

Redskap för

MOTIVATION OCH ARBETSRO I SKOLAN

- medvetenhet och demokrati

Problematiken/utmaningen

- Eleven stör undervisningen och vill ha ständig uppmärksamhet.
- Respektlöst och arrogant beteende
- Likgiltighet, lathet och dålig prestation
- Självdestruktivitet
- Läraren/personalen känner stark frustration och stress.
- En förälder agerar aggressivt, hotar med anmälningar...

Grundtankar:

- *Allt vad jag ser hos den andra, finns i mig själv på något sätt.*
- *Det jag gör mot andra gör jag mot mig själv inom mig själv.*
- *Ingen handlar elakt i sin sanna medvetenhet om sina dåliga intentioner.*
- *Det onda kan endast botas med det goda.*

REDSKAP FÖR MOTIVATION OCH ARBETSRO I SKOLAN

Innehåll

1	FÖRORD	Pag.
	1.1	Inledning 3
	1.2	Helhetsbild om metoden 6
	1.3	Konceptet i flödesschema 7
2	MOTIVATION OCH ARBETSRO GENOM MÄNNISKOKÄNNEDOM	
	2.1	Människosynen och grundtankarna 9
	2.2	Principer för att bemöta negativa emotioner 13
	2.3	Principer för att förhindra destruktiva handlingar 15
	2.4	Konstruktiv (öppnande) kritik 16
	2.5	Utvecklingssamtal 19
	2.6	Krav: stimulans eller konflikt? 19
	2.7	Identifikation som verktyg för självkänedom 20
	2.8	"Problemelev" och den traumatiska processen 21
3	MOTIVATION OCH ARBETSRO GENOM DEMOKRATI	
	3.1	Skolans organisationsschema med direkt demokrati 23
	3.2	Ärenden som kan beslutas tillsammans 24
	3.3	Ordningsregler och konsekvenser 24
	3.4	"Problemelev" – sammanfattning 26
	3.5	Ett svårt fall – arbetsplan för samarbete 27
	3.6	Hur bemöta mobbning? 28
	3.7	Plan för stegvis tillämpning 33
Bilagor		
	01	Mänskliga rikedomar och hämningar 34
	02	Attityd av censur 35
	03	Idealisering – projektion 36
	04	Perfektionism, storhetsvansinne och narcissism 37
	05	Avundsjuka (missunnsamhet) 38
	06	Frågor för utvecklingssamtal 39
	07	Frågor för självkänedom 40
	08	Skolans organisationsschema 41
	09	Arbetsplan för samarbete 42
	10	Exempel på arbetsplan för samarbete 43
	11	Frågor om skolans kvalitet 44
	12	Tillämpning av metoden i sex vanliga problem 45
	13	Resumé om metoden 46

1 FÖRORD

1.1 Inledning

I skolan upplevs ofta **frustration** och stress. Det går åt mycket tid och energi till att upprätthålla arbetsro och disciplin i klassrummet. Det är inte lätt att bemöta elevers negativa emotioner eller förhindra destruktivitet och ge konstruktiv kritik till elever som agerar likgiltigt, arrogant eller aggressivt. Den psykosociala miljön kan vara otrygg och sakna tydlig struktur och vilja till samarbete.

Några exempel på vanliga problem/utmaningar:

- Eleven **stör undervisningen**, rör sig i klassrummet, skojar jämt, talar utan att lyssna på andra, har rastlöst och impulsivt beteende, vill jämt ha andras uppmärksamhet.
- Eleven betar sig som om hon stod över regler och goda vanor på ett **respektlöst och arrogant sätt**. Eleven lyssnar inte, **lyder inte** och röker trots förbud. Hon använder ofta fula, hånande termer och svärord och betar sig hotfullt.
- Eleven är ofta **frånvarande** i sina tankar, passiv och lat. Eleven uttrycker sig lätt som om **ingenting skulle intressera** denne och presterar dåligt.
- Eleven är mycket **tyst, inåtvänd** och blockerad. Hon har inga kamrater, klär sig i svart, låter depressiv och självförnekande. Hon **skär sig** med kniv, äter inte ordentligt och kan ha **själv mordstankar**.
- **Läraren/personalen** upplever **frustration, kontinuerlig stress** och trötthet. Känslan av hopplöshet är nära, motivationen för arbetet är förlorad och man väntar bara på lov och pension.
- Några **föräldrar agerar aggressivt**, kräver omöjliga saker, skyller på skolan och läraren, hotar med anmälningar. De har **ingen dialog med skolan**.

Det finns ett behov av att skapa och utveckla principer och metoder för att skapa en rejäl förändring. Här presenteras redskap för att:

- förbättra **samarbetsanda** och disciplin i klassrummet och i skolan
- öka elevernas **motivation** för inläring, deltagande och personlig utveckling
- **förtydliga** lärarens uppdrag och skolans verksamhetsprinciper
- minska den onyttiga **stressen** och frustrationen

Dessa redskap kan användas i en klass, årskurs eller hela skolan och kan tas i bruk med en stegvis process. Modellen är ett verktyg för såväl elever som personal. Den tar med lärare, elever och övrig personal i skolans

beslutsprocesser, vilket ger en känsla av delaktighet och ökar motivationen. Skolans verksamhet upplevs som meningsfull och viktig. Människokännedomen och självkännedomen ger ökad förståelse för både andras och egna känslor, motivationer och reaktioner.

Konceptet bygger på **två dimensioner**:

- den **individuella** dimensionen; kännedom om sig själv och andra
- den **sociala** dimensionen; tillämpning av samarbetsregler utvecklade genom en direkt demokratisk process mellan skolans personal och elever

Genom att arbeta med dessa dimensioner förbättras sammanhållningen och känslan av tillhörighet i skolans kollektiv, vilket leder till ökat samarbete.

I metoden är principerna för tillämpning av direkt demokrati inspirerade av den erfarenhet, som **Jordlösa Lantarbetarnas Rörelse i Brasilien** (omfattar två miljoner människor) har utvecklat i sina skolor under cirka 20 år (den sociala dimensionen). Den tillämpade människosynens teori (den individuella dimensionen) baserar sig huvudsakligen på integral psykoanalys grundad av **Norberto Keppe** (brasiliansk psykoanalytiker, 1927-).

Enligt **Albert Einstein** (tysk fysiker, 1879-1955) är skolans syfte förutom att väcka individens medfödda talanger och nyfikenhet, också att utveckla individens känsla för ansvar för andra människor. Han kritiserade skolan för att istället glorifiera individen och skapa konkurrensmentalitet som är fallet i det existerande samhället. Människan ska värdesättas efter vad hon är kapabel att ge, inte för vad hon är kapabel att skaffa sig.

Texten i denna manual är utdelat i tre kapitel och bilagor:

- **Det första kapitlet** beskriver syftet, varför och hur metoden utvecklades, en kortfattad helhetsbild om metoden (1.2). Sist finns ett flödesschema (1.3) som beskriver generellt möjliga tillämpningsteg.
- **Det andra kapitlet** koncentrerar sig på människosynen, på grundtankarna, olika metoder för självkännedom och förståelsen om människans problematik och hur man individuellt kan hjälpa "problemeleven". (Termen problemelev finns i citationstecken, den används allmänt men är inte bra på grund av dess stämplande aspekt.)
- **Det tredje kapitlet** introducerar direkt demokratiska principer, beskriver möjliga ordningsregler, konsekvenser i goda handlingar, kollektiv belöning och ett speciellt verktyg för att kunna utveckla samarbete. Man reflekterar över mobbningens uppkomst och behandling.
- **Bilagorna** har följande innehåll:
 - 1 - 5 mänskliga rikedomar och hämningar
 - 6 - 7 utvecklingssamtal och självkännedom
 - 8 - 9 ett verktyg för att utveckla samarbete
 - 10 organisationsschema
 - 11 frågeformulär om skolans kvalitet

- 12 kort beskrivning om hur man kan tillämpa metoden i de sex vanliga problemen som togs upp i första sidan
- 13 en tvåsidig resumé om metoden (typ lathund) som kan kopieras till involverade och förstoras för att lägga på skolans väggar

Temat rör sig i stora och djupa områden; människans inre liv, sociala strukturer och metoder för medvetandegörande. Syftet är omfattande och storartat samtidigt som man måste kunna arbeta jordnära i vardagen. Den portugisiska filmregissören **Manoel de Oliveira** (101 år gammal), sade att människor är djur som har en omätlig nyfikenhet men mycket begränsad kunskap.

Pretentionen är inte att ge färdiga och lätta svar på svåra problem men erbjuda verktyg för att bearbeta dem på systematiskt sätt. Texten refererar inte så ofta problemeleven men helt enkelt människan. De problem som eleven har, har vi vuxna också.

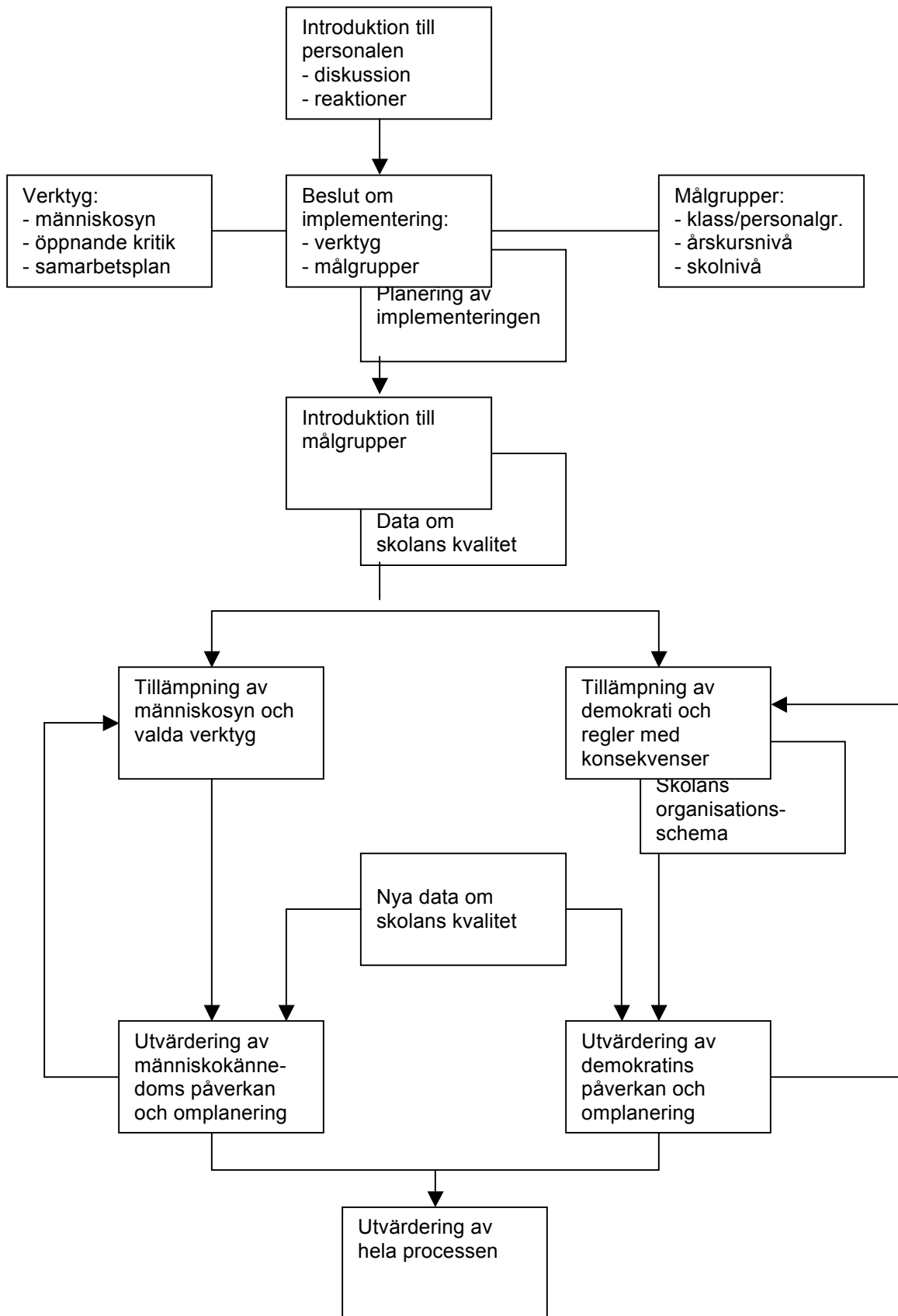
Konceptet utvecklas av en **arbetsgrupp** som består av:

Birgitta Ponthin, rektor, Staffansby lågstadieskola, Helsingfors
Bo Johansson, gymnasielärare, Nordens Folkhögskola Biskops-Arnö, Håbo
Carita Glasgow, rektor, Zacharias Topelius skola, Helsingfors
Ingela Johansson, lärare, Stockholm
Jan Fredman, lärare, Strömbackaskolans gymnasium, Piteå
Janika Wagner, rektor, Helsinge skola, Vanda
Johan Aura, direktör för det svenskspråkiga bildningsverket, Vanda
Magnus Westerlund, rektor, Helsinge gymnasium, Vanda
Michaela Lindqvist, rektor, Minervaskolan, Helsingfors
Raimo Vainio, ledarskapskonsult, Helsingfors
Sara Ronningstam Millberg, skolkurator, ESS-gymnasiet, Stockholm
Personalen i pilotskolan Escola Nova Sociedade, Nova Santa Rita, Brasilien
Pertti Simula, psykoanalytiker, Conscientia (samordnare)

1.2 Helhetsbild om metoden

Problem/utmaningar	Grundtankar	Metod/verktyg
Hur ska man utveckla den psykiska och fysiska hälsan?	Hur ska man utveckla den psykiska och fysiska hälsan?	1 Den individuella nivån
Hur kan man motivera intresset för att arbeta, studera och samarbeta?	Hur kan man motivera intresset för att arbeta, studera och samarbeta?	Terapiformer: Psykoanalys, kognitivt orienterad samtalsterapi eller kroppsterapi med samtal
Hur kan man hjälpa andra att acceptera sina förmågor och att använda dessa till glädje och nytta?	Hur kan man hjälpa andra att acceptera sina förmågor och att använda dessa till glädje och nytta?	Självhjälp genom identifikation: När jag känner rädsla eller ilska mot den andras arrogans, betyder detta att jag inte vill se hennes arrogans men inte heller min egen. Vi är varandras inre speglar genom liknande och motsatta sätt.
Hur kan man få en oenig och missnöjd grupp att samarbeta?	Hur kan man få en oenig och missnöjd grupp att samarbeta?	Konstruktiv "öppnande" kritik syftar till att bekräfta medvetenhet om det goda (mänskliga rikedomar osv.) och att leda till insikt om hur man själv motarbetar det goda.
Hur hanterar man skvaller, intriger och nedvärdering av andra, t ex. förnedrande ironi?	Hur hanterar man skvaller, intriger och nedvärdering av andra, t ex. förnedrande ironi?	Utvecklingssamtal kartlägger å ena sidan arbetssituationen, mål och resultat och å andra sidan den personliga utvecklingen.
Hur kan man bearbeta bitterhet och hämndmentalitet?	Hur kan man bearbeta bitterhet och hämndmentalitet?	
En person vill ha allas uppmärksamhet - maktbegär.	En person vill ha allas uppmärksamhet - maktbegär.	2 Den kollektiva nivån
Hur kan man bemöta negativa emotioner som rädsla, ilska, arrogans och aggressivitet?	Hur kan man bemöta negativa emotioner som rädsla, ilska, arrogans och aggressivitet?	Gradvis introduktion av direkt demokratiska principer.
Likgiltighet och lathet	Likgiltighet och lathet	Regler som skapats genom demokratisk process – större involvering i processen.
Principer för konflikthantering	Principer för konflikthantering	Man avskaffar straff, att bryta regler leder till träning i goda handlingar .
Hur systematiskt förebygga destruktiva handlingar?	Hur systematiskt förebygga destruktiva handlingar?	Kollektiv belöning när hela gruppen agerar rätt under perioden.
Svaghet, osäkerhet, dåligt självförtroende	Svaghet, osäkerhet, dåligt självförtroende	Plan för samarbete omvandlar ett komplicerat problem till en konkret handlingsplan med två separata aspekter; å ena sidan självkänedom och å andra sidan kollektiva praktiska åtgärder.
Hur kan man hjälpa andra att sluta oroa sig (älta)?	Hur kan man hjälpa andra att sluta oroa sig (älta)?	Syftet är att alla ska uppleva att alla är ansvariga för alla .
Mycket att göra, brist på resurser – press och stress	Mycket att göra, brist på resurser – press och stress	
Depression, alkoholism och missbruk	Depression, alkoholism och missbruk	
Kärlek, sexualitet och nära relationer	Kärlek, sexualitet och nära relationer	
Hur ska man bemöta organisatoriska eller samhälleliga orättvisor?	Hur ska man bemöta organisatoriska eller samhälleliga orättvisor?	

1.3 Metoden i flödesschema



2 MOTIVATION OCH ARBETSRO GENOM MÄNNISKOKÄNNEDOM

Personlig utveckling, motivation för inläring och goda relationer med andra samt ett välfungerande samarbete förutsätter att alla utvecklar sin psykiska och sociala kompetens. En tydlig människosyn lägger grunden och ger möjligheten för att kunna utveckla konkreta verktyg för att förstå och **respektfullt bemöta andras känslor, reaktioner och beteende (förutom sina egna)**. Människokännedom och självinsikt är viktiga faktorer för såväl den personliga utvecklingen som för förbättrat eget deltagande.

Arbete som handlar direkt om människor, som i lärarens fall, förutsätter nära kontakt både med den andra och sig själv. I detta samspel visar sig mänskliga rikedomar men också problem. Följande utmaningar är vanliga:

- Hur ska man få den andra att inse och använda sina förmågor och möjligheter? (kap. 2.4)
- Hur ska man bemöta rädsla, missnöje, likgiltighet, depressivitet och ilska/hat hos den andra eller hos sig själv? (kap. 2.2)
- Hur kan man få en oenig och irriterad grupp att samarbeta? (kap. 2.7, 2.8, 3.1 och 3.1)
- Kan man förändra en stressad arbetsmiljö till energisk och lugn? (kap. 2.2, 2.4, 2.5, 2.7 och 3.3.5)
- Hur kan man behandla svåra konflikter? (kap. 3.5)
- Hur ska man hjälpa en (själv)destruktiv person att inse sin inställning och hur motivera denna att förändra sitt handlingsätt? (kap. 2.4)

Människan är inte helt en rationell varelse. Hon vill inte alltid bara det goda, såsom utveckling, glädje och samarbete. Hon agerar alltid i viss mån med egocentricitet, intolerans och avundsjuka. Ingen av oss är fullkomlig. Vi har en inre obalans; vi lider av narcissism, vanföreställningar och destruktiva intentioner. Och vi är rädda för medvetenhet om detta inom oss.

Man säger att människan är hennes största fiende. Man behöver vara nyfiken observant på detta, när man vill utveckla sina förmågor och sina relationer med andra. Annars är förståelsen om människan så ytlig man hamnar i missledande uppfattningar och arbetsmetoder.

Ju mer öppen kontakt man har med sig själv och andra, desto bättre kan man samarbeta och påverka andra.

2.1 Människosyn och grundprinciperna

Människan kan betraktas som en **aktör i tre dimensioner**:

- **Den psykiska aktiviteten:**
Hon **tänker** (det intellektuella), **känner** (att känna betyder att förnimma, uppfatta) och **handlar andligt**. Till det psykiska hör ett evigt **mysterium**, ens **vilja**, friheten att själv välja förhållningssätt till det man möter i livet. Vilja innebär frihet och **ansvar**. Den andliga aktiviteten är den djupaste dimensionen inom ens inre, sen kommer den känslomässiga och sist den intellektuella handlingsnivån.
- **Den fysiologiska** (kroppsliga, materiella) **aktiviteten:**
Människan fungerar (handlar) neurologiskt, hormonellt och immunologiskt. Vi växer, rör oss, smälter näring, tar emot energier, blir sjuka och friska. Vi utvecklas sexuellt och åldras. På sätt och vis styr man sina fysiologiska processer i någon mån, med sitt sätt att handla i det psykiska.
- **Den sociala aktiviteten:**
Människan utvecklar kontakten med andra redan som spädbarn. Vi förnimmer och upplever det yttre utifrån vår egen inställning (vilja – ansvar). Vi får influenser från våra **föräldrar** och andra närstående, och senare mer och mer från **samhället**. På detta sätt får vi kontakt med oss själva och mognar i vår **självkänedom och vår kunskap om livet**. Samhällsstrukturen och dess värderingar, på gott och ont, har stor betydelse för vår personlighetsutveckling. Vi **imiterar** mest det som vi uppfattar som vanligast, inklusive det sjuka.

Människan har ett naturligt **sunt behov av kärlek**. Kärlek kan beskrivas som värme, tillit, öppenhet (nyfikenhet), glädje och tacksamhet. Kärlek betyder att vilja väl och handla i enlighet därmed. Kärleken från föräldrarnas sida är den bästa och viktigaste upplevelsen. I kärleken upplever barnet sig tryggt, hennes existens är **omtyckt**, hon känner sig fri i att finnas till.

Brist på kärlek leder däremot lätt till ett behov av att bli sedd. Med andra ord, behov av uppmärksamhet och att bli accepterad för den man är. Man känner sig osäker, sårbar och kanske lätt kränkt av andra. Då reagerar man med överdrivna emotioner; blockering, självförnekelse och/eller aggression. Man behöver hjälp, andras acceptans och kärlek.

Men behov av uppmärksamhet dvs. kärlek upplevs ofta besvärande, som något neurotiskt. Det neurotiska finns med, men det är inte den väsentligaste aspekten, utan det grundläggande är det sunda behovet av kärlek.

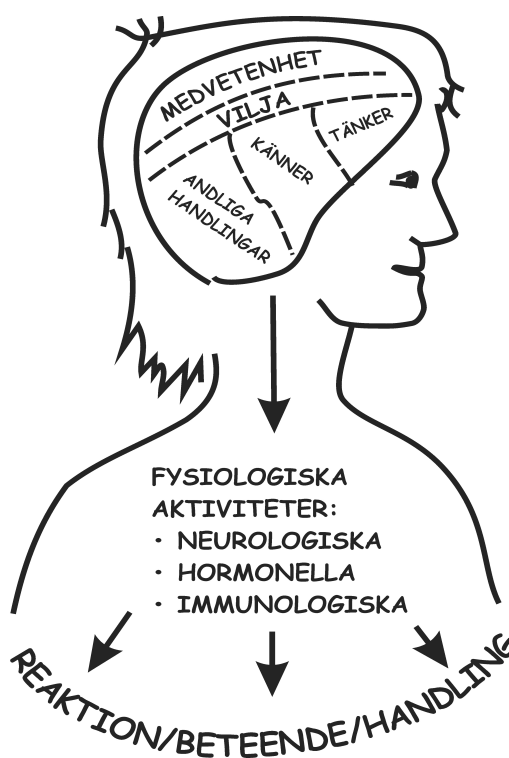
Människan vill leva, vara med, bli älskad, upptäcka verkligheten och förverkliga sina möjligheter i livet. Med andra ord: hon vill **uppleva sin existens**.

Människan är av sin natur god men har i sin genetiska struktur **brister**, både i den psykiska och i den fysiska dimensionen. Ingen är perfekt. På ett grundläggande sätt är vi alla **likvärdiga**, men i våra handlingar är vi **olika**.

Det är naturligt för människan att reflektera över sina handlingar, det etiska, livets mening och tillvaron efter döden. Vårt handlande har troligen en **metafysisk/andlig** dimension.

Det nedanstående schemat belyser på ett förenklat sätt hur psykiska, fysiologiska och utåtriktade handlingar hör ihop. Bilden visar det psykiska som medvetenheten, viljan och olika psykiska handlingsnivåer: det andliga, det känslomässiga och det intellektuella.

I kroppen finns det tre väsentliga fysiologiska funktioner: det neurologiska (kroppens kommunikationssystem), det hormonella (styrsystemet) och det immunologiska (försvarssystemet). Människans reaktioner och handlingar uppstår från hennes psykiska aktiviteter:



Bilden ovan visar mer övergripande hur man kan komma till följande slutsatser eller grundtankar om människan:

VÅR PSYKISKA AKTIVITET PÅVERKAR VÅRT FYSISKA LIV OCH TVÄRT-OM.

Livsbejakande känslomässig aktivitet, som **glädje och kärlek**, medverkar till **balans** i neurologiska, hormonella och immunologiska processer. Medan rädsla, ilska och bitterhet (stress) leder till **sjukdomar**. Voltaire skrev: Läkekonsten består i att underhålla patienten, medan naturen botar sjukdomen.

MÄNNISKAN ÄR SIN MEDVETENHET.

Medvetenheten inkluderar den andliga, känslomässiga (intuitiva) och intellektuella vetenskapen om verkligheten. Ofta kopplar man ordet medvetenhet enbart till

det intellektuella men den andliga och känslomässiga dimensionen är minst lika viktig. Medvetenhet är som en struktur där all förnimmelse om det yttre och inre samlas och bearbetas. Den inkluderar det etiska sinnet (samvetet). Utan medvetenhet har livet ingen mening alls. **Medvetenhet är den mest väsentliga aspekten i vår existens**, så man kan förenkla det genom att påstå: "Du är din medvetenhet."

ALLT VAD VI SER HOS DEN ANDRA FINNS I OSS SJÄLVA PÅ NÅGOT SÄTT.

Eftersom ingen av oss är perfekt i något enda avseende har vi samtliga alla slag av brister men i olika grad och vi uttrycker dem på olika sätt. Det medför att de problem som **vi ser hos andra också finns i oss själva**. På samma sätt är det med våra förmågor och mänskliga rikedomar. (Se bilagorna 1 – 5; *Mänskliga rikedomar och hämningar, Attityd av censur, Idealisering och projektion, Perfektionism, Avundsjuka*.) Vi är varandras **inre speglar**.

DET MAN GÖR MOT ANDRA, GÖR MAN MOT SIG SJÄLV.

Aktivitet uppstår från ens inre liv. Därför till exempel när **vi gör något gott för andra, handlar vi inom oss genom att tänka gott, känna gott och handla andligt** med goda energier och därmed gör vi något gott för oss själva inom oss. När vi handlar **ont mot andra, handlar vi ont mot oss själva**. När vi sårar andra, tänker och känner vi på ett sårande sätt samt handlar med förnekande energier. Detta drabbar oss själva, vi har sårat oss själva.

INGEN GÖR ILLA I SIN SANNA MEDVETENHET.

Enligt Sokrates **handlar ingen elakt med sin sanna medvetenhet i behåll**. När människan agerar på ett förstörande sätt är hon i obalans. Hon ignorerar medvetenheten, väljer ignoransen. Hon upplever felaktigt att hon har rätt till och behov av att attackera det goda, vackra och sanna. Hon handlar genom att först förneka medvetenhet (samvete, det etiska) och sen attackera det goda (elakhet).

FÖRNEKANDET AV MEDVETENHET SKAPAR TRAUMA.

Det man mest vill undvika att vara medveten om, får den största makten inom en. Till exempel ett ogjort arbete, som man inte vill se, besvärar en hela tiden. Eller om man har blivit utsatt för våld och inte accepterar medvetenhet om detta, då blir reaktionen att förneka minnet av det som hänt och detta aktiverar upplevelsen av händelsen; man **traumatiserar sig själv**. Kamp mot medvetenhet är kamp mot det väsentliga i ens existens. Man upplever då en stor orättvisa och reagerar med att försvara sig. Man uppfattar inte att det är man själv som förnekar sig själv (genom att förneka sin medvetenhet). I stället upplever man lätt att andra har fientliga intentioner (**projektion, paranoia**).

DET ONDA KAN BARA BOTAS MED NÅGOT GOTT.

Man kan inte bota det onda med rädsla eller ilska. Att bli besviken över att man fick huvudvärk botar inte huvudvärken, tvärtom. När någon är arg, blir det inte bättre genom att man själv blir arg. Om någon är i konflikt, hjälper det inte att själv hamna i konfliktattityd. Det sjuka kan bara botas med det goda. Det är det goda, kärleken, som botar det onda.

...

Begreppet **andlighet** betyder det icke-materiella, med andra ord det metafysiska eller det transcendentala, det som religioner studerar och beskriver var och en

på sitt sätt. Helt allmänt kan man kalla det andliga den djupaste, oförklarliga dimensionen, som innebär kontakt med det universala etiska (samvetet).

Aristoteles (grekisk vetenskapsman och filosof, ca 460 - ca 370 f.Kr.) filosoferade om alltets ursprung som han kallade för "Den Första Motorn". Enligt Aristoteles är den Första Motorns essens **ren handling**, dvs. oerhört intensiv handling i godhet, skönhet och sanning, dvs. i kärleken. Man kan förena detta med den judiska, kristna och islamska tron om människan som Guds avbild för att kunna konstatera att **människans essens är handling i kärleksfullhet**. I den mån du handlar kärleksfullt, är du dig själv. När du ger näring till rädslor eller uppehåller bitterhet och ilska, förnekar du dig själv.

Människan kan också ses utifrån den **energetiska synvinkeln**. Livet är energi, förmodligen i grunden metafysisk energi. Människan kan liknas vid en antenn som tar emot metafysisk livsenergi (som ett träd som tar emot solens energi och förenar den med det fysiska). När man öppnar sig mot livet, är det som att "koppla in antennen". När man sluter sig, stänger man av antennen och följden blir trötthet och brist på energi.

Den mest väsentliga aspekten i denna process, som pågår kontinuerligt, tycks vara inställningen till **medvetenheten**. Om man har en viktig medvetenhet som man inte vill ha, reagerar man med att kämpa emot, fly eller förvränga, "man kopplar ur antennen". Detta leder med tiden till **utmattning**. Upptagandet av energi är blockerat. När man öppnar sig för medvetenheten, kopplas antennen på.

Ofta upplever vi oss som **offer** för våra känslor, som om de skulle uppstå ur en svart låda inom oss utan något eget ansvar. Med detta bortförklarar vi våra möjligheter att agera annorlunda, vi utesluter lätt friheten och ansvaret för våra känslor (och det andliga valet).

Dessa principer introduceras och diskuteras kontinuerligt bland personalen och eleverna. På så sätt fördjupas insikten om dem. Samtidigt främjas motivation, personlig utveckling, relationer och samarbete.

2.2 Principer för att bemöta negativa emotioner

Bakom problematiskt beteende finns problematiska emotioner. Det är just negativa emotioner som man ofta behöver bemöta först. Alla vet att negativa emotioner som **ilska eller rädsla inte är förbjudna**. Det går helt enkelt inte att förbjuda känslor.

Men hos oss finns det en stark konflikt mellan det intellektuella och känslomässiga. Intellektuellt vet vi att det inte är förbjudet att vara rädd eller arg, men **känslomässigt agerar vi tvärtom**. Negativa (fula) emotioner **får inte finnas, dvs. synas**. Och det är den här aspekten inom oss som styr oss åt fel håll.

Det är svårt att bemöta arrogans, likgiltighet, ilska eller aggressivitet på ett balanserat sätt. Negativa emotioner innebär starka **negativa energier**. Man vill undvika att se och bemöta ilska hos andra (och hos sig själv). Därför smittar ilskan lätt. När man tränger bort medvetenhet om rädslan/ilskan och betar sig som "snäll", ökar ilskan och bitterheten hos båda.

Nedan finns några allmänna principer för att bemöta ilska, rädsla, sorg, depressivitet, missnöje, aggressivitet osv.

Förnim öppet, låt dig inte smittas av negativa emotioner (energier).

- Försök att vara nyfiken på den andras emotioner. Ta emotionellt **avstånd** från ilska och rädsla för att kunna undersöka den med din balans i behåll. Men om du ändå upplever en överdriven känsloreaktion, tillåt dig att känna den för att inte förneka medvetenhet om den, och försök samtidigt agera så vist som möjligt.
- För att kunna bearbeta dina egna känsloreaktioner medvetet kan det ibland vara nyttigt att **räkna till tio** eller att ta ett djupt andetag, vilket har en lugnande effekt. På så sätt får du mera tid till att reagera med större balans.
- Om möjligt **belys** den andres emotioner med öppenhet och respekt, till exempel: "Jag tror att du är ganska stressad (frustrerad, missnöjd, arg...) just nu. Stämmer det?" Ibland kan man säga enkelt och vänligt: "Vad irriterad du är idag. Vill du berätta om vad som oroar dig?" Den arga vill alltid att hennes missnöje blir sett.
- **Undvik** att falla in i den aggressives (depressives) **argumentation**. Hon har en bristande logik och/eller intentioner; hamna inte i personens resonemang men observera uppmärksamt.
- När den andre försöker lägga skulden på dig, **hamna inte i försvar**. Visa systematiskt hennes felaktiga handling, att hon i själva verket skuldebäddar sig själv som är orättvist.

- När någon försöker förolämpa dig, reagera **inte med ledsnad**, rädsla eller hat utan koncentrera dig intensivt på något konstruktivt även om du inte säger något. Du kanske säger: "Det låter som du förnedrar dig själv."
- **Ta inte åt dig** av de dumma ord och negativa energier som du får ta emot. Ge inte rätt till det nedlåtande och avvisande. Den som handlar elakt har sitt eget ansvar, skuldbelägg inte dig själv. Du har ditt ansvar i sättet som du bemöter denna ignorans. Du kan kanske säga: "Jag uppfattar att du undervärderar dig."
- **Ge inte** den psykologiska **makten** till den elake. Om du har intagit **försvarsställning** eller en **offerattityd** innebär detta att du har gett makten till det elaka; avveckla den här inställningen inom dig.
- När du **idealiserar** den andra, hamnar du lätt i frustration och ilska (stress). Du vill inte se det du ser, du vill inte ens komma ihåg hur den andra brukar agera. Då förnekar du din medvetenhet och detta leder till att du reagerar fel, destruktivt, du förnekar dig själv. **Se den andra som hon är, förvänta inget annat.** Blunda inte och överdriv inte. Undvik att bortförklara eller döma. Samla konkreta fakta.
- Bekymra dig inte för ingen nytta/ eller, i onödan. Om du tänker över en svår sak, skapa nya idéer, utveckla en praktisk handlingsplan. Mala eller **älta inte**, det är rent destruktivt (elakt).
- Undersök allt från ett **större perspektiv**. Kommer du ihåg det om ett år? Är din reaktion till nytta för andra? Vilken betydelse har det för kollektivet, för mänskligheten?
- **Avveckla bitterheten** och offerattityden. Reflektera över:
 - Hur påverkar din bitterhet ditt liv?
 - Vilka förväntningar har du som förorsakar din frustration?
 - Sluta att döma. Ingen har rätt att döma den andra.
- Kom ihåg att **kärleksfullhet** är en mycket starkare energi än förnekelse (ilska, hat, rädsla...).

2.3

Principer för att förhindra destruktiva handlingar

Emotioner går inte att förbjuda men destruktiva handlingar ska man förhindra tydligt. Man behöver markera gräns mot det destruktiva. Rättvisa regler och struktur betyder trygghet och trivsel. Det finns två nivåer för att sätta stopp för den destruktiva handlingen; den individuella och kollektiva nivån. Följande principer gäller i den personliga kontakten; i kapitlet 3 tas den kollektiva aspekten upp, dvs. regler och struktur.

Handla tidigt och tydligt

- Rikta dina åtgärder mot att **förhindra** den destruktiva **handlingen**, inte mot själva personen.
- Säg "nej" med **positiv** psykologisk **energi**.
- I nödsituationer, använd din **ilska som styrka**.
- Sätt gränser genom att tydligt uttrycka dina **motiv** när så behövs.
- Utvärdera orsaken till den andres aggressivitet. Finns det någon logisk anledning? Försök få fram det **sakliga**.
- Om den andre är besviken (ledsen, arg), fråga rakt ut och respektfullt om personens förväntningar.
- Om den andre agerar hotfullt och kan vara **farlig**, bemöt denne med mycket **respekt**. Be andra om **hjälp** när det behövs.

Handla långsiktigt

- **Förändra ditt** eget handlings sätt med kreativitet. Detta provocerar förändringar i den andres beteende.
- I **stället** för att klaga på hennes destruktivitet, be om idéer och **förslag** för att förbättra situationen.
- **Undvik** situationer där det uppstår "vinna – förlora" -stämning, sådant leder lätt till hämndbegär. Använd en strategi som leder till att **båda** sidor **vinner** något.
- **Visa** tydligt de **fördelar** som personen kan uppnå genom att förändra sitt handlings sätt.
- Skriv ned viktiga **fakta** om problemet, analysera och prioritera olika aspekter och utveckla en konkret **handlingsplan**. I svåra fall kan det vara bra att skriva **dagbok** om besvärliga händelser: datum, beskrivning av händelsen, vad den andre sade, vad du sade, hur du skulle ha svarat.

- Skriv i **förväg** på papper vad du vill säga. Genom detta kan du formulera ditt budskap väl och undvika onödig provokation.
- **Sätt dig** tillfälligt men ordentligt in i **den andres position** för att bättre förstå dennes intentioner och möjliga vanföreställningar, så att du bättre kan **förnimma** hur personen fungerar.
- Om det handlar om ett **"omöjligt" fall** är det bättre att **neutralisera** denna persons makt och påverkan till ett minimum. Tänk sedan på vad du kan göra för att hjälpa personen.
- Använd ditt sinne för **humor**; genom det kan följande ske:
 - Du kan kanske prata om saker som annars kan förolämpa den andre.
 - Du kan locka fram kreativiteten genom att avveckla spänning och stress.
 - Du kan kanske förändra händelsernas gång till något mer positivt genom att få uppmärksamhet även från den som inte vill lyssna på dig.
- Skapa tydliga rättvisa regler enligt kollektivets behov och villkor, använd den demokratiska processen i utvecklandet av detta (se kap. 3).

2.4 Konstruktiv (öppnande) kritik

Brist på motivation, likgiltighet, destruktivitet och dåligt samarbete bearbetas genom konstruktiv feedback, som kallas dialektisk återföring eller **öppnande kritik**.

Syftet är att människan (den kritiserade) skulle acceptera att inse sina problematiska psykiska handlingsmönster och negativa intentioner. Den baseras på dialektiken. Varje människa har ett mått av

- mänskliga rikedomar; glädje, kärlek, uppfattningsförmåga, kreativitet, bedömningsförmåga, intuition, mod, självdisciplin, ärlighet...

och samtidigt ett mått av

- hämningar; intolerans, avundsjuka, dåliga känslomässiga vanor, fantasier, egocentricitet...

Syftet är att bekräfta rikedomars och möjligheters existens och att medvetandegöra vars och ens attityd att hämma dem. Se bilagorna 1 - 5, som beskriver de mänskliga rikedomarna samt hämningarna mer detaljerat.

När man ger feedback är det vanligen bäst att göra det ensam med den kritiserade. Uttryck dina iakttagelser med öppenhet och kärleksfullhet och i den utsträckning det känns klokt.

Använd följande process för den öppnande kritiken:

1 Iaktta ditt emotionella tillstånd.

Om du själv är överdrivet frustrerad, rädd eller arg, inse detta och dess orsaker inom dig. Har du orealistiska förväntningar eller fördömande inställning överdriver du det problematiska; vill du ha makt att förändra den andra? **Inrikta dig på att hjälpa den andra** (man kan inte göra något gott med något ont).

2 Uppmärksamma det emotionella tillståndet hos den andra.

Om hon mår dåligt (är ångestfull, arg, trött, sårad), **belys** detta symptom med tolerans genom att prata om emotionen med respekt för att hon ska kunna komma mer i balans och ta emot ditt budskap på ett konstruktivt sätt. Lyssna på henne aktivt, ställ frågor för att bättre kunna förstå hur hon tänker och känner (kap. 2.3).

3 Bekräfta medvetenhet om det goda i den andras liv:

- hennes mänskliga rikedomar (kreativitet, uppfattnings- och initiativförmåga, kunskaper, glädje, handlingskraft osv.)
- hennes goda handlingar (vad gott som hon har gjort för andra)
- möjligheterna som livet erbjuder

4 Använd principen, **allt vad man gör med andra (mot eller för), gör man med sig själv inom sitt inre**, för att medvetandegöra hur individen motarbetar det goda hos sig själv genom:

- sitt förhindrande eller destruktiva beteende och handlingar
- sin tankeverksamhet (föreställningar och idéer som strider mot verkligheten, (t.ex. höga stränga krav, orättvis kritik, negativt ältande, självförnekande tankebanor)
- sina känslor (sitt beroende av att väcka och hålla sig fast vid negativa känslor och energier som oro, ilska, rädsla, bitterhet, aggressivitet osv.)
- sina destruktiva intentioner (elakhet) och sin förnekande andliga (metafysiska) inställning

5 Belys konsekvenserna av detta handlande **för henne själv**:

förhindrande av sina förmågor, försämrat självförnekande, stress, förlust av glädje och det goda i livet...

Bedöm den öppnande kritikens **verkningar**. Utveckla ditt handlingsätt och fortsätt efter behov. Främja tron på det goda samt styr personen mot goda handlingar.

Allmänna principer för konstruktiv feedback:

- Undvik att döma, stämpla, skylla på eller tjata (moralisera).
- Uttryck dig kort, omtänksamt och tydligt.
- **Förutsätt inte alls att han/hon ska acceptera det du säger.**
- Försök att handla i ödmjukhet, och se även dig själv genom den andra på något sätt. (Allt det du ser hos den andra finns också i någon mån och på något sätt hos dig själv.)

Några exempel på den öppnande kritiken:

"Jag observerar att du blockerar dina förmågor och kunskaper genom att reagera på ett krävande och strängt sätt."

"Genom att du koncentrerar all uppmärksamhet på svårigheter förlorar du kontakten med din kreativitet."

"Jag tror att du lätt reagerar med en förnekande inställning när det dyker upp en möjlighet till glädje och samvaro."

"Jag kan tänka mig att du ofta har förnekande tankar och känslor om dina förmågor och möjligheter eftersom du så lätt ger upp inför nya utmaningar."

"Jag ser att du har en förnekande inställning till att lära dig nya saker och att utvecklas i livet. Detta gör att du inte ger dig själv en chans att använda dina verkliga förmågor."

"Det verkar som om du förhindrar dina förmågor och försöker få andra elever att imitera ditt mönster. Det är troligen den största orsaken till att du har så svårt att lära dig."

"Jag uppfattar att din reaktion av ilska på din svårighet förhindrar dig att koncentrera dig på dina kunskaper och din utmaning."

"Eftersom du ofta kommer för sent visar du att du inte respekterar dig själv."

"Du ställer så stränga krav på dig själv, och på andra, att du blir trött av det och då orkar du helt enkelt inte alls att arbeta/studera. Du själv reagerar med revolt mot din stränghet och detta skapar en konflikt inom dig."

Den här principen används också inför ett planerat **utvecklingssamtal**.

2.5 Utvecklingssamtal

Kritik kan uttryckas genom en planerad process med hjälp av ett formulär med frågor för utvecklingssamtal, se bilaga 6:

- första delen handlar om resultat, hur målen blev förverkligade, vad saknas, vilka hinder upplevdes och planeringen av nya mål
- andradelen undersöker arbetssituationen och samarbete
- tredje delen använder den konstruktiva kritikens principer

Formuläret kan utdelas i förväg så att eleven i lugn och ro kan reflektera över frågorna och förbereda svar. Det bästa är att kritiken är demokratisk, dvs. att den kritiserade, åtminstone ibland kan, i sin tur också kritisera den som kritiserar.

Ett sätt att kritisera den andra kort och konstruktivt, kan vara att du frågar den andra vilka dina två sämsta handlingsätt är i hennes ögon. Sen kan du ge din åsikt om hennes två sämsta handlingsätt.

2.6 Krav: stimulans eller konflikt?

Vettiga, praktiska krav som utmaningar att utföra något nyttigt och glädjande är inspirerande. Krav betyder möjlighet att kunna utveckla sina förmågor och erfarenheter. Syftet är på förvekligandet, inte på personen.

Men om kraven upplevs som att man måste vara på ett visst sätt, till ex. duktig, rolig eller spontan, blir effekten tvärtemot. Utåt kan man spela sin roll, men inåt blir man missnöjd, blockerad och även revolterad.

När ett barn ofta hör vuxna säga, "du är så duktig", upplevs det lätt som att man ska bli ännu duktigare och barnet anstränger sig mera och mera. Och kanske upplever hon sig då vara mer accepterad och älskad. Detta kan förorsaka duktighetssyndrom, man får sin existens bekräftad genom att duga. Om det utvecklas starkt hos människan kan det leda till grundlig utmattning redan i hennes bästa arbetsår. Det är viktigt att uppmuntra andra, att bekräfta medvetenhet om goda handlingar och det goda som finns men inte ge fokus på själva människan. Människan finns redan och det räcker.

När kraven riktas eller upplevs på så sätt att man ska vara någonting, hamnar man lätt i självupptagenhet som bromsar den mänskliga utvecklingen.

När andra ställer krav, beror det på individen hur hon reagerar på dem. Om man har en vana att ställa stränga krav på sig själv (och på så sätt på andra), tar man åt sig på alla möjliga yttre impulser genom att uppleva dem som stränga krav. Och om man har en egocentrerad och storhetsvansinnig inställning, upplever man sig som den centrala figuren i världen, då känns det lätt som att allt är ens eget ansvar och skuld.

Konkurrenssamhället är en social struktur där man upplever sociala situationer

som tävling och krav. Livet känns som en konstant kamp för ens plats, att man måste vara någonting. Detta kan leda till att även vardagliga aktiviteter upplevs som hårda krav; sköta barn, diska, åka till jobbet, möta människor osv.

Vi har alla en tendens att reagera med motstånd mot stränga krav, de är orättvist. När vi upplever att kraven är auktoritära reagerar vi med konflikt, vi vill inte det. Eftersom det är vi själva som hanterar kraven på vårt inre sätt hamnar vi i konflikt med oss själva. Vi ställer krav på oss, upplever orättvisa med dess stränghet, reagerar med motstånd mot oss själva och skapar med detta ofta en kontinuerlig inre konflikt. Vi är motsägelsefulla inom oss och agerar utåt med denna komplikation. Det uppstår konflikter, bråk och neurotisk kränkthet med andra. Man känner ett mycket envist behov att hävda sig, det blir svårt att vara överens med andra och med livet.

2.7 Identifikation som verktyg för självkänedom

När ens **irritation eller rädsla** gentemot en annan är svår att hantera, betyder detta att man troligen har insikt om sig själv genom den andra. Man kan kalla detta för **inre spegling**. Detta enligt principen: allt vad vi ser hos den andra finns i oss själva på något sätt.

Man kan bli överdrivet upprörd (irriterad, arg, ledsen, rädd) på någon annan (eller på en viss situation) när den andre (eller situationen) påminner om något i en som man inte vill se:

- **genom likheter** (naturligtvis på olika sätt och i olika grad); en person som är arg inser sin ilska genom den andras ilska (men vill oftast inte ha denna insikt), en dominant person inser sin arrogans genom den andres maktlystna attityd; den som utnyttjar andra vill inte se sånt i andra
- **genom motsatser**; en lat och passiv person inser sin förnekande attityd genom en aktiv och initiativtagande person, en ofta orolig eller sur person inser sin attityd att älta och överdriva problem genom den glada; en spänd person vill inte ha kontakt med den spontana eftersom det väcker medvetenhet om ens spändhet
- **genom ett annat mera komplicerat sätt**; en snål person kan provocera dig till att inse hur du i din slösaktighet kastar bort dina möjligheter, att du på detta sätt inte heller använder livets rikedomar

Identifikation betyder oftast medvetenhet om intentioner och känslor – inte nödvändigtvis på beteendemässig nivå.

Identifikation är ett **viktigt verktyg för självkänedom** och därmed också för självförtroendet. Alla i skolan, personal och elever/studerande, skulle behöva ha grundkunskap om detta för att **förebygga onödiga konflikter** och ge bättre samarbetsanda.

Detta är den grundläggande anledningen till att den s.k. **personkemin** inte fungerar. Personkemin fungerar bra när människor väcker medvetenhet om förmågor, möjligheter, glädje, trygghet, goda minnen osv.

I bilaga 7, *Frågor för självkännedom*, kan man väcka medvetenhet om sig själv genom att reflektera över sina föräldrar och vad andra tycker om en.

2.8 ”Problemelev” och den traumatiska processen

För att kunna reflektera nyfiket och liksom se in i eleven/studeranden (eller arbetskamraten), som har speciellt komplicerat handlingsmönster, till exempel stark likgiltighet, nedstämdhet eller impulsivitet, aggressivitet eller egocentricitet (hamnar lätt i försvar och/eller vill vara i centrum för uppmärksamhet) är det nyttigt att reflektera över processen av traumatisering.

Ett **komplicerat, besvärligt eller förstörande beteende** är konsekvensen av det problematiska i ens inre, dvs. konsekvensen av ens neurotiska värderingar, intentioner och känslövanor. Denna problematik uppstår delvis från en vanlig process, där **människan motarbetar sig själv genom att motarbeta sin medvetenhet**. Alla bland oss vanliga människor lider av detta i någon grad. Processen kan beskrivas så här:

- Människan upplever något **ont** som är viktigt i sitt liv. Individens försöker bli av med det genom att kämpa emot det, genom att förneka det. Om det sker med en **hård** och dömande attityd, innebär detta att denne inte ens vill se det och då hamnar personen i att **förneka medvetenhet om det**. Individens tror att om medvetenhet förträngs, då finns det inte.
- Den mest väsentliga aspekten i människans existens är medvetenheten. Utan den är livet helt meningslöst. När medvetenheten förnekas, **förnekar människan sig själv**. Individens upplever sig förnekad m.a.o. sårad och **kränkt**. På detta sätt, genom att censurera medvetenhet, **traumatiserar personen sig själv**.
- Eftersom individens upplever sig förnekad, upplever han/hon att **han/hon inte finns**. Personen känner sig orättvist behandlad och tror att orättvisan kommer utifrån. Personen upplever sig som ett **offer** och vill **revoltera** och reagerar med konstant **flykt/kampattityd** gentemot allt i livet, både mot gott och ont. Genom att förneka medvetenheten (minnet) om något smärtsamt, **aktiverar** hon upplevelsen av detsamma. Livet blir konstant försvar och kamp (**stress**).
- Eftersom individens har förnekat sig själv, sin egen existens, finns ett starkt **behov av att** existera. Individens vill få bekräftelse på sin existens genom andra, så att andra ska reagera på dennes existens. Som man brukar säga, denna person vill leva **genom andra**. Personen vill få andras uppmärksamhet. Det friska i detta är att det finns ett **sunt behov av kärlek**, värme, acceptans och ett behov av att få bekräftelse på att hon är värdefull

som människa.

- Men individen har förnekat sig själv och med detta kärleken. Då vill denne desperat få **andras reaktion för att känna sig levande**. Personen är inte van vid kärlek, därför blir lätt dennes försök att få andras reaktion (kärlek) neurotisk. Här förväxlas kärlek ihop med **makt**. Individen använder varierande "**strategier**" för att få:
 - Andras **acceptans/beundran**: ansträngning för att vara snäll, till lags, duktig, perfekt, räcka till för allt (gränslöshet), göra allt för att undvika andras avvisande, kritik, missnöje eller ilska, eller att eftersträva makt och social/materiell framgång.
 - Andras **uppmärksamhet**: önskan att jämt bli sedd av andra, betar sig och klär sig annorlunda, vill vara clownen i klassen, vill vara i centrum.
 - Andras **medömkan/skuldkänsla**: att agera som ett **offer** inför livet med självdestruktivitet, depressivitet för att provocera medömkan och skuld hos andra.
 - Andras **irritation/rädsla/hat/förakt**: att bete sig på ett provokativt, elakt, aggressivt och/eller motbjudande sätt, att använda vulgärt språk...

Den här processen börjar ofta i tidig barndom. Till exempel när en förälder agerar på ett avvisande, hånande eller aggressivt sätt mot barnet. Det finns också andra faktorer med, inte bara censuren, t.ex. perfektionismen, avundsjukan, som ytterligare förstärker den onda cirkeln.

Människan reagerar vanligtvis gentemot det onda genom att ge tillbaka med samma mynt och på så sätt ökar mängden av det som är ont. Personen har svårt att bemöta det onda med något gott.

För att bemöta denna censur krävs tolerans och kärlek. Man kan **hjälpa elever/studerande genom att prata om denna process** med hela klassen, hjälpa till att väcka medvetenhet om den hos var och en på sitt sätt. Insikten om detta ökar toleransen och förebygger destruktiva reaktioner och konflikter bland elever/studerande och personal.

3

MOTIVATION OCH ARBETSRO GENOM DEMOKRATI

För att främja personalens och elevernas delaktighet och motivation är organisationen strukturerad på tre nivåer (se bilaga 8, *Skolans organisationsschema*):

- skolans beslutsgrupp (den högsta nivån)
- det direkt demokratiska beslutsfattandet
- den verkställande organisationen

Skolans beslutsgrupp (BG) består av rektorer, ev. biträdande rektorer, representanter för övrig personal och möjligen elever/studeranden. Den har rätt att förändra ett demokratiskt fattat beslut eftersom gruppen har ett ansvar för att skolan uppfyller yttre krav och regler.

3.1 Skolans organisationsschema med direkt demokrati

För att undvika den representativa demokratins nackdelar (lågt intresse och främlingskap) är alla, såväl personal som elever, delaktiga i det demokratiska beslutsfattandet. Den direkt demokratiska organisationens basenhet är elevteam och personalteam, vilka vardera omfattar högst tio medlemmar. Till exempel en klass på 27 elever är uppdelad i tre team. Personalen är också organiserad i team på samma sätt. Diskussioner i olika ärenden genomförs i team, som tar fram sina förslag till beslut.

Alla team väljer två representanter till sin klassgrupp (KG)/personalgrupp (PG), som i sin tur väljer två representanter till den demokratiska ledningsgruppen (DL), där alla gruppers förslag diskuteras och sammanfattas för ett gemensamt beslut.

Därefter överförs besluten till den verkställande ledningsgruppen (VL), samt till rektorn, som kan ta ärendet till beslutsgruppen för att förändra eller stoppa beslutet. VL har den verkställande uppgiften och är ansvarig för den dagliga rutinen, som gäller produktionen i vid mening.

Teamen träffas en gång per vecka och vid speciella behov. Klass-/personalgrupperna och den demokratiska ledningsgruppen träffas minst en gång per månad.

Den högsta demokratiska enheten är skolans generalförsamling (GF), i vilken alla deltar. Den samlas åtminstone två gånger om året för att introducera, diskutera och kanske även besluta om principer och målsättningar och för att behandla speciella frågor vid behov. GF:s möte har också till syfte att förena alla, samt att utveckla känslan av tillhörighet och för att fira och främja hela skolans enhet.

Vid behov kan man bilda uppföljningsgrupper som stöd för den demokratiska ledningsgruppen, som till exempel:

- * uppföljningsgrupp för tillämpning av principer och metoder om människokännedom
- uppföljningsgrupp för tillämpning av demokratiska principer

3.2 Ärenden som kan beslutas tillsammans

Skolans beslutsgrupp (BG) definierar vilka ärenden, som hör till de demokratiska besluten. Allteftersom demokratin etablerar sig och deltagarna blir mer medvetna kan den gradvis utvidgas. Nedan kan du ta del av olika idéer om var/när demokratiska beslut kan tas under den demokratiska processen:

Klassrums/personalgrupp

- **Praktiska:** sittordning, ordningsregler, klassregler, hur ska nya elever tas emot, samverkan med andra klasser, inredning, städrundor, fortlöpande arbetsmiljöarbete, klasskassa för gemensamma aktiviteter, tillämpning av jämställdhet och likabehandling
- **Teoretiska:** kursplanering, planering av innehållet, projektteman, samverkan mellan olika ämnen, grupparbete, redovisningsformer, organisering av läxhjälp, utvärderingsformer, provens fördelning över terminen, studiebesök, gäster

Årskursnivå

- **Praktiska:** gemensamma regler, tillställningar, temadagar, utvecklingssamtal, friluftsdagar
- **Teoretiska:** verksamhetsplanering, teman, hur tilldelade medel ska fördelas, läromedel, arbetsplatsens utformning, tekniska hjälpmedel, fortbildning, studiedagar, kompetensutveckling, fortlöpande arbetsmiljöarbete, utvärdering

Skolnivå

- **Praktiska:** budget, verksamhetsplaner, marknadsföring, personalfrågor, kontakter med närsamhälle, förvaltningsledning och politiker, ordningsregler, hur bemöta gäster/föräldrar, skolmiljö
- **Teoretiska:** läroplan, skolutvecklingsfrågor, strategier/planer för antimobbings- och krisprogram

3.3 Ordningsregler, konsekvenser och kollektiv belöning

Då **ordningsregler** är uppgjorda tillsammans, är anknytningen till dem större. En demokratiskt sammansatt grupp agerar som en naturlig, positiv kraft till förmån för arbetsro och **disciplin**. Syftet är att eleverna i klassrummet ska uppleva att de själva har **ansvar** för upprätthållandet av arbetsron. Till exempel kan två elever åt gången dagligen agera som upprätthållare av arbetsro och disciplin och att lärarens uppdrag är/blir att lära och väcka intresse.

Ordningsregler bör upprättas i sådan anda att de inte betonar straff utan innehåller styrning, **ökad medvetenhet och träning i god handling**. När man bryter mot regler eller agerar destruktivt, måste vederbörande

- rätta till det och kanske träna sig i goda handlingar, göra något som är nyttigt, som blir till förmån för andra, kollektivet, skolan
- ta emot ett dialektiskt **utvecklingssamtal**

En annan viktig aspekt i ordningsreglerna är, när de följs upp av gruppen, att det ska leda till **kollektiv belöning**. Detta främjar kollektivt ansvar och omtanke samt förebygger egoism.

Eleverna skriver under ett **kontrakt**, som bekräftar att de är medvetna om skolans samarbetsregler.

Nedan finns det ett exempel om *Ordningsregler, konsekvenser och kollektiv belöning* utvecklat i pilotskolan Escola Nova Sociedade. Varje skola har sin identitet och behöver skapa sina regler enligt situationens behov och möjligheter.

Ordningsregler

- 1 Visa aktning och respekt för andra: skolarbetare, elever och besök.
- 2 Använd inte svordomar och förolämpa inte andra.
- 3 Det är förbjudet att bråka och attackera.
- 4 Det är förbjudet att ta andras saker, dvs. stjäla.
- 5 Passa tiderna (kom i tid till klassrummet).
- 6 Var under skoltid inom skolans område.
- 7 Informera i förväg om frånvaro.
- 8 Kom till skolan med nödvändigt material; böcker, häften, penna osv.
- 9 Gör hemläxorna.
- 10 Håll utrymmet rent och organiserat.
- 11 Ha inte sönder skolans egendom. Om du hittar något som är sönder, informera skolpersonalen.
- 12 Ha mobilen avstängd.
- 13 Ta inte med sprit, droger eller farliga medel till skolan.
- 14 Iaktta tystnad i biblioteket och återlämna låneböcker i tid.

Konsekvenser om man bryter mot regler

- 1 Laga om möjligt det som gott sönder eller ersätt det på annat sätt.
- 2 Praktisera goda handlingar, till exempel:
 - i. Hjälp en annan elev i ett ämne Du själv har mera kunskap i.
 - ii. Hjälp skolarbetare med städning, organisation och andra praktiska arbete.
 - iii. Gör klassrummet mera organiserat och vackrare.
 - iv. Gör något socialt arbete; hjälp t.ex. en annan person i närheten (en åldring, någon sjuk eller ett barn).
- 3 Utvecklingssamtal med läraren eller annan behörig skolpersonal
- 4 Planera en process för utvecklingssamtal
- 5 Medvetandegör problemet i kollektiv form

Extrema gränser

- 1 Medvetandegör problemet med föräldrarna. Formalisera problemet skriftligt och med föräldrarnas underskrift.
- 2 Eleven får komma till skolan endast om någon v föräldrarna är med.
- 3 Eleven får inte komma till skolan men får distansundervisning under en viss period.
- 4 Eleven är avstängd från skolan under en viss period.
- 5 Eleven är avstängd från skolan (en laglig process).

Kollektiv belöning

- 1 Organisera en intressant och rolig utflykt.
- 2 Organisera en sportevenemang.
- 3 Organisera en fest, en dans osv.
- 4 Se en valfri film tillsammans och diskutera den.
- 5 Lyssna på valfri musik och diskutera den.

3.4 ”Problemelev” – sammanfattning

Det är inte lätt att bemöta och arbeta med en elev som systematiskt handlar med aggressivitet, destruktivitet eller likgiltighet. Man skulle behöva se eleven med nyfikenhet, öppenhet och värme och samtidigt stoppa dennes destruktiva handlingar tydligt och rättvist. Eleven är en människa som har sina svårigheter som uppstår från svåra sociala förhållande och följande egna attityder:

- **Bakomliggande attityder**
 - Egocentricitet, narcissism (instängdhet, själviskhet, maktlystnad, hänsynslöshet, brist på självdisciplin)
 - Stark censur; flykt och kamp mot medvetenhet
 - Stränga och gränslösa förväntningar och krav (”stark vilja”)
 - Avundsjuka; vill störa undervisning/utveckling/glädje/framgång, skapa och leva i negativa fantasier...
 - Identifikation; Läraren väcker medvetenhet om något hos eleven som denne upplever som fara/hot. Eleven upplever läraren som sin fiende.
 - Kronisk censur; Flykt/kamp mot medvetenhet leder till traumatisering. Individens hämningarna hämmar det sunda i sig.
- **”Botemedel”**
 - Tillåta och **belysa emotioner** och andra symtom för att lättare acceptera medvetenhet om dem.
 - Hjälpa personen att **förhindra sina destruktiva handlingar**. Detta är kollektivets ansvar som organiseras genom **allas** delaktighet och ansvar (direkt demokrati).
 - Öka individens **självkänedom** om både mänskliga rikedomar och hämningar (bakomliggande attityder) genom dialektisk feedback.
 - Alltid **bemöta** individen med **kärlek**. Kärleken betyder tydligt stopp på den destruktiva handlingen och öppenhet för att öka sin självkänedom. Endast det goda kan bota det onda.
 - Hjälpa till i det sociala sammanhanget så gott det går.

3.5 Ett svårt fall – arbetsplan för samarbete

Svåra situationer förutsätter strukturerad planering för att åstadkomma något nytt och annorlunda. I bilaga 9 *Arbetsplan för samarbete*, finns ett verktyg för att omvandla ett komplicerat problem till en konkret handlingsplan. Syftet är att styra uppmärksamheten och kreativiteten på ett strukturellt sätt så att man skall kunna planera praktiska åtgärder till varje problemhandling.

Enligt följande:

1. Först beskriver man spontant och kort fenomenet eller problemet i sig.
2. Sen gör man en lista på några vanliga handlingar/handlingssätt hos den/dem som förorsakar problemet.
3. Sen fortsätter man med att beskriva med vilka handlingar andra medverkar till problemet eller hur andra reagerar destruktivt i stället för att göra något nyttigt i situationen. Nu har man förvandlat problemet till handlingar.
4. Nästa steg är att planera åtgärder både på
 - i. **den inre nivån**; reflektera och hitta på vad man kunde säga om varje handlingssätt för att medvetandegöra den motsvarande inre handlingen, t ex när man sårar den andra betyder detta att man redan har sårat sig själv, enligt metoden för öppnande kritik (kap. 2.4) (allt detta skrivs i den vänstra kolumnen) och
 - ii. **den yttre eller sociala nivån**; att skapa regler och konsekvenser för att förebygga och stoppa destruktiva handlingar (kap. 3.3).

Se också bilaga 10, *Exempel på arbetsplan för samarbete*.

Man kan använda metoden Arbetsplan för samarbete med hela arbetsgruppen (till ex. klassen) för att utveckla en kollektiv reflektion om fenomenet. Men då ska man inte peka ut någon, syftet är endast att öppet och strukturellt diskutera fenomenet. Var och en kan inse sin del i situationen utan någon som helst kritik eller krav.

Metoden kan också användas som ett verktyg för läraren så att hon lättare skall kunna planera sina handlingssätt även ensam.

3.6 Hur bemöta mobbning?

Mobbing är en upprepad, elak, aggressiv och föraktfull attityd som handlar om förödmjukelse, diskriminering eller fysiska övergrepp, med syfte att såra och angripa en annan människa. Som mänskliga varelser bär vi, i mer eller mindre hög grad, onda avsikter med oss vilka vi inte helt kan bortse från. Det är därför ingen god lösning att fördöma de som mobbar. Men det är viktigt att förebygga och förhindra aggressiva handlingar och andra kränkningar.

Att bemöta mobbning är inte enkelt eftersom det många gånger är ett förtäckt fenomen. Det förekommer ofta mobbning med subtila psykiska kränkningar. Detta gör dem än mer plågsamma ur en psykologisk aspekt eftersom de är mycket svåra att bevisa.

Mobbning är en destruktiv och egocentrisk handling som uppstår från tävlingsanda och avundsjuka. Det är därför intressant att bekämpa mobbning med motsatsen till dessa destruktiva mönster - genom att stärka gruppens solidaritet och gemensamma ansvarstagande. Detta nås genom att bygga en social struktur där deltagandet är jämlikt. Parallellt används principer som leder till att utveckla större självinsikt. Som metod används *direkt demokrati* och *människosyn* där man arbetar med att öka förståelsen om den mänskliga naturen. Denna inriktning innebär att det är möjligt att förebygga och minska problem med bråk och konflikter och samtidigt öka motivationen för studier, arbete och samarbete.

Sättet du bemöter mobbning kan innebära att situationen förvärras

En av svårigheterna i att bemöta mobbning är att mobbaren på grund av sina egna interna problem har ett stort behov att få uppmärksamhet från gruppen. Förutom mobbarens dåliga intentioner har denne ett starkt behov att hävda sig, att ha status och makt. Han vill ha uppmärksamhet och därför så är det fel att koncentrera sig allt för mycket på mobbningen. Att sätta mobbaren i centrum innebär att man på sätt och vis "marknadsför" denne.

En annan risk är att inte ta den utsattes eventuella destruktiva mönster på allvar. I många fall blir resultatet av vårt bemötande av mobbning att den utsattes offermentalitet förstärks och att man väljer att endast fokusera på mobbaren. Det finns en utbredd oro kring skuldbeläggelse av offret. På så sätt hindrar vi ökad medvetenhet om självförnekelse och stärker tankar om att fienden alltid är den andre.

I vissa fall bemöts mobbning med hårdhet och detta förvärrar ytterligare situationen. Auktoritära attityder är destruktiva och resulterar i ökad rädsla och aggressivitet. Detta leder till en ond cirkel som är svår att ta sig ur.

På grund av detta bör metoder för att bemöta mobbning huvudsakligen inrikta sig på förebyggande och strukturella åtgärder. Man kan inte bortse från alla tre parter som ingår i processen mot mobbning vilka är kollektivet, den som kränker och den som blir kränkt.

Förbereda kollektivet för att handla solidariskt

I skolan (eller på arbetsplatser) bör det finnas en kontinuerlig process med målsättning att skapa stimulerande och rättvisa förhållanden för deltagande och skapa förståelse om människans natur och om relationer.

En viktig aspekt rör **rättvist deltagande** vilket etableras genom metoden direkt demokrati. Samtliga i gruppen deltar i beslut som rör viktiga frågor. Varje deltagare har en röst. De valda representanternas uppgift är att genomföra de kollektiva besluten.

På detta sätt kommer mobbning att sluta vara en enskild angelägenhet som endast rör läraren (eller chefen) och blir i stället allas ansvar. Det utvecklas ett kollektivt ansvar och en ökad solidaritet. Självstyre möjliggör utvecklingen av tydliga rutiner om hur kollektivet bör agera ifall kränkningar skulle förekomma.

Den andra aspekten har att göra med **förståelse för den mänskliga naturen** och innehåller två huvudsakliga principer:

Allt som jag ser hos andra finns hos mig själv i någon mån. Ingen människa är perfekt, inte ens i någon enstaka aspekt, men alla människor har alla slag av fel och brister. På samma sätt har var och en av oss alla slag av mänskliga kvalitéer, mänskliga rikedomar. Följaktligen är den andras rikedomar och brister också en del av mig, givetvis i olika grad och på olika sätt. Den som kränker mig är en "spegel" av min egen aggressivitet även ifall jag har den i en mindre grad. På samma sätt finns glädjen och kreativiteten som jag ser hos min medmänniska hos mig själv, trots att jag kanske inte tillåter mig att njuta av den i samma utsträckning. När någon provocerar mig på så sätt att jag blir obalanserat rädd eller arg, ser jag hos den andra någonting som jag inte ville se hos denne och även mindre hos mig själv. Hon är som min inre spegel. När kollektivet har denna förståelse leder det till att man kan förebygga konflikter och öka toleransen inom gruppen.

Det jag gör mot en annan gör jag också mot mig själv. Allt uppförande uppstår från de psykiska aktiviteterna. Ett glatt sinne sprider glädje. Ett aggressivt sinne manifesterar sig i aggressioner och hotfullhet. Vårt beteende är en konsekvens av vårt sätt att tänka och känna och agera metafysiskt. Den som kränker en annan människa, kränker också sig själv. Den som behandlar andra på ett fint sätt, gör gott mot sig själv. Således kränker mobbaren först och främst sig själv och som en konsekvens även andra. När en majoritet i kollektivet har denna förståelse så kommer det inte längre att förekomma så mycket anklagelser, fördömanden, skuldbeläggande av sin nästa och vi får färre hämndaktioner och mindre bråk.

Hur bemöta mobbaren?

Kollektivet utvecklar tydliga rutiner kring hur mobbning ska motverkas. Detta kräver att en majoritet i gruppen är motståndare till mobbning och är villiga att reagera. Genom en demokratisk process bör en majoritet i gruppen utforma principer för att förhindra destruktiva handlingar i kollektivet. Till exempel när någon i gruppen blir kränkt så bör kollektivet reagera för att få stopp på övergreppet. Ge-

nom den direkt demokratiska strukturen känner kollektivet gemensamt ansvar för att ta initiativ och ingripa.

Strategin används inte bara i fall av mobbning, utan i andra typer av destruktiva mönster. Till exempel är ett vanligt problem i elevgrupper att en stökig minoritet tillåts ta plats samtidigt som en majoritet egentligen vill ha lugn och ro för att kunna fokusera på studier. Genom att införa demokratiska principer övergår makten från att ha varit hos en minoritet till att ligga hos majoriteten. När individen bryter mot gruppens regler så kommer denne att få stå till svars inför kollektivet. Konsekvenserna av att bryta mot reglerna ska vara rättvisa och i utbildningssyfte.

Mobbaren är en människa som har det svårt med sig själv. Ingen kan uppleva sann lycka i att göra andra illa. Och den som gör andra illa, gör sig själv illa med sina destruktiva intentioner och sin negativa känslomässighet. Man kan njuta av att göra andra illa men det har ingenting med lycka att göra, tvärtom

Vanligtvis är den som plågar och behandlar den andra elakt fysiskt starkare. **Det behövs inget mod att attackera svagare, tvärtom, det är alltid ett tecken på svaghet och osäkerhet.** Mobbaren lider av svaghet och osäkerhet, men med sitt beteende vill hon visa sig stark och säker.

En av de viktigaste delarna för att förebygga mobbning är att organisera kollektivet att reflektera kring samarbete, mänsklig utveckling och destruktiva beteendemönster. Fokus bör ligga på att kollektivet får större kunskap om mobbarens osäkerhet och avundsjuka och att hon gör sig själv illa. Denna kunskap är viktig för att man ska bemöta mobbningen på ett balanserat sätt. Reflektionen görs utan att någon pekats ut. Kontentan är att man får större förståelse för att mobbaren gör sig själv illa när hon kränker andra.

Avsikter med mobbning kan analyseras utifrån följande hypoteser:

Elakhet är en form av avundsjuka som betyder att man missunnar sig det goda, vackra och glada, till exempel framgång, möjligheter, kunskap och kärlek. Den avundsjuke reagerar genom att försöka hindra och förstöra det goda. Om man är missunnansam mot det goda hos den andra, är man det mot sig själv. Allt man gör uppstår från ens inre liv, till exempel, när man gör något gott mot den andra, känner och tänker man gott. Man gör sig själv gott. Och det samma gäller när man gör någon illa, då handlar man illa mot sig själv.

Attityd av censur, som innebär att mobbaren identifierar sig själv med någonting som hon inte vill ha medvetenhet om, till ex. den mobbades osäkerhet väcker insikten om hennes egen osäkerhet, hon vill inte ha denna insikt och reagerar genom att attackera den som väckte medvetenheten (spegling genom likhet). Den andra kan också väcka insikten om något motsatt hos mobbaren, till exempel, den andra arbetar och når framgång, detta väcker insikten hos mobbaren om hur hon själv försummar sina egna förmågor och möjligheter (spegling genom motsatsen), och då reagerar hon genom att attackera personen som väckte denna insikt. Det är också möjligt att någon avvikande egenskap hos den andra kan väcka medvetenhet hos mobbaren om sin egen avvikande egenskap.

Den som mobbar har ett stort behov av att bli sedd, att uppleva sig existerande. Hon söker uppmärksamhet, status och makt från andra genom metoder som närmast kan liknas vid besatthet. Det är möjligt att mobbaren har problematiska familjerelationer med föräldrar som är aggressiva och avvisande (vilket givetvis inte ger rätt för mobbarens kränkningar). Mobbaren accepterar inte insikten om sina föräldrar, men kämpar emot medvetenheten. Medvetandet är emellertid kärnan i vår existens och hon gör sig själv illa genom att försöka förneka detta. Hon förnekar sin egen existens och får en känsla av brist på existens. Mobbaren agerar destruktivt och i obalans inte bara mot sig själv utan i andra mänskliga relationer. I grund och botten vädjar hon om kärlek eftersom endast i kärleken existerar människan.

Samhällsstrukturen som vi lever i är kapitalistisk. Dess huvudprinciper är: konkurrens, utnyttjande, individualism, ytlighet, konsumtion och känslolöshet vilka prioriteras på bekostnad av mänskligt lidande. Dessa principer har stor påverkan på barns, ungdomars och vuxnas mentalitet och späder på de mobbtendenser hos oss alla. Jakten efter njutning genom de perversa värden som kapitalismen bygger på har kommit att bli en livsfilosofi.

Den som är "medlöpare" till mobbningen är kanske oftast rädd för att själv bli ett offer. Alternativt lider hon av samma motiv som själva mobbaren. Även passivt deltagande är deltagande. Om man bevittnar en aggressiv handling och inte reagerar mot den på något sätt, upplevs det lätt som ett godkännande. Det är därför viktigt att tydligt visa att man inte accepterar mobbning.

Även chefen/läraren kan systematiskt vara nedlåtande och aggressiv mot en underordnad på grund av sin avundsjuke. Hennes glädje, spontanitet och livlighet provocerar chefens missunnsamhet och det kan hända att chefen/läraren upplever allt möjligt som störande och vill "disciplinera" henne på ett orättvist sätt. Eftersom det rör sig om personer i ledande ställning blir situationen extra komplex. Just därför är det extra viktigt att problemet behandlas med kollektivets gemensamma ansvar.

Hur bemöta den utsatte?

Kollektivet utformar tydliga rutiner för att hjälpa den som utsätts för aggressioner, för att förhindra mobbning och ta hand om den utsatte.

Om den utsatte har svårt att tala om problemet och känner starka skuld- och skamkänslor så finns det behov att föra en dialog med henne för att hon ska kunna inse att hon gör sig själv illa och litar sig med den som agerar elakt.

Den som handlar elakt och kränker andra har det fulla ansvaret för detta. Den utsatta ska aldrig ta åt sig eller göra sig själv illa med hennes förolämpande ord. Det är bättre att överhuvudtaget inte ge makt åt hennes elakheter.

Ofta tänker man sig att den som drabbas av mobbning är en innesluten, blyg eller osäker person. Eller att denne har något utmärkande drag, som till exempel övervikt, kortväxt, utmärkande näsa, stamning eller hör till någon minoritet.

Den som är mobbad, kan delvis ha sin egen roll i mobbningen, men osannolikt är att man medvetet väljer att bli mobbad. Däremot kan en människa ha förnekande tankar och känslöshandlingar om sina förmågor och sitt människovärde. Hon trycker ner sina kvalitéer och fixerar sig vid svagheter. Hon kan exempelvis lida av avundsjuka och perfektionistiskt beteende. Hon kan ha en negativ inställning till sitt utseende, vara överkritisk gentemot sitt liv samt uppleva konstanta krav att vara annorlunda. På detta sätt utvecklar hon ett mönster som framkallar andras nedlåtanden och avvisanden. Det etableras på detta sätt en smärtfylld pakt mellan förövaren och den som utsätts.

Om den mobbade antar en offermentalitet blockerar hon sig och blir passiv och nedbruten. Ens uppfattnings-, bedömningsförmåga och kreativitet blir blockerade och man upplever att det inte finns någon utväg.

Den mobbade kan uppleva så stora skam- och skuldkänslor att denne inte har modet att prata med någon om mobbningen. Människan har en vanlig tendens att skuldbelägga och döma sig själv för sina svårigheter. Den här orättvisa skulden kan delvis uppstå genom att man har medvetenhet om sin pakt men är rädd att inse detta. Starka skuldkänslor kan vara symptom av en pakt med mobbaren. Att tala om mobbningen skulle väcka medvetenheten om detta och den mobbade känner rädsla för denna insikt.

I offerattityden hör det till att man fördömer mobbaren hårt som föder ett kompulsivt behov att få rättvisa till vilket pris som helst och där till och med hämndelement kan ingå. Ur detta föds onödigt lidande, förutom allt lidande som mobbningen i sig innebär. Viktigt är att påminna sig om att det onda endast kan botas med det goda.

Det är en väsentlig skillnad mellan **offer** och **offermentalitet**. Alla är vi offer för orättvisor, men hur man förhåller sig gentemot dem, är på sätt och vis var och ens känslomässiga val. Att ge eller inte ge makt åt elakheter är en metafysisk och känslomässig fråga. I valmöjligheten finns frihet men följaktligen även ansvar och möjlighet till frigörelse. Medvetandegörande av beteenden kring självförnekelse och självfördömande är viktigt för att kunna bryta pakten mellan den som utför kränkningarna och den som blir kränkt. Med denna medvetenhet kan den mobbade frigöra sig från gamla mönster och agera på ett mera balanserat sätt.

En stark och kontinuerlig process

Processen är inte enkel eftersom den går stick i stäv mot vanliga bemötanden av mobbning. Den kräver tid och övning. Den nödvändiga tiden bör ses som en investering, det är en kontinuerlig och kraftfull bearbetningsprocess. Positivt är att resultat uppnås snabbt. Man får bättre arbetsklimat, större motivation, ett stärkt samarbete inom kollektivet och intjänad tid då man slipper att hålla disciplin, och får större solidaritet och glädje i gruppen. Erfarenheter har på ett tydligt sätt visat detta.

3.7 Plan för stegvis tillämpning av metoden

Modellen tillämpas stegvis i en process som kan vara följande:

- 1 Man **introducerar** grundtankarna och metoderna hos personalen, diskuterar fördelar och nackdelar och värderar möjliga resultat. Man definierar målsättning och skapar visioner om framtiden.
- 2 Skolans ledningsgrupp avläser efteråt reaktionerna och **beslutar** om den möjliga implementeringen och dess omfattning (klass, årskurs, del av skolan, hela skolan).
- 3 Man definierar en **arbetsgrupp**, ett team som planerar och samordnar processen.
- 4 Arbetsgruppen planerar tillämpningen med hjälp av **följande steg**:
 - **Introduktion** av principerna och metoderna till personal och elever, som är involverade i processen. Man berättar varför skolan har valt denna modell - syftet är att alla bättre ska kunna utveckla sin kreativitet, sin förmåga till initiativ, sin ansvars känsla, sin motivation och sin lust till samarbete och gemenskap.
 - Skolans beslutsgrupp definierar **vilka beslut**, som i den första fasen ska fattas via den **demokratiska** processen.
 - Man definierar organisationsstrukturen med hjälp av ett diagram och planerar med vilka steg man börjar tillämpa den **demokratiska processen**.
 - Man planerar med vilka steg man introducerar och tillämpar principer och metoder om **människokännedom**.
 - Man planerar metoder för uppföljning och **utvärdering** av processen. I processens början samlar man fakta, dels via enkät (se bilaga 11 *Frågor om skolans kvalitet*) och dels genom annan statistiska data om vissa **index**, som kan användas för att utvärdera skolans **kvalitet**. Periodvis samlar man nya fakta och jämför dessa med de tidigare för att på så sätt kunna dokumentera resultatet.
 - Planeringen förverkligas och **korrigeras** allteftersom erfarenheter och behov dyker upp.
- 5 Man definierar en utvärderingsgrupp, som följer upp processen och som efter varje termin försöker utvärdera processens "intäkter" och "kostnader", dvs. "resultat". Processen är oändlig.
- 6 Processen förverkligas och justeras efter behov.

I denna modell har personal- och elevteam en central ställning med syfte att undvika den representativa demokratins svaghet och för att närma sig direkt demokrati. Detta motiverar till aktivt deltagande med principen att "varje människa har en röst" när man fattar beslut om det viktiga.

Processen är dialektisk, dvs. den agerar på den individuella och kollektiva nivån för att alla ska kunna utveckla sig i delaktighet och ansvar. Så småningom växer modellen fram till en genomgripande struktur för skolan

MÄNSKLIGA RIKEDOMAR OCH HÄMNINGAR

Grundprincipen är att vi alla har alla slag av mänskliga rikedomar och alla slag av hämningar i olika grad och på olika sätt. Nedan finns ett sätt bland andra att beskriva rikedomar och hämningar.

MÄNSKLIGA RIKEDOMAR – essentiella förmågor och talanger	HÄMNINGAR – attityder som förvränger/förhindrar rikedomar och möjligheter
<p>Sinnesförmåga - Förmåga att se, höra, smaka, lukta och känna</p> <p>Minnesförmåga - Förmåga att förnimma det förflutna.</p> <p>Intuition - Det sjätte eller andliga/metafysiska sinnet, tron</p> <p>Kärlek - Förmåga att hysa goda känslor som värme, glädje, tacksamhet, entusiasm... Ansvarskänsla, mod, initiativ... - Förmåga till handlingskraft</p> <p>Kreativitet - Förmåga att fantisera, att skapa nytt</p> <p>Bedömningsförmåga - Det sunda förnuftet</p> <p>Det etiska sinnet - Ärlighet, rättvisa</p> <p>Det estetiska sinnet - Förmåga att känna skönhet</p> <p>Självdisciplin - Förmåga att kontrollera sina destruktiva viljor och impulser</p> <p>Inlärningsförmåga - Förmåga att skaffa och ackumulera erfarenheter och kunskaper.</p> <p>Talanger - Speciella individuella gåvor</p> <p>Fysiska förmågor - Fysiska förmågor, skönhet och styrka</p>	<p>Dålig känslomässig vana - Uppehåller ångest/rädsla/ilska - Ger näring till bitterhet/hat - Kan inte njuta av lugn och ro</p> <p>Censur - Blir rädd/arg inför vetskap om egna fel - Skuldbelägger, dömer andra och sig själv, moraliserar gärna - Uppehåller offerkänsla - Undviker, bortförklarar, ljuger... - Blir ofta sjuk, psykosomatiserar - Reagerar mot den medvetenhet om sig själv som väcks genom den andres beteende (motstånd mot identifikation)</p> <p>Idealisering Idealiserar sig själv (perfektionism, storhetsvansinne), ställer stränga/gränslösa krav på sig själv och på andra (kontrollbegär) - Upplever sig ha allt ansvar och all skuld - Upplever sig vara oersättlig - Idealiserar andra, ställer stränga/gränslösa krav på andra, lever i förväntningar</p> <p>Avundsjuka - Reagerar negativt på nya idéer och möjligheter - Förstör och ältar/maler problem - Klagar och kritiserar allt - Koncentrerar uppmärksamheten på problem - Blir glad över andras misslyckande - Saknar motivation och handlingskraft - Agerar girigt eller uppehåller missnöje - Förstör och agerar elakt/aggressivt</p>
<p>Reflektioner: Människan upplever rikedomar när hon använder dem. Om hon inte använder dem utan förnekar sina möjligheter, börjar hon uppleva att de inte finns. Människan använder sina rikedomar utifrån sin inställning till livet (sina intentioner, attityder, värderingar). Hon handlar med virtuositet genom att leva ut sin essens.</p>	<p>Projektion - Upplever sina egna förnekande avsikter hos andra. - Är ofta rädd och misstänksam - Upplever andra som hot</p> <p>Inversion (upp-och-ner värderingar) - Anser att arbeta/studera är dumt och lätt ja/ förstörande är smart - Upplever kärlek/goda känslor som fara/skam.</p> <p>Egocentricitet, narcissism - Alla dessa inre handlings sätt förutsätter egocentricitet</p>
Hälsa/Balans/Det goda	Sjukdom/Neuros/Det onda

ATTITYD AV CENSUR

Censurera betyder att **dölja**, att **inte vilja veta** det som man vet. Till exempel är det vanligt att människor reagerar med ångest, rädsla eller aggressivitet inför medvetenhet om sina brister, fel och svårigheter. En censurerande reaktion syftar till att **undvika medvetenhet** som man har eller skulle ha. Attityden är kopplad till den emotionella inversionen; det man inte ser finns inte och när man börjar se det, då börjar det existera.

När en **elev/studerande ska göra prov**, är hon ofta nervös, hon vill inte ha medvetenhet om hur lite hon vet. Provet skulle visa det för henne. Hon kan vara så spänd i sin rädsla att ha kontakt med sina bristfälliga kunskaper att hon i provet blir nästan blockerad. Minne, bedömningsförmåga och kreativitet fungerar inte. Censuren förlamar de psykiska förmågorna.

En **lärare** kan ha mycket ångest över att behöva gå in i en klass där det finns **arroganta och spydiga elever**. Läraren har en stark önskan om att sådant inte får finnas och därför accepterar hon inte medvetenhet om det. Läraren hamnar i konflikt med sin vilja – med förnimmelsen om verkligheten. Läraren vill inte veta och vill censurera sanningen om dessa elever och därför hamnar personen i obalans; stress. Om läraren skulle agera utan censur, skulle denne vara nyfiken på fenomenet och skulle vilja veta mera om det och undersöka det och sen skapa en konstruktiv strategi för att försöka leda dessa elever till insikt om deras destruktiva förhållningssätt.

Censurreaktion (censurattityd) skapar stressemotioner:

- rädsla, ångest, ledsnad, förlamning (flykt) och/eller
- irritation, ilska, aggressivitet, hat (kamp mot medvetenhet)

Synonym till censurattityden:

- hårdhet, stränghet, intolerans, gränslösa krav, perfektionism
- totalt tillåtande för att slippa medvetenhet (blunda)

Censur kallas också försvarsreaktion. Det finns olika sätt att försvara sig mot medvetenhet:

- bortförklara, intellektualisera
- förminska, försumma, blunda
- skylla på andra/annat, döma, moralisera, skuldbelägga
- se sig själv enbart som offer
- fly till emotioner (ångest, rädsla, ilska, bitterhet, likgiltighet)
- huvudvärk, magsår, fysiska krämpor och andra psykosomatiska sjukdomar, tics
- splittra sig, älta oändligt
- missbruk av mat, droger, arbete etc.
- främlingskap, flykt till fantasier

Några vanliga konsekvenser:

- Man ser inte sina problem på ett konstruktivt sätt
- Man betar sig försiktigt, blockerat, eller ilsket, aggressivt
- Bakom censuren har problemen en tendens att växa, att ta över nästan allt det sunda-
- Stress, svårigheter i relationer och i handlingsförmåga
- Panikångest, fobier, stamning, tvångshandlingar

IDEALISERING

Man idealiserar = **skönmålar**, övervärderar, man vill inte se brister eller det problematiska. Man **inbillar sig kvalitéter** som inte finns. Man har **orealistiska förväntningar**. Man ställer orimliga krav på sig själv och andra. Man lever i falska förhoppningar och vill inte ha kontakt med verkligheten. Om man är tvungen att se något som man inte vill, reagerar man med stark **besvikelse**. Lever jämt frustrerad och **stressad**. Idealiseringen är nära släkt med censur.

Ibland när man blir rejält förälskad, ser man den andra med stor idealisering, ofta som nästan perfekt. Det känns som att bara hon kan göra en fullkomligt lycklig (man är nära en minipsykos).

Eleven/studeranden kan idealisera läraren, kan tycka mycket om henne men kan sedan hamna i besvikelse och även fientlighet, såsom barn ofta gör gentemot sina föräldrar. Eleven/studeranden idealiserar ibland sig själv och upplever att han/hon kan och vet mera än läraren.

Läraren kan idealisera sig själv och tro att han/hon kan allt, att hon har kontroll och att alla tycker om henne. Läraren kan varje dag bli besviken på samma elev/studeranden som han/hon redan väl känner till. Men han/hon accepterar inte medvetenhet om elevens/studerandens beteende. Man kan säga att läraren agerar som om han/hon inte hade något minne alls.

Man idealiserar sig själv och/eller andra och t.ex. samhället, maktmänniskor, maktstrukturen, artister, kändisar etc.

PROJEKTION

Man **överför sina egna negativa avsikter, sina känslor** och tankebanor och fantasier på andra eller på livet. Man agerar destruktivt men upplever att andra har fientliga intentioner. När man själv är missnöjd, känns det som att alla är missnöjda.

Man tolkar situationer och andra enligt sin egen negativa inställning. Man lever därför under känslan av **fara och hot** på grund av sina inbillade misslyckanden, sin avvisande kritik och sina attacker.

Man kan projicera något **gott** också. När man blir förälskad, börjar man lätt tro att den andra tycker om en. Eller när man är glad över livet, då känns det som att allt är glatt.

När projektionen är kontinuerlig, kallas den för **paranoia, förföljelsemani**.

PERFEKTIONISM, STORHETSVANSINNE OCH NARCISSISM

Den **perfektionistiska** personen förutsätter att allt ska vara **felritt** enligt sin smak och vilja. Individens upplever sig själv som (nästintill) perfekt men är samtidigt medveten om sina brister och för därför en inre kamp mot medvetenhet. I sin kamp mot medvetenhet förnekar denne sig själv. Personen vill att omgivningen och hennes medmänniskor också ska vara perfekta och ställer sådana **krav** på alla. Ofta har han/hon en stark **mask**, han/hon anstränger sig för att vara något som han/hon inte är och gör sig själv därmed "reducerad", mycket **mindre** än han/hon verkligen är som människa.

Attityden av **storhetsvansinne** gör att människan upplever eller tror sig kunna allt, veta allt bättre än andra. Där uppstår **gränslöshet** i krav och förväntningar. Han/hon vill ha **makt** därför att han/hon tror att bara han/hon kan få livet och världen att fungera rätt. Han/hon jobbar hårt utan att känna sina naturliga begränsningar, dagen har 24 timmar, åtta timmars arbete, åtta för att sova och åtta för att koppla av och njuta av livet på olika sätt. Han/hon vill inte erkänna sina symptom av trötthet eller psykosomatiska varningar.

Kvinnan lider mera av perfektionism och mannen mera av storhetsvansinne. Båda attityderna är grundade på egocentricitet. Se nedan ett schema som förtydligar attitydernas konsekvenser:

Perfektionistisk attityd

- tolererar inga fel
- ställer stränga och gränslösa krav
- för sträng kritik
- lider av starkt kontrollbehov
- egocentricitet, narcissism



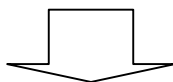
Rädsla för att göra fel; "broms"

Megalomani, storhetsvansinne

- kan och vet allt
- upplever sig vara oersättlig
- vill ha makten
- attityd av gränslöshet
- teomani; teo = gud
- egocentricitet, narcissism



Vill göra allt; "gas"



**otålighet, intolerans
spänningar, konflikter
otillräcklighet, hopplöshet
stress, trötthet
psykosomatisering, utbrändhet**

AVUNDSJUKA (missunnsamhet)

Att man **missunnar** sig det negativa, onda och inte unnar sig det positiva, goda är en vanlig upp-och-ner attityd. Man vill döda glädjen och framgången. Att njuta av livet är nästan syndigt. En stark **avundsjuka** i nära relationer kallas **svartsjuka**, som kan leda till att man dödar "kärlekens" objekt.

Eleven/studeranden lider av avundsjuka när denne **stör undervisningen**. Att lära sig nya kunskaper betyder större möjligheter att kunna använda sina förmågor i livet, att kunna upptäcka mera om verkligheten, det leder till bättre framtid, det är bara något gott. Men ändå vill man inte det utan agerar med syfte att förhindra sin egen utveckling.

Ibland vill **läraren** kontrollera barnen, inte på grund av sin kärlek till dem men på grund av sin avundsjuka på deras glädje, spontanitet och skönhet.

I latinska språk har begreppet avundsjuka följande innehåll, som belyser syftet väl:

INVIDERE = AVUNDSJUKA PÅ LATIN

in = inte
videre = se

VAD VILL MAN INTE SE PÅ GRUND AV SIN AVUNDSJUKA?

- det goda, det vackra, det sanna
- glädje, kärlek
- kunskap, utveckling, framgång
- verkligheten, livet

I de fall man ser något som man inte vill se, reagerar man med att förhindra eller förstöra det: **VILL INTE SE = VILL FÖRSTÖRA**

Detta är en LIVSATTITYD EMOT

- sig själv: man hindrar sin egen glädje, utveckling, möjligheter
- andra: man vill förstöra andras lycka, framgång...

HUR MÄRKS AVUNDSJUKA?

- störande beteende
- allmän likgiltighet, kroniskt missnöje
- skvaller, baktaleri, skadeglädje, förnedrande ironi
- negativitet, att bromsa, hindra
- lathet, passivitet, vana att älta, överdriva problem
- svårighet att välja eller fatta beslut
- svartsjuka, kontrollbegär
- maktlystnad, revirtänkande
- svårighet att delegera, ge information, samarbeta
- destruktivitet, aggressivitet, depressivitet

FRÅGOR FÖR UTVECKLINGSSAMTAL

Namn:

Datum:

<p>1 RESULTATDEL</p> <p>1.1 Överenskomna mål för den föregående perioden:</p> <p>1.2 Hur upplever du själv att du lyckats med att uppnå målen?</p> <p>1.3 Vad främjade framgång, vilka hinder låg i vägen?</p> <p>1.4 Mål och utmaningar under den kommande perioden:</p> <p>2 ARBETSSITUATION</p> <p>2.1 Lyckas du organisera ditt arbete (dina studier) på ett bra sätt, om inte på vilket sätt?</p> <p>2.2 Är arbetsmängden rimlig?</p> <p>2.3 Tidsanvändning; till vad går mest tid på?</p> <p>2.4 I vilka aspekter behöver du möjligen stöd?</p> <p>2.5 Hur har samarbetet med andra förlöpt?</p> <p>2.6 Får du tillräckligt uppmuntran, om inte vad föreslår du?</p>	<p>2.7 Hur är arbetsron?</p> <p>2.8 Hur förverkligas rättvisan och jämställdheten på arbetsplatsen?</p> <p>3 DIN PERSONLIGA UTVECKLING</p> <p>3.1 Hur är din motivation och arbetsglädje?</p> <p>3.2 Har du stress- eller/och psykosomatiska symtom?</p> <p>3.3 Vilka krav uppfattar du som de största utmaningarna?</p> <p>3.4 Vilka är dina personliga styrkor enligt andras kommentarer?</p> <p>3.5 Vad tycker du, vilka är dina personliga styrkor enligt bilagan 1 om "mänskliga rikedomar"?</p> <p>3.6 Med bilagans termer vilka är dina hämningar enligt dig själv?</p> <p>3.7 Får du tillräckligt feedback om dina "mänskliga rikedomar" och hämningar? Om inte, har du förslag?</p> <p>4 DINA KOMMENTARER OCH FÖRSLAG</p>
--	--

FRÅGOR FÖR SJÄLVKÄNNEDOM

Svara på följande frågor så spontant som möjligt, utan att analysera eller värdera det som kommer till ditt huvud. Skriv ner det första du tänker på.

Du och dina föräldrar

1.1 Vilka sidor eller attityder hos din mamma tycker du bäst om?

.....
.....
.....

1.2 Vilka sidor eller attityder hos din pappa tycker du bäst om?

.....
.....
.....

2.1 Vilka attityder hos din mamma irriterar dig mest?

.....
.....
.....

2.2 Vilka attityder hos din pappa irriterar dig mest?

.....
.....
.....

Du och andra

3.1 Vilka sidor eller attityder brukar andra tycka om hos dig?

.....
.....
.....

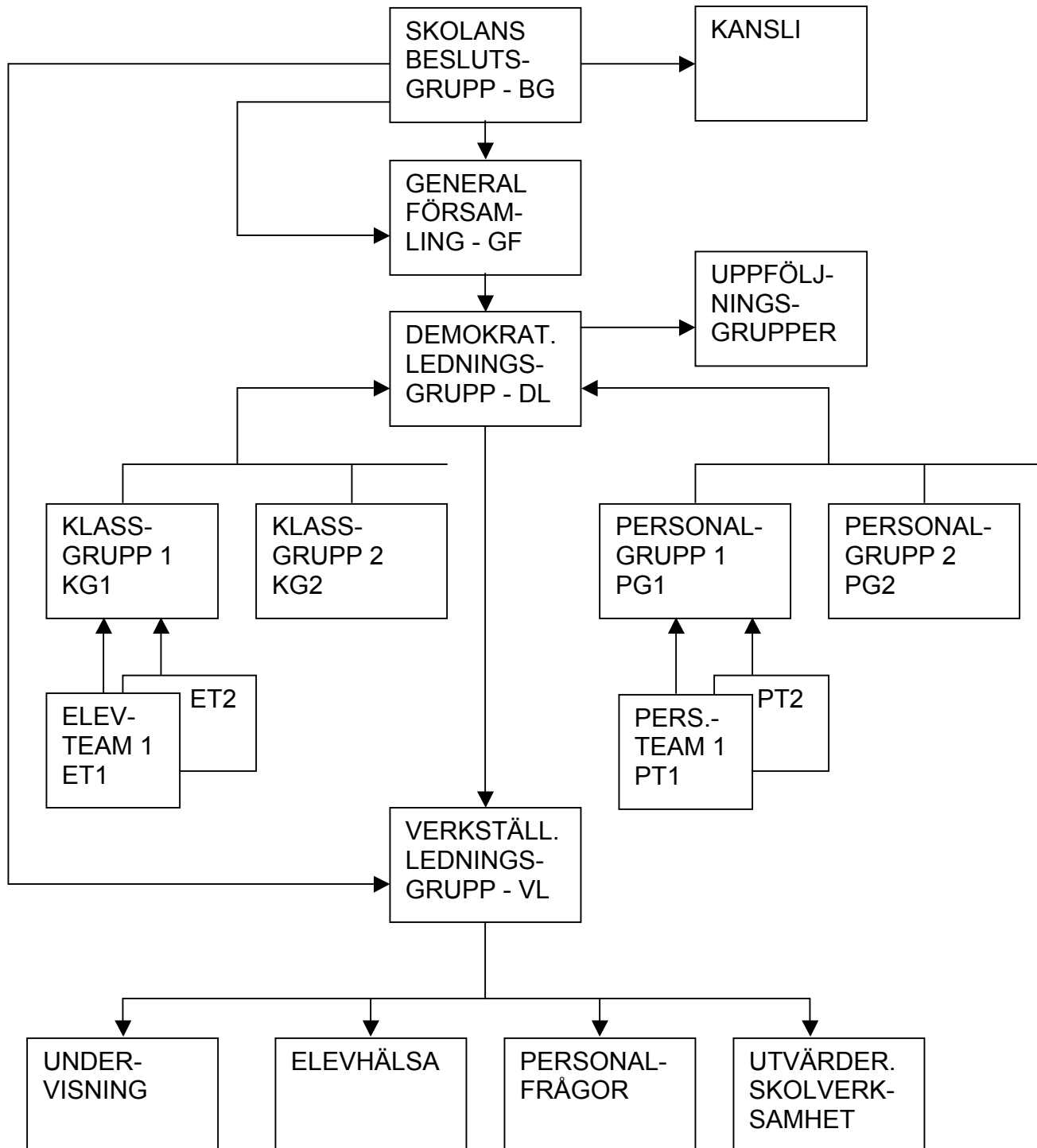
3.2 Vilka sidor eller attityder brukar andra tycka sämre om hos dig?

.....
.....

Möjlig tolkning: Barnet har en tendens att imitera sina föräldrar i deras goda och destruktiva förhållningssätt. Detta ser man inte ofta tydligt i beteendenivån, tvärtemot, barnet kan göra allt för att dölja detta för sig själv och andra. Men i sina andliga och känslomässiga handlingsätt är de ganska lika. Det som mest irriterar dig hos dina föräldrar vill du inte se i dem och inte heller i dig själv, och just detta ökar sannolikheten för att du kopierar inom dig.

Andra ser oss mera objektivt än vi själva, därför är det viktigt att lyssna på andra.

SKOLANS ORGANISATIONSSCHEMA



ARBETSPLAN FÖR SAMARBETE

1 Beskriv problemet i korthet:.....

2. Hur agerar människor vanligtvis i denna situation? Gör en lista över vanliga handlingar och numrera dem.

Nr.	Vanliga problematiska handlingar

3. Introducera och diskutera människosynen samt mänskliga rikedomar och hämningar.

4. Förbered en handlingsplan:

Nr.	DET INRE – att medvetandegöra rikedomar och hämningar	Nr.	DET YTTRE – åtgärder för att begränsa det destruktiva och för att öva sig i goda handlingar

5. Finn din balans genom att reflektera över dina emotioner, ta ansvar för dem och inse bakomliggande attityder; din vana att underhålla negativa emotioner, din intolerans, dina orealistiska förväntningar, din projektion, din avundsjuka och/eller ditt motstånd mot att känna igen dig/identifiera dig med den andra.

EXEMPEL: ARBETSPLAN FÖR SAMARBETE

Bilaga 10

1 Beskriv problemet i korthet: En elev/studerande kräver hela tiden uppmärksamhet, stör undervisningen och får lätt plötsliga utbrott.

2 Hur agerar människor vanligtvis i denna situation? Gör en lista över vanliga handlingar och numrera dem.

Nr.	Vanliga problematiska handlingar
1	Någon pratar ofta med kompisar och lyssnar inte.
2	Någon svarar utan att räkna upp handen och väntar inte på sin tur.
3	Någon vill alltid vara i centrum av allas uppmärksamhet.
4	Någon reagerar hetsigt och aggressivt.
5	Andra reagerar inte eller helt enkelt ger stöd till detta.
6	Man blir besviken och frustrerad.

3 Introducera och diskutera människosynen samt mänskliga rikedomar och hämningar.

4 Förbered en handlingsplan:

Nr.	DET INRE – att medvetandegöra rikedomar och hämningar	Nr.	DET YTTRE – åtgärder för att begränsa det destruktiva och öva sig i goda handlingar
1	"Du lyssnar inte på dig själv, på dina kunskaper." "Du ger inte värde till dina förmågor eftersom du använder dem så sällan, eller att du ger inte dig rätten att använda dem."	1	Skapa regler mot detta med klassens hjälp, t.ex. att alla andra ropar "låt oss lyssna". Belöning när klassen har agerat rätt under en period. Om det inte leder till förbättring, får man rätten till utvecklingsamtal.
2	"Du har värdefulla kunskaper men värdet förringas när du framhäver dem på ett olämpligt sätt."	2	3 Samma som i punkt 1, "handen upp och vänta". 4 (ingen regel)
3	"Du upplever brist på kärlek och det är möjligen riktigt. Du vill ha kärlek men du ber om den på ett destruktivt sätt." "Du har stort behov av att känna dig sedd därför att du nedvärderar dina inre rikedomar och på detta vis din rätt att existera som människa."	5	Skapa en tydlig regel för att fysiskt stoppa eleven när så behövs. 6 Man förlorar den kollektiva belöningen. (ingen regel)
4	"Du har en stark vilja. När du vill något, vill du det våldsamt. Du upplever att andra är emot dig eftersom du ständigt är i försvar. Kanske handlar du emot dig själv på ett inre sätt." "Du gör dig själv illa inom dig, kanske slår du ner på dig själv. Och detta leder till att du försöker slå på andra."		
5	"Man väljer att ge makten till det förhindrande/förstörande. Man väljer pakten för att förhindra möjligheterna."		
6	"Man vill inte se vad man ser, man idealiserar en vist och hamnar i destruktiv besvikelse. Man nekar sin medvetenhet, dvs. sig själv och därför handlar destruktivt. Då kan man inte använda sin bedömningsförmåga, kreativitet och handlingsförmåga."		

FRÅGOR OM SKOLANS KVALITET

Skolans namn:.....

Ditt namn (kan vara anonymt):.....Datum:.....

Ditt arbete eller klass:.....

Dessa frågor ska besvaras periodvis av personal och elever/studeranden för att kunna utvärdera utvecklingen av skolans kvalitet i olika aspekter. (Inom parentes finns ordet som gäller personalens fråga.) Notera x i den kolumn som bäst motsvarar din åsikt.

Frågor	Mycket bra	Bra	Dåligt	Mycket dåligt
Hur trivs du i skolan?				
Hur är din relation med lärare (elever/studerande)?				
Hur är din relation med dina kolleger?				
Känner du dig motiverad att studera (arbeta)?				
Hur är samarbetsklimat och disciplin?				
Hur är din relation med dina föräldrar (dina överordnade)?				
Hur upplever du rättvisan i skolan?				
Är du nöjd med uppmuntran som du får?				
Är du nöjd med kritiken som du får?				
Är du lycklig?				

Öppna frågor

1 Skriv om dina svårigheter och kritik mot skolan

.....

.....

2 Vill du föreslå något?.....

.....

.....

3 Hur är en bra lärare?.....

.....

4 Hur är en bra elev/studerande?.....

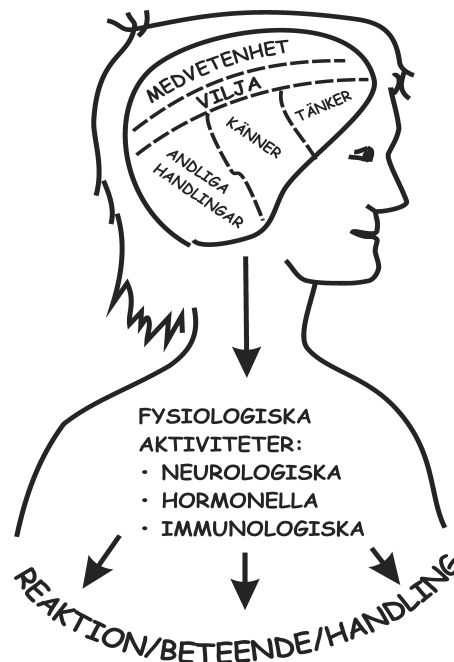
.....

.....

TILLÄMPNING AV CONSCIENTIAMETODEN FÖR VANLIGA PROBLEM

	Problem/utmaning	Bemöta emotioner	Förhindra destruktiva handlingar	Öppnande kritik för medvetenhet	Demokrati och regler
1	Eleven stör undervisningen, rör sig i klassrummet, skojar jämt, talar utan att lyssna på andra, har rastlöst och impulsivt beteende, vill jämt ha andras uppmärksamhet.	Emotioner av rastlöshet, ångest och behov att bli sedd får finnas och medvetenhet om dem ska bekräftas.	Säg nej med positiv energi. Ilska som styrka när den leder till goda konsekvenser.	Du ger dig inte rätten att använda dina kunskaper och förmågor. Du flyr från dem. Det finns ett stort behov hos dig att bli sedd och älskad. Känns detta rätt?	Klassens ordningsteam väcker majoriteten så att de uttrycker sin vilja att lyssna på undervisningen.
2	Eleven betar sig som hon stod över regler och goda vanor på ett respektlöst och arrogant sätt. Eleven lyssnar inte, lyder inte, röker trots förbud, använder ofta fula, hånande termer och svärord, betar sig hotfullt.	Bekräfta medvetenhet om missnöjet, osäkerheten, revolten och självförnekande känslor.	Bemöt detta med respekt, lyssna noga, säg nej med positiv energi. Använd ilska när den leder till goda konsekvenser.	Jag ser att du har kreativitet, kunskaper och initiativ, samtidigt som du inte respekterar dem. Du ser ner på dig själv och förömlämpar dig själv i ditt inre. Det är orättvist.	Majoriteten reagerar mot hånande attityder, svärord och mot rökning. Majoriteten styr till träning i goda handlingar.
3	Eleven är ofta frånvarande i sina tankar, passiv och lat. Eleven uttrycker sig lätt som att ingenting skulle intressera denne och har dålig prestation.	Bekräfta medvetenhet om ointresse med livet, missnöjet, missunnansamheten och revoltkänslor	Ge eleven uppgifter som hon/han kan utföra och kanske ändå gillar, följ upp eleven med mera tid och närvaro. Visa värme.	Du vänder dig bort från dina kunskaper förmågor och mänskliga rikedomar som om de inte intresserar dig eller som att du inte har rätten att använda dem.	Majoriteten lär sig att upptäcka detta och reagera med att locka med eleven. Ordningsteamet väcker klassen att involvera eleven i samarbete.
4	Eleven är mycket tyst, inåtvänd, blockerad, har inte kamrater, klär sig i svart, låter depressiv, skär sig med kniv, äter inte ordentligt, låter självförnekande och kan ha självmordstankar.	Bekräfta medvetenhet om sorgen, missnöjet, revolten mot livet, föraktet.	Visa värme, intresse och oändlig acceptans, lyssna nyfiket, fråga vidare (undvik frågan varför).	Du har de mänskliga rikedomarna, du har lärt dig kunskaper, men du förnekar din rätt att njuta av dem. Du för en konstant kamp mot medvetenheten, mot dig själv.	Medvetandegöra klassen om behov att stötta, visa acceptans och vänlighet. Att inte ge makt till avvisande men envist fortsätta med omtanke.
5	Läraren/personalen upplever frustration, kontinuerlig stress och trötthet, känslan av hopplöshet är nära, motivation för arbetet är förlorad och man väntar bara på lov och pension.	Alla dessa symptom är viktiga och nyttiga, känn efter medvetet. Ställ inga krav på att förändra detta. Utveckla acceptans på dessa larm.	Planera dina aktiviteter med hjälp av någon annan. Utvärdera mål och förväntningar. Planera tid till vila och glädje.	Inse dina gränslösa/stränga krav på dig och på elever, att du lever i förväntningar, att du använder problem för att missunna dig det goda du har.	Personalgruppen lär sig att upptäcka detta tidigt och reagerar med stöd. Det finns elevvård men det behövs också personalvård.
6	En förälder agerar aggressivt, kräver omöjliga saker, skylar på skolan och läraren, hotar med anmälningar. Hon har ingen dialog.	Lyssna, ta inte åt dig, fråga vidare, visa nyfikenhet. Be om idéer. Repetera hot som du hör.	Ha vittne på plats. Visa vägen att formalisera anmälningen. Ge dem inte den psykologiska makten.	Säg till föräldern att denne skuldbelägger sig och kritiserar sig själv på ett orättvist sätt och att föräldern ställer orimliga krav.	Ta upp ärendet i personalmöte för att informera andra och att ha stöd och råd.

RESUMÉ OM METODEN - MÄNNISKOSYNNEN



Människans psykiska aktivitet, hur man känner och handlar inom sig, inverkar på kroppen. Kärlek är livets grundkänsla.

Ansvar förutsätter frihet och frihet leder till ansvar.

Det vi gör mot andra gör vi mot oss själva, inom oss själva.

Allt vad vi ser hos den andra finns inom oss själva, på något sätt, i någon mån.

Människan är sin medvetenhet.

Ingen handlar elakt i sin sanna medvetenhet om sina dåliga intentioner.

Det onda kan endast botas med det goda.

Alla ska ha rätt att vara med och besluta genom direkt demokrati vilka regler som gäller för samarbete både i den lokala och globala aspekten.

METODER FÖR MEDVETANDEGÖRANDE

Utvärdering av resultatet

- Vilken målsättning hade du föregående period?
- Hur upplever du själv att du lyckats med att uppnå målen?
- Vad främjade framgången?
- Vilka hinder låg i vägen?
- Planering av mål och utmaningar under den kommande perioden

Öppnande kritik – medvetenhet om rikedomar och hämningar

- 1 **laktta ditt emotionella tillstånd.** Om du själv är överdrivet frustrerad, rädd eller arg, inse detta för att kunna behålla din egen balans.
- 2 **Uppmärksamma det emotionella tillståndet hos den andra.** Belys den andras emotioner med respekt. Lyssna aktivt, ställ frågor för att bättre förstå hur hon tänker och känner.
- 3 **Bekräfta medvetenhet om det goda** i hennes liv:
 - hennes mänskliga rikedomar (se tabellen nere) och kunskaper
 - hennes goda handlingar, de goda hon gör för andra
 - möjligheterna som livet erbjuder
- 4 Använd principen, **allt vad vi gör med andra (för eller mot), gör vi med oss själva inom vårt inre.** För att medvetandegöra **hur hon motarbetar, hämmar det goda hos sig själv** (se tabellen nere).
- 5 **Belys konsekvenserna** av detta handlande **för henne själv.**

MÄNSKLIGA RIKEDOMAR – essentiella förmågor och talanger	HÄMNINGAR – attityder som förvränger/förhindrar rikedomar och möjligheter
Sinnesförmåga Minnesförmåga Intuition , det sjätte, andliga sinnet Kärlek , glädje, tacksamhet Ansvarskänsla, mod, initiativ Kreativitet Bedömningsförmåga Det etiska sinnet, ärlighet Det estetiska sinnet Självdisciplin Inlärningsförmåga Speciella talanger och gåvor Fysiska förmågor , skönhet och styrka	Dålig känslomässig vana Censur , fly och kämpa mot medvetenheten Idealisering av sig själv (perfektionism, storhetsvansinne och orealistiska förväntningar på andra) Avundsjuka , missunnsamhet, destruktivitet Attityd att projicera sina förnekande avsikter på andra. Inversion (upp-och-ner värderingar) Egocentricitet , narcissism