPKI UČITELJA:

- strukturiranje TB znotraj/izven pouka,
- postavljanje in vzdrževanje pravil in rutin,
- razlage pozitivnega in negativnega dogajanja znotraj razreda,
- zahteve/navodila učencem za spremembe,
- individualni razgovori z učenci,
- delitev nalog in vlog,
- posredovanje v konflikt,
- postavljanje ciljev,
- zahtevanje in nagrajevanje skupinskega/timskega dela,
- postavljanje in vzdrževanje timske taktike,
- kontrola negativne komunikacije,
- ozaveščanje in kontrola neformalnih vlog,
- oblikovanje skupne identitete.

# 5. VLOGE TIMA/RAZREDA

Vloga je vsota pričakovanih vedenj. Poznamo FORMALNE VLOGE (so dodeljene, jasno prepoznane, določene) in NEFORMALNE VLOGE (niso jasno dodeljene, a so prepoznane, se naredijo v razredu posameznikov).

Vloge so lahko za dinamiko skupine: koristne, škodljive, nevtralne.

## OSNOVNI PRINCIPI PSIHOLOŠKIH VLOG:

- Vsak razred za dobro delovanje potrebuje posameznike, ki prevzemajo različne vloge.
- 1 psihološko vlogo ima lahko več oseb.
- 1 oseba ima lahko več psiholoških vlog.
- Vsaka vloga ima koristne in nekoristne lastnosti.
- Včasih je kakšnih vlog preveč, včasih kakšna vloga manjka.
- Nekdo je lahko v psihološko vlogo tudi prisiljen.
- Učenci velikokrat avtomatično prevzemajo vloge, ki so jim osebno blizu.

Če smo vsi zadovoljni z vlogami in se prepozna pomembnost vsake vloge, se močno poveča kohezivnost razreda.



# Psihološke vloge

Koristne lastnosti	Ime vloge	Nekoristne lastnosti
Močno usmerjeni proti cilju, z veliko potrebo po uspehu. Druge pripravljajo za delo, usmerjajo, priganjajo. So vztrajni, vestni, imajo smisel za podrobnosti. Ne potrebujejo zunanjih vzpodbud.	<b>DELOVNI VODJA</b>	Včasih bi delo opravili kar sami. Zaradi močne želje lahko pregorijo. Delajo si nepotrebne skrbi. Pozabljajo na pomembnost dobrih medsebojnih odnosov.
Zavzemajo se za druge, znajo prisluhniti, preprečujejo spore, dobro komunicirajo, so družabni, sproščeni. Izjemno pomembno jim je, da se s sošolci razumejo in da je razred povezan	<b>DRUŽBENI VODJA</b>	Preveč so usmerjeni v ljudi in lahko pozabljajo na delovne naloge, podrobnosti. Imajo izjemno močan vpliv na delovanje/obnašanje razreda, kar je lahko slabo, če nimajo hkrati tudi močnih ciljev in skupino vlečejo stran od cilja.
Polni so idej, ustvarjalni, spodbujajo spremembe, dojemljivi za kritiko. Od njih se lahko vedno pričakuje poteza več.	<b>IDEJNI VODJA</b>	Pozabljajo na podrobnosti, osnovne stvari/dogovore. Niso potrpežljivi za izvajanje neustvarjalnih nalog. Včasih so neukrotljivi. Težko razumejo druge.
Dobro organizirani, zanesljivi, trdo delo jih veseli. Hitro se aktivirajo, prevzamejo zamisli drugih in jih izvajajo brez pomisleka. Opravijo vse, ne le tisto kar želijo.	<b>GARAČ</b>	Niso ustvarjalni, originalni, ni dodatne vrednosti v njihovem delu, nedovzetni so za nove možnosti. Ne poskrbijo sami za svoje potrebe, premalo so odločni. Potrebujejo vodenje. Ne rešujejo konfliktov in v kritičnih trenutkih težko reagirajo.
S svojo energijo dviguje ostale. Drugim dviguje samozavest, jih motivira, dviguje, skrbi za njih.	<b>MOTIVATOR</b>	Pozabljajo na podrobnosti. Če oni ugasnejo/obupajo/izgubijo energijo, tudi vsi ostali ugasnejo. Razred postane močno odvisen od njih.
Pomirjajo sebe in druge v stresnih situacijah. Znajo ohraniti trezno glavo.	<b>POMIRJEVALEC</b>	Težko sprejemajo težke odločitve. Včasih kažejo premalo energije.
So resni, preudarni, stvari temeljito premislijo in kritično pretehtajo. Zaradi svoje analitičnosti lahko opazijo tisto, česar drugi ne.	<b>OPAZOVALEC</b>	Počasno se odločajo. Zaradi resnosti pozabljajo na druge, na odnose. Nimajo navdiha za motiviranje drugih. Se ne navdušujejo nad novostmi.
	<b>RUŠILEC</b>	Agresivni r.: izzivajo, iščejo spore, čustveno se odzivajo na razočaranje, so prepirljivi, le kritizirajo. Pasivni r./nezadovoljnež: čustveno se odzivajo na razočaranje, a le s pasivnim kazanjem svojega nezadovoljstva.
Izzivajo, kritizirajo, a dajejo konstruktivne ideje, opazijo področja za napredek. Ostale držijo na visokem nivoju. Preprečujejo pojav zadovoljstva.	<b>KRITIK</b>	Veliko časa do nezadovoljni, proti, težijo.
So zabavljači in razbijalci napetosti. Razred znajo sprostiti.	<b>DVORNI NORČEK</b>	Velikokrat so neresni v resnih situacijah in napetost razbijajo na napačnih točkah. Včasih so prisiljeni v to vlogo in takrat niso zabavljači, ampak le strelovodi za stresorje.

# 6. VEDENJE POSAMEZNIKA DO DRUGIH

## 1. Agresivno, asertivno in submisivno vedenje:

	AGRESIVNO VEDENJE	ASERTIVNO VEDENJE	SUBMISIVNO VEDENJE
Način	Na silo, napad, škodljivo za drugega.	Mirno, jasno, odkrito, neškodljivo za oba.	Podrejeno, brez uveljavljanja, izogibajoče, škodljivo zase.
Upoštevanje potreb	Drugih NE, svojih DA.	Drugih DA, svojih DA.	Drugih DA, svojih Ne.

## 2. Prosocialno vedenje je tisto vedenje, s katerim koristimo drugim, ne da bi od tega pričakovali korist zase (žrtvovanje, dajanje drugim).

### Kdaj je več prosocialnega vedenja?

- če so učenci empatični,
- če je skupina manjša,
- če imajo učenci dobre odnose v skupini,
- če se tudi drugi v skupini prosocialno vedejo,
- če učenci znajo in obvladajo pričakovana (prosocialna) vedenja,
- če so taka vedenja vidna, priznana, pohvaljena,
- če so posamezniku takšna vedenja pomembna in je zato ponosen, vesel in zadovoljen.



# 7. UPORABLJENA LITERATURA

1. Repanšek, Ž., Kohezivnost košarkarskih ekip. Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za šport, Kamnik 2007.
2. Kovač, N., Razred kot socialna skupina in vodenje razreda. Magistrsko delo, Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta, Ljubljana 2016.
3. Vičič, A., Zagorc, B., Holsedl, A. Pripadnost reprezentancam in razvoj športne osebnosti. Priročnik za izvajalce, Podpora vrhunskim dosežkom, Psihološka priprava športnikov, Ljubljana 2016.

