

Primjeri metoda neformalnog obrazovanja

Prilog priručniku *Osnaživanje mladih za aktivan pristup tržištu rada*
(Volonterski centar Istra, 2020.)

Neformalno obrazovanje obuhvaća vrlo širok raspon metoda, od kojih svaka ima svoj cilj i svrhu u odnosu na temu koja se obrađuje. Ono što je specifično za neformalno obrazovanje je učenje kroz razmjenu iskustava i znanja (voditelj ili edukator više nije sveznajuća osoba koja prenosi znanje, već se koristi "resursima" koje nude sudionici aktivnosti), uglavnom nema klasične evaluacije, te je atmosfera u kojoj se usvajaju nova znanja uglavnom potpuno opuštena. Autorice #SkillMe priručnika, Penić i Gambiroža, opisuju sljedeće metode kao najčešće u provedbi neformalnog obrazovanja:

Grupni rad



Jedan od oblika suradničkog učenja je grupni rad u kojem se članovi grupe bave zajedničkim problemom, istražuju zajedničku temu, dograđuju vlastite spoznaje i/ili stvaraju nove ideje. Grupa se uglavnom sastoji od 4-6 sudionika koji rade na određenom zadatku koji ih potiče na suradnju te imaju različite uloge unutar grupe (primjerice: voditelj razgovora, osoba koja mjeri vrijeme, osoba koja prezentira rezultate itd.). Zadatak sudionika u grupi je dvostruk: osobe u grupi individualno usvajaju određeni sadržaj te brinu o tome jesu li i ostali članovi grupe usvojili taj sadržaj.

Osim navedenoga, ovaj oblik učenja ima i veliko odgojno značenje kod sudionika nižih uzrasta: pruža sudionicima iskustvo drugačijeg radnog ozračja, povećava njihovo samopouzdanje, razvija pojedinačne odgovornosti, pospješuje komunikaciju, potiče sudionike da pružaju pomoć jedan drugom, produbljuje odnose i još mnogo drugog.

Brainstorming ili oluja mozgova



Brainstorming (hrv. oluja mozgova) jedna je od metoda kreativnog mišljenja koja se vrlo često primjenjuje u grupnom radu. To je neizostavna tehnika odlučivanja, kreiranja novih ideja i pronalaženja rješenja. Psiholozi je nazivaju i motivacijskom tehnikom jer polazi od pretpostavke da su dvije glave pametnije od jedne, odnosno da se zajedničkim radom pronalaze najbolja rješenja, a time se ujedno postižu i najbolji rezultati.

Proces brainstorminga započinje okupljanjem grupe, odnosno tima koji se najčešće sastoji od 6 –12 članova koji zatim smišljaju različite ideje koje jedna od osoba iz tima zapisuje na svima vidljivo mjesto (primjerice na flipchart papir). Kako to obično biva, jedna ideja asocijativno dovodi do sljedeće ideje te se tako pronalaze najbolja rješenja. Glavna poanta brainstorminga je da ne postoje loše ili glupe ideje jer se iz onih najneobičnijih uglavnom stvaraju najkreativnija rješenja.

World Café



Ova metoda je jednostavan, učinkovit i fleksibilan format za dijalog velike skupine ljudi. Može se mijenjati u skladu sa specifičnostima konteksta, broja sudionika, svrhe i lokacije kako bi se zadovoljile različite potrebe, a odvija se u pet osnovnih faza:

- **Podšavanje:** Uredi se "posebna" okolina, slična kafiću (po čemu je metoda i dobila ime). Pripreme se stolovi pokriveni stolnjakom, salvetama, vazom sa cvijećem i sl. Svakom su stolu pridružene četiri stolice (ne više od pet).
- **Dobrodošlica i uvod:** Domaćin (edukator) počinje s toplom dobrodošlicom i uvodom u proces World Café, postavljajući kontekst i svrhu ove metode.
- **Krugovi razgovora:** Proces počinje s prvim od tri ili više krugova razgovora (u trajanju od dvadeset minuta) za malu skupinu koja se nalazi oko stola. Kad istekne dvadeset minuta, svaki član grupe prelazi na drugačiji stol. Jedna osoba ostaje za svojim stolom i ta je osoba "domaćin" za sljedeći krug razgovora, te pozdravlja sljedeću grupu i kratko ih uvodi u ono što se dogodilo u prethodnom krugu.
- **Pitanja:** svaki krug razgovora određen je pitanjem posebno oblikovanim za specifični kontekst i željenu svrhu World Caféea. Ista se pitanja mogu koristiti za više od jednog kruga, ili se mogu nastavljati jedno na drugo kako bi se usmjerio dijalog.
- **Zaključak:** nakon krugova razgovora (i/ili između rundi, prema potrebi), pojedinci se pozivaju da podijele uvide ili rezultate iz njihovih diskusija s ostatkom velike grupe. Ti se rezultati prikazuju vizualno na različite načine.

Živa knjižnica



Živa knjižnica djeluje kao i svaka druga knjižnica; jedina razlika je što su knjige ljudi, koji ne samo da informiraju već mogu odgovarati na pitanja te ih postavljati i tako i sami steći nova znanja. U Živoj knjižnici čitatelji pomoću kataloga živih knjiga odaberu i „posuđuju“ knjigu na ograničeno vrijeme te je nakon čitanja (razgovora koji traje otprilike 30 minuta) „vraćaju na policu knjižnice“. Neposrednim, otvorenim i prijateljskim razgovorom između čitatelja/čitateljica i živih knjiga na inovativni način se mijenjaju dotadašnji stavovi, smanjuju negativne tenzije te jača empatija prema drugima i drugačijima.

Igranje uloga



Pomoću ove metode sudionike se stavlja u zamišljenu ili realnu situaciju s ciljem stjecanja novih stavova, znanja i/ili vještina. Igra uloga najpogodnija je za osobe koje najbolje uče iz iskustva. Ovom metodom se razvijaju vještine zauzimanja i obrade određenih stavova.

Igranje uloga pomaže sudionicima da sami otkriju vlastite točke učenja i vježbaju vještine koje se koriste u interakciji/komunikaciji. Najbolji je način vježbanja novonaučene vještine i omogućuje sudionicima da iskuse određenu situaciju. Također, omogućuje povratnu informaciju sudionicima ili upotrebu novog znanja u određenoj situaciji, te da vježbu vještine rješavanja problema.

Barometar stavova



Koristeći barometar stavova (sa krajnostima *slažem se* i *ne slažem se*) oformljavaju se grupe koji imaju različita mišljenja o kojima se zatim diskutira. Odrede se dvije strane u prostoriji, na jedan zid se stavlja natpis "Slažem se" i predstavlja maksimalno slaganje sa određenom izjavom, a na suprotni zid stavlja se natpis "Ne slažem se" koji označava maksimalno neslaganje sa izjavom. Nakon toga voditelj/edukator pročita izjavu, sudionici se postavljaju u barometar svojim tijelima, tako što će svatko stati na mjesto koje odražava stupanj (ne)slaganje tako što će zauzeti željenu pozicije između dva ekstrema. Nakon toga sudionici raspravljaju o svojim stavovima. Ova metoda omogućava sudionicima da istraže dvije suprotnosti određenog problema. Iako svi moraju zauzeti stav, aktivnost ne traži od sudionika da brane svoje mišljenje ili pokušavaju uvjeriti druge da su u pravu. Umjesto toga, ovom se metodom prepoznaju znanja, mišljenja, stavovi i vrijednosti koje podržavaju različite stavove.

.....

Korisno je spomenuti i neke vrste aktivnosti koje se koriste u situacijama kada je cilj povećanje grupne kohezije (povezanosti), međusobno upoznavanje sudionika, preusmjeravanje fokusa na određenu temu ili aktivnost, pripremanje grupe na aktivnost, smirivanje grupe ili, jednostavno, razbuđivanje grupe. Skupine aktivnosti se razlikuju po ciljevima koji se žele postići:

Icebreaker („ledolamac“) – vrsta aktivnosti koja se koristi kad želimo zaželjeti dobrodošlicu grupi i potaknuti interakciju i ugodu u grupi. Najčešće se upotrebljava kad se sudionici međusobno ne poznaju kako bi se bolje upoznali i stvorili ugodno ozračje u kojem mogu nesmetano izraziti svoje misli.

Warm -up – vrsta aktivnosti koja se koristi kad sudionike želimo "zagrijati" za neku temu ili sam način rada. Jednako kao što je i prije fizičke aktivnosti potrebno koristiti vježbe zagrijavanja, tako ih treba koristiti i prije misaonog rada.

Energizer – vrsta aktivnosti koje se koriste kad želimo razbuditi grupu, pripremiti grupu na aktivnosti koje slijede ili potaknuti grupnu interakciju. Dobar je početak bilo koje aktivnosti ili kao pauza između aktivnosti.

Uz navedene, koriste se i aktivnosti za smirivanje energije grupe (nakon energičnog ili burnog dijela radionice), rekapitulaciju i završavanje određenog procesa (*debrief, recap, wrap up, wind down*) itd.