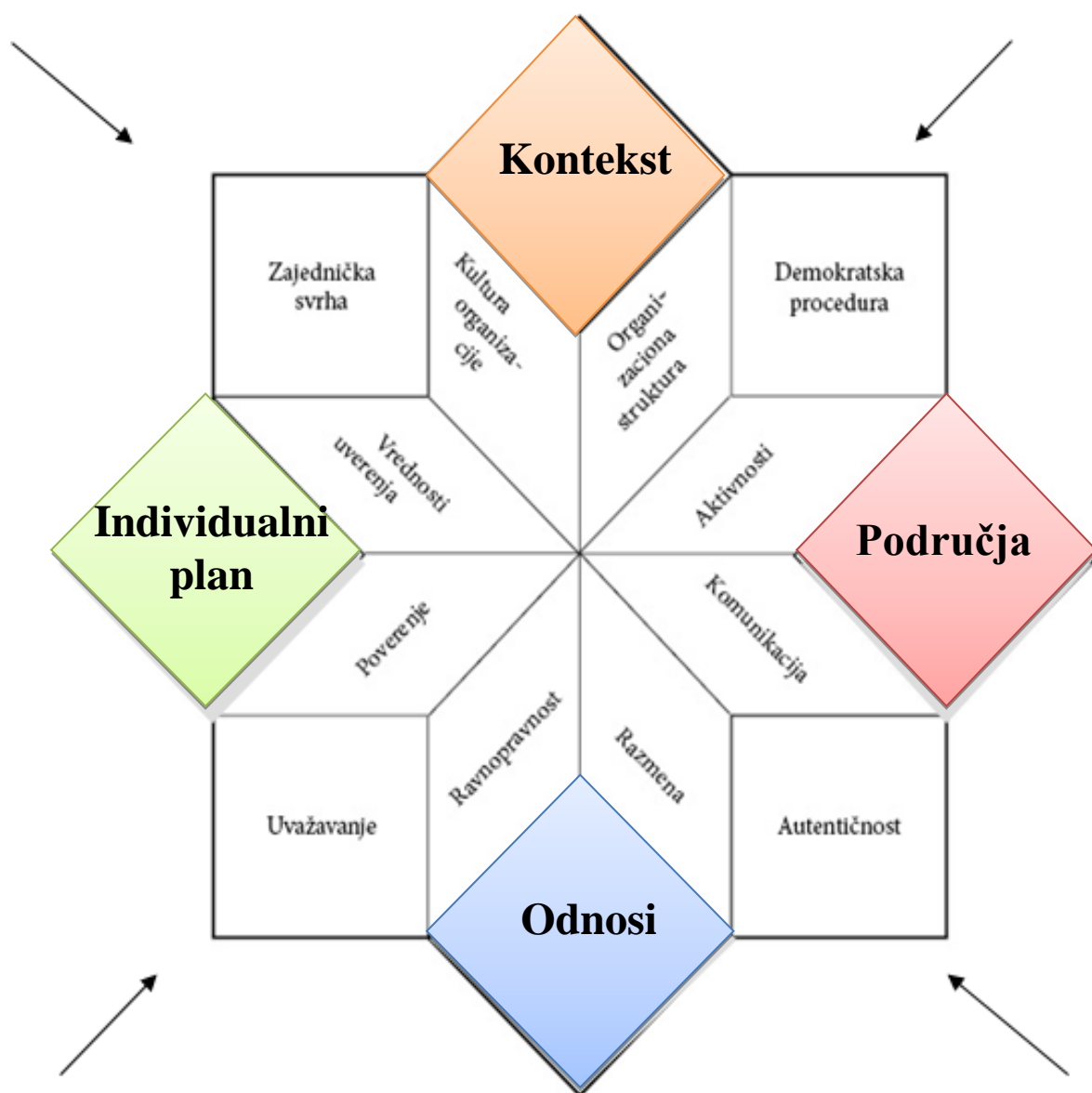


Origami „žabica“ partnerstva

Razvijati partnerstvo roditelja i nastavnika nije jednostavan proces, zato što se taj proces odvija kroz uzajamno dejstvo građenja **odnosa** na **individualnom planu**, kroz određena **područja** delovanja u datom **kontekstu**. Da bi takav proces bio uspešan sve ove dimenzije moraju imati određene karakteristike. Na primer, odnosi se moraju zasnivati na uvažavanju, svako individualno mora da ima osećaj poverenja, mora postojati dobra komunikacija i zajedničke aktivnosti, mora postojati razrađena procedura saradnje, i tako dalje, i tako dalje.

Složenost ovakvog procesa predstavili smo kroz origami „žabicu“.



Metafora origami „žabice“ je pokušaj grafičkog prikaza celovitog, dinamičnog, uzajamno uslovljenog i preklapajućeg procesa čije dimenzije i pojedine aspekte samo za potrebe detaljnijeg određenja možemo prikazivati pojedinačno i izdvojeno. Ona je idealna slika partnerstva kojoj možemo da težimo i kao takva može nam pomoći da razumemo da je partnerstvo proces koji se gradi kroz naše odnose i aktivnosti, da zahteva zajedničko vreme, promišljanje i akciju, a ne stanje koje možemo propisati i preuzeti kao gotovu stvar.

Model „žabice“ ukazuje na:

1. uzajamnu povezanost dimenzija uspostavljanja *odnosa* partnerstva sa dimenzijama na *individualnom planu*, kroz različita *područja* u dimenzijama organizacijskog konteksta;
2. unutrašnju dinamiku kojom se pomeranja jednog aspekta date dimenzije odražava na pomeranja u drugima aspektima te dimenzije, ali i u drugim dimenzijama;
3. isprepletanost i uzajamna preklapanja u kojima pojedini aspekti istovremeno oblikuju više dimenzija;
4. spoljašnju dinamiku: origami se pomera, približava ili udaljava zavisno i od spoljašnjih faktora kao što su program, regulativa, prosvetna politika, širi kulturni kontekst, socijalno determinisane uloge aktera.

U tabeli koja sledi dat je opis svake od „stranica“ u „žabici“ vezanih za odnose, individualni plan, područja i kontekst sa opisom kakve bi one trebalo da budu da bi smo razvijali partnerstvo. Radi lakšeg snalaženja, obojili smo u tabeli pojedine „stranice“ žabice odgovarajućim bojama prema šemi.

Odnosi	
Ravnopravnost	<i>Jednakost u mogućnosti realizacije svojih prava</i> i moći uticaja u skladu sa svojim pravima. To znači biti jednak <i>u pravu</i> na koje se ima pravo, a ne jednakost prava (Larenz, 1979).
Razmena	Mogućnost uzajamnog poznavanja i izgrađivanje zajedničkog značenja.
Odnosi/	
Područja	
Autentičnost	Mogućnost ispoljavanja i zadovoljavanja vlastitih potreba, interesa i interesovanja i razvijanje vlastitih kapaciteta.
Odnosi /	
Individualni plan	
Uvažavanje	Izgradnja vlastitog statusa na bazi kompetencija a ne moći i podrška razvoju kompetencija drugog.
Područja	
Aktivnosti	„Pošto smo mi ono što radimo, ako želimo da se promenimo, moramo da počnemo sa promenama onoga što radimo” (Wills prema Donahoe, 1993, str. 166). Odnos sa drugima izgrađuje se kroz zajedničko polje delovanja, učešćem u mreži recipročnih obaveza i dužnosti i zajedničkih aktivnosti.

	Time se pružaju mogućnosti učesnicima da se, u realizaciji zajedničkih zadataka i interesa, oslone jedni na druge i u tom procesu se izgrađuje uzajamno poverenje i reputacija (pouzdanost drugog aktera).
Komunikacija	Područje komunikacije je osnov za uspostavljanje odnosa. Stepen i kvalitet komunikacije oblikuje uzajamne odnose i način realizacije odnosa. Komunikacija prožima sva druga područja aktivnosti i realizuje se i kroz različite oblike i tipove aktivnosti u drugim područjima, kao što god se druga područja i oblici dominantno realizuju kroz komunikaciju. Komunikacija ne podrazumeva samo uzajamnu razmenu informacija već pre svega dijalog kao proces izgrađivanja zajedničkog značenja kojim ojačavaju kolektivne težnje i istovremeno se akteri menjaju na individualnom planu.
Individualni plan	
Poverenje	Poverenje je spremnost pojedinca ili grupe da izloži sebe drugome na osnovu uverenja da je druga strana benvolentna (da će delovati u našem najboljem interesu), pouzdana (da se možemo osloniti i računati na nju), kompetentna (verovanje u sposobnost druge strane da će uspešno obaviti ono što proističe iz njene uloge), poštena (stepen do koga druga osoba ili institucija manifestuje integritet, govori istinu i realno prikazuje stanje) i otvorena (stepen do koga druga strana podržava komunikaciju i razmenjuje informacije) (Hoy i Tschannem-Moran prema Railsback, 2003).
Vrednosti	Vrednosti (šta se smatra važnim, šta je dobro, šta je standard za vredno); verovanja kao kognitivno poimanje istine i realnosti; norme, kao mreža postavljenih očekivanja u vezi različitih aspekata socijalnih odnosa (očekivano poželjno ponašanje, adekvatno oblačenje, primereni jezik); pretpostavke kao podsvesni sistemi verovanja, percepcije i vrednosti (pretpostavke o zainteresovanosti i potencijalima druge strane, o ulogama) određuju načine na koji mislimo i delamo.
Kontekst	
Struktura	Organizacionu strukturu ustanove (infrastrukturu) čine: organizacija prostora, infrastruktura aktivnosti (radno vreme, raspored aktivnosti, način tranzicije, organizacija rutinskih aktivnosti); struktura zaposlenih (broj, obrazovanje, pol, fluktuacija, struktura odnosa među zaposlenima). Upravo elementi infrastrukture, kao realno opaženo i doživljeno, nose poruku o stvarnom položaju i ulogama aktera vaspitne prakse. Kulture ne postoje u vakuumu; one su uspostavljene u strukturama vremena i prostora. Ove strukture oblikuju odnose. Bitni elementi strukture, kada govorimo o procesu uspostavljanja partnerstva, su: 1. pitanje organizacione strukture zaposlenih sa dva, uzajamno povezana, aspekta a to su postojanje uzajamno zavisnih uloga (struktura timskog rada umesto strukture izolacije) i pitanje moći i autonomije organizacije; 2. vreme i 3. fizička bliskost kao prostorna struktura kojom se omogućava neposredna i kontinuirana interakcija (npr. pitanje veličina ustanove, postojanje prostora za zajedničko delanje, otvorenost prostora)
Kultura	Kultura organizacije, kao sistem vrednosti, pravila, verovanja, znakova, simbola, rituala, je organski deo organizacijske zajednice. Ako se kultura menja, sve se menja. Kulturu organizacije čine zajednički smisao i svrha koji ne moraju biti, i najčešće nisu, identični proklamovanoj funkciji i

	<p>zvaničnim ciljevima programa; vrednosti, norme i pretpostavke; rituali, tradicije i ceremonije, institucionalna istorija kao manifestacija vrednosti, zajedničkog smisla, pripadništva i normi; arhitektura, artefakti i simboli kao elementi fizičkog prostora kojima se manifestuju vrednosti, norme i pretpostavke.</p> <p>Kultura organizacije manifestuje se kroz odgovarajuće obrasce ponašanja, socijalne norme i mentalne modele i formira naše tumačenje i doživljaj odnosa i aktivnosti. Prema Petersonu (Peterson i Deal, 2002), ona određuje fokus (šta smatramo važnim); predanost (stepen do koga se identifikujemo sa onim što radimo); motivaciju (spremnost da na tome radimo); produktivnost (stepen do koga ostvarujemo cilj).</p>
Kontekst/ Područja	
Demokratska procedura	Razvijena i transparentna procedura kojom se omogućava razmena, autentičnost i ravnopravnost kroz postojanje razvijenih i transparentnih struktura kroz koje se ostvaruje komunikacija kao što su zajednički sastanci, pisana komunikacija, neformalni susreti i sl. i pravila i procedure kojima se regulišu procesi donošenja odluka, podela uloga, preuzimanja vođstva i razrešavanja konflikata
Kontekst/ Individualni plan	
Zajednička svrha	Iz poverenja se, kroz zajedničke aktivnosti, artikuliše zajednička svrha i smisao odnosa kao uzajamne <i>podrške</i> , jer je poverenje osnov socijalnog kapitala. Zajednički ciljevi (vrednosti i svrha) pokreću naše delanje i determinišu kulturu, a kultura istovremeno proističe i oslanja se na kompatibilnu strukturu.

Detaljnije o partnerstvu u obrazovanju možete pročitati [ovde](#) ([linkovati Partnerstvo u obrazovanju rad, Dragane Pavlović](#))

Dragana Pavlović Breneselović