

Neformalne metode učenja kao podrška u radu s ranjivim skupinama



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



SADRŽAJ

1. Predgovor	3
2. Sažetak projekta „Snaga lokalne zajednice, UP.04.2.1.11.0245“	4
3. Projektni konzorcij	5
4. Uvod	7
1. Modul – ISTRAŽIVANJE POTREBA	8
2. Modul – NEFORMALNO OBRAZOVANJE	12
3. Modul – UPOZNAVANJE I LEDOLOMCI (U DIGITALNOM OKRUŽENJU)	15
4. Modul – INKLUZIJA	23
5. Modul – TRANSVERZALNE METODE	29
6. Radni materijali	36
7. Predloženi vremenik rada	51
8. Radni okvir	52
9. Korisni linkovi	53
10. Pojmovnik	54

Predgovor

Ovaj toolkit rezultat je projekta „**Snaga lokalne zajednice, UP.04.2.1.11.0245**“ koji je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda kroz Poziv Jačanje kapaciteta OCD-a za odgovaranje na potrebe lokalne zajednice.

Priručnik će vam pružiti metode, teorijska znanja i radne materijale potrebne za osmišljavanje, pripremu i provođenje aktivnosti neformalnog obrazovanja. Kroz izradu ovog toolikita želimo omogućiti dostupnost ovog tipa obrazovanja OCD-ima na našem području i time ojačati njihov rad s krajnjim korisnicima

Na taj način želimo unaprijediti kapacitete organizacija civilnoga društva za pružanje učinkovitog odgovora na potrebe lokalne zajednice u kriznim situacijama jer je pristup Toolkitu javan i mogu ga koristiti svi. Ovako izrađeni toolkit predstavlja inovaciju u radu s korisnicima na našem području, jer ono što je standard u zemljama EU postaje dostupno i na našem području.

Zahvaljujemo se donatoru koji je podržao ovaj projekt.



Sažetak projekta „Snaga lokalne zajednice, UP.04.2.1.11.0245“

Naziv projekta: **SNAGA LOKALNE ZAJEDNICE**

Nositelj projekta: **Novogradiška udruga za promicanje lokalne uprave i samouprave**

Partneri na projektu:

- **Udruga gluhih i nagluhih Nova Gradiška**
- **Udruga slijepih Nova Gradiška**

Trajanje projekta: **15 mjeseci (19.4.2022. do 19.7.2023.)**

Ukupna vrijednost projekta: **496.325, 00 HRK**

Intenzitet potpore: Europska unija sufinancira iznos od 85% (421.876,25 HRK) od ukupnih sredstava, dok je obvezni nacionalni dio 15% (74.448,75 HRK) bespovratnih sredstava sufinancira iz Državnog proračuna RH.

Opis projekta: Provedbom aktivnosti i edukacija želimo ojačati kapacitete organizacija civilnog društva u procesima umrežavanja, administrativnog poslovanja te povećanja zaposlenosti i važnosti socijalne uključenosti najranjivijih članova zajednice. Isto tako, osnažit ćemo OCD-e za prilagodbu poslovanju u novim uvjetima uzrokovanim COVID19 pandemijom.

Cilj projekta: **Ojačati kapacitete 3 organizacije civilnog društva s područja Nove Gradiške za provedbu aktivnosti u lokalnoj zajednici i neposredan rad s korisnicima.**

Rezultati projekta:

- **provedbom projektnih aktivnosti doći će do jačanja kapaciteta uključenih udruga i njihovih volontera koje će u budućnosti dovesti do povećanja kvalitete njihovog djelovanja u lokalnoj zajednici.**
- **projektom će se osnažiti civilno društvo na području Nove Gradiške i uspostaviti alati za rad u kriznim situacijama.**
- **osnaživanjem udruga omogućiti će se jača politika zagovaranja prema nositeljima javnih politika i uspostava održivosti poslovanja.**

Projektni konzorcij

Nositelj projekta je Novogradiška udruga za promicanje lokalne uprave i samouprave (NG PLUS). Udruga NG plus kao temeljni cilj postavila je promicanje rada lokalne uprave i samouprave kroz unaprjeđivanje civilnog društva i zaštite ljudskih prava, osobito djece i mladih te ostalih marginaliziranih skupina i promicanje ravnopravnosti spolova, borba protiv svih oblika nasilja, a naročito rodno uvjetovanog nasilja i svih oblika socijalne isključenosti, diskriminacije i stereotipa, promicanje zaštite zdravlja marginalnih/ranjivih skupina te promicanje prava i integracija u društvo osoba s invaliditetom i ostalih marginalnih/ranjivih skupina s naglaskom na mlade, nacionalne manjine i osobe starije životne dobi. Udruga okuplja stručnjake kojima je želja da svoje znanje i iskustvo upotrijebe u svrhu promicanja ljudskih prava i vrijednosti demokracije. Od svog osnutka Udruga je preuzela vođenje i uređivanje najčitanijeg neprofitnog portal na našem području www.radiong.hr, a čiju čitanost i posjećenost uredno prati Gemius.

Portal www.radiong.hr radi, objektivno izvještava i prati rad kako lokalne samouprave tako i organizacija civilnog društva, bavi se problematikom iseljavanja i teškim ekonomskim situacijama naših čitatelja. Portal ujedno služi kao most u povezivanju poslodavaca i posloprimaca, jer redovito objavljuje i izvještava o mogućnostima zaposlenja na našem području.

Kao partneri na projektu odabrane su udruge koje imaju iskustva u radu s marginaliziranim skupinama, te se na našem području percipiraju kao OCD-i s najistaknutijim djelovanjem. Na taj način projektni konzorciji ima pristup najvećoj skupini najranjivijih skupina, zbog kojih je potrebno jačati naše zajedničko djelovanje i stvoriti sinergiju utjecaja naših aktivnosti.

Partneri:

Udruga gluhih i nagluhih Nova Gradiška je neprofitna organizacija, koja okuplja sve osobe oštećena sluha (gluhe, nagluhe i gluhoslijepe), roditelje gluhe djece i mladeži, kao i sve ostale pripadnike opće populacije s našeg područja koji imaju interes i potrebu sudjelovati u aktivnostima koje organizira, a u svrhu promicanja svih aspekata kvalitetnijeg života osoba oštećena sluha i njihove integracije u lokalnu zajednicu. UGNG trenutno zapošljava 19 djelatnika na puno radno vrijeme i u suradnji s Nacionalnom zakladom za razvoj civilnog društva u 2016. godini provela je vanjsku reviziju svoga poslovanja, koja je dala pozitivno izvješće na cjelokupni rad Udruge. U radu udruge sudjeluje još 10 kvalificiranih stručnjaka u području formalnog i neformalnog obrazovanja, te su ostvarili suradnju s Katedrom za psihologiju Učiteljskog fakulteta u Zagrebu. UGNG je članica mreže pružatelja socijalnih usluga SOS-NET i Lokalnog partnerstva za zapošljavanje BPŽ. Prostor za rad osiguran je dugogodišnjim najmom s Gradom Nova Gradiška.

UGNG je kroz programe Mladi na djelu i Erasmus+ provela ukupno 7 međunarodnih projekata koji su se bavili povećanjem zapošljivosti mladih i razvijanjem njihovih 8 ključnih kompetencija. Projekti su sadržavali radionice upravljanja vremenom, razvijanja komunikacijskih i vještina javnog nastupa, simulacije intervjua za posao, izrade životopisa u EuroPass i video formatu, projektnog planiranja i menadžmenta, izrade SWOT analize, osobnog akcijskog plana, te organizacijske strategije. Udruga je uspješno provela nekoliko projekata iz Europskog socijalnog fonda, te trenutno provodi ESF projekt u okviru Programa Zaželi.

Udruga slijepih Nova Gradiška osnovana je 2002. godine. Udruga je osnovana s ciljem pružanja pomoći i podrške slijepim osobama i njihovim obiteljima. Članovi Udruge mogu biti sve osobe kojima je utvrđen ostatak vida do 5%. Glavne aktivnosti Udruge su organizacija edukativno kreativnih radionice, savjetovaništva za pomoć osobama s invaliditetom, tribina i sl. Udruga je provela projekte - Širenje mreže socijalnih usluga „Prijateljstvo bez predrasuda – organizirano druženje osoba s invaliditetom“, te U dvoje je lakše financiran iz ESF-a.

www.radiong.hr

www.ugng.hr

www.facebook.com/udrugaslijepih.novagradiska

Uvod

Ovaj priručnik praktičan je alat za organizacije civilnog društva, odnosno njihove volontere_ke, zaposlenike_ice i druge edukatore unutar neformalnog obrazovanja, koji žele raditi na području neformalnog obrazovanja u lokalnom radu s različitim skupinama. Omogućuje čitateljima da istraže i razumiju različite aspekte neformalnog obrazovanja i steknu znanja potrebna za oblikovanje i provedbu aktivnosti neformalnog učenja.

Sadrži niz alata, aktivnosti i metoda kao i teorijske inpute i reference za budući rad u praksi. Ovaj priručnik uključuje niz metoda koje se mogu provoditi kao samostalna aktivnost (npr. jedna radionica), te kombinirati u svrhu provedbe dugotrajnijih aktivnosti (npr. treninga i/ili seminara), a većina njih je fleksibilna za prilagodbu specifičnim potrebama određene ciljne skupine.

Priručnik je strukturiran na način da je podijeljen u 5 modula.

- 1. Modul – Istraživanje potreba**
- 2. Modul – Neformalno obrazovanje**
- 3. Modul – Upoznavanje i ledolomci (u digitalnom okruženju)**
- 4. Modul – Inkluzija**
- 5. Modul – Transverzalne metode.**

Korisnici priručnika mogu implementirati module onim redoslijedom koji su navedeni, a mogu i izdvojiti one module, odnosno aktivnosti, koje odgovaraju njihovim specifičnim potrebama i ciljevima. Na kraju priručnika su resursi potrebni za pružanje teorijskog inputa, radni materijali potrebni za implementaciju, korisni izvori i linkovi.

Nadamo se da će čitatelji uživati u ovom priručniku i da će im biti koristan u provedbi različitih aktivnosti neformalnog obrazovanja. Također, želimo potaknuti čitatelje da koriste ovaj priručnik prilikom provedbe aktivnosti usmjerenih ranjivim skupinama.

1. Modul – ISTRAŽIVANJE POTREBA

Uloga i značaj neformalnog obrazovanja u današnje je vrijeme vrlo velika, pogotovo uslijed permanentnih i brzih promjena koje traže da se na njih brzo i učinkovito odgovori. S tim u vezi, stjecanje novih znanja, sposobnosti, vještina i kompetencija kroz neformalne oblike obrazovanja predstavlja ključni odgovor i konkurentsku prednost za sve one koji žele opstati i nesmetano obavljati svoje poslovne, ali i privatne aktivnosti. Da bi se sve to učinkovito ostvarilo, potrebno je i učinkovito planirati i programirati neformalno obrazovanje, s jasno postavljenim ciljevima i zadacima koji se žele implementirati. Sasvim je sigurno da će i u budućem razdoblju neformalno obrazovanje imati ključnu ulogu i konkurentsku prednost za sve one koji ga prakticiraju.

Kako bi aktivnosti neformalnog obrazovanja u potpunosti ispunile svoju svrhu, odnosno kako bi se postigli zamišljeni ishodi učenja, potrebno je te iste aktivnosti uskladiti s potrebama one ciljne skupine kojoj su te aktivnosti usmjerene.

U nastavku možete pronaći nekoliko metoda za istraživanje potreba, primjenjivih i prenosivih za rad s različitim ciljanim skupinama, kao i za rad u fizičkom i virtualnom okruženju.



1. Pojedinaac

Veličina grupe: 10-30

Vrijeme: 60 – 90 minuta

Ciljevi:

- Istražiti tko će imati koristi od aktivnosti koje provodite vi/vaša organizacija
- upoznati stvarne potrebe korisnika
- definirati i mapirati vašu ciljnu skupinu

Potrebni resursi: obrazac „pojedinaac“, kemijske olovke (kod rada u digitalnom okruženju prenijeti obrazac tako da je vidljiv svim korisnicima_icama, i omogućiti unos teksta, bilo u obrascu, bilo korištenjem nekog drugog oblika unosa, npr. Doodle)

Opis: Objasnite sudionicima da su razlozi korištenja "Pojedinca" kao alata činjenica da su termini "ranjiva skupina" ili "osobe s invaliditetom" ili "mladi" preopćeniti, te da je riječ o prerasnolikim skupinama kako bi razmišljali o svima njima kao jednom; kako imaju vrlo razholike potrebe i probleme i kad se koncentriramo na jednog predstavnika bilo koje od ovih skupina, možemo saznati više o njegovim potrebama i biti puno specifičniji, nego kad razmišljamo o tim skupinama općenito.

Zatim, ovisno o vašoj planiranoj ciljnoj (korisničkoj) skupini za koju osmišljavate aktivnost zamolite sudionike da se prisjete jedne osobe koja pripada toj ciljnoj skupini, a s kojom su radili i odgovore na pitanja na obrascu:

A) Generalni opis: koliko godina ima osoba koju imate na umu, kakva je njena obiteljska situacija, gdje ide u školu (ako ide), gdje živi;

B) Važne napomene: koje su njegove/njene vrijednosti, što on / ona želi u budućnosti, oko čega je strastven/a (do čega mu/joj je najviše stalo)

C) Komunikacija: kako komunicira, koji komunikacijski alati djeluju za nju / njega; kakav pristup treba koristiti u komunikaciji s njim/njom

D) Ne voli / ne sviđa mu se: što ga čini gnjevnim, muči ga / nju, čini ga tužnim.

Koristite gorenavedeno kao inspiraciju. Možete postaviti vrlo specifična pitanja u bilo kojem području, ovisno o specifičnosti projekta / problema na kojem radite.

Nastavite s grupnom raspravom o tome jesu li imali bilo kakvih problema prilikom ispunjavanja obrasca, jesu li svjesni potreba i problema svojih korisničkih skupina? Zatim pogledajte zajedno sve obrasce i raspravite postoje li vrijednosti i problemi koji su češći od drugih. Razmislite zajedno možete li riješiti probleme te skupine koristeći istu metodu i raspravite o tome što su sudionici stekli zahvaljujući razmišljanju o osobama s kojima rade.

Također, sudionici mogu ispuniti više od jednog obrasca ako rade s različitim ciljanim skupinama.

Kako biste aktivnost učinili dinamičnijom, možete osigurati materijale za izradu kolaža umjesto pisanja odgovora na pitanja u obrascu.

2. Maslowljeva teorija potreba

Veličina grupe: bilo koja

Vrijeme: 30 minuta

Ciljevi:

- razumjeti potrebe i kako ih prioritizirati

Potrebni resursi: flipchart, A4 papiri, olovke, markeri

Opis: Maslowljeva piramida potreba predstavljena je sudionicima objašnjavajući važnost svake razine potreba i korake koje je potrebno slijediti kako bi se došlo na sljedeću razinu. Kroz raspravu sudionici shvaćaju vrijednost potreba i koje su potrebe blokirane ako su one na nižoj razini neispunjene. Trener postavi pitanje sudionicima na kojoj su razini potreba i koju razinu potreba žele postići. Sudionici individualno odgovaraju na pitanja, a zatim dijele odgovore u parovima.

Flipchart za teorijski input možete pronaći u sljedećem poglavlju.

3. Plan učenja

Veličina grupe: bilo koja

Vrijeme: 30 minuta

Ciljevi:

- postaviti ciljeve učenja

Potrebni resursi: Tablica „Plan učenja“

Opis: Predstavite sudionicima pojam „kompetencija“; objasnite da je to kombinacija znanja, vještina i stavova. Predstavite im okvir 8 ključnih kompetencija; te posebno obrazložite svaku od njih. Pozovite svakog sudionika da postavi vlastite ciljeve učenja pomoću tablice plan učenja. Po završetku zamolite volontere da podijele svoje planove učenja. Otvorite raspravu koristeći pitanja kao što su: Je li bilo teško identificirati svoje ciljeve učenja; Kako planirate slijediti taj plan? Itd.

Napomena: Ako koristite ovu metodu unutar Erasmus + konteksta, objasnite sudionicima pojam YouthPass certifikata.

4. Lubenica

Veličina grupe: bilo koja

Vrijeme: 40 minuta

Ciljevi:

- upoznati stvarne potrebe korisnika

Potrebni resursi: flipchart s nacrtanom lubenicom, papir, crveni, zeleni i smeđi flomasteri (za svakog sudionika po jedan)

(u online okruženju, podijelite ekran s fotografijom lubenice, te uputite sudionike na korištenje virtualne ploče)

Opis: Započnite aktivnost tako da objasnite sudionicima da lubenica predstavlja njihove potrebe na način da je podijeljena u tri sloja – prvi sloj je kora i ona predstavlja najvidljivije (općenite) potrebe ciljne skupine; drugi sloj je unutrašnjost lubenice i ona predstavlja specifične potrebe ciljne skupine; dok su treći sloj koštice i one predstavljaju najvažnije, a najmanje vidljive, potrebe svakog sudionika, odnosno ishode učenja svakog sudionika. Recite sudionicima da imaju zadatak nacrtati presjek lubenice na papiru, te u svaki sloj upisati potrebe. Što se trećeg sloja tiče, ograničite ih na 3-5 potreba po sudioniku. Dajte sudionicima 20 minuta za ovaj zadatak. Nakon toga ih sve okupite i na velikom flipchartu upisujte što je svaki sudionik rekao. Ako se neke potrebe ponavljaju, dovoljno ih je zapisati jednom na flipchart.

2. Modul – NEFORMALNO OBRAZOVANJE

Obrazovanje predstavlja dinamičan proces kojim se proizvode i osiguravaju individualna znanja i vještine. Tri temeljne forme obrazovanja u modernom društvu jesu: formalno obrazovanje, neformalno obrazovanje i informalno obrazovanje. Postoji mnogo definicija različitih autora i teoretičara obrazovanja kojima se nastoji definirati i približiti široj javnosti koncept neformalnog obrazovanja kao teorije i prakse. Sljedeće odrednice predstavljaju bit koncepta neformalnog obrazovanja: organizirane i planirane obrazovne aktivnosti; koje potiču individualno i društveno učenje; stjecanje različitih znanja i vještina, razvoj stavova i vrijednosti; koje se događaju izvan sustava formalnog obrazovanja; koje su komplementarne formalnom obrazovanju; u kojima je sudjelovanje dobrovoljno; a dizajnirane su i izvedene od strane obučenih i kompetentnih edukatora. Neformalnim obrazovanjem šire se spoznajne mogućnosti, proširuju i dograđuju postojeća znanja i vještine stečene kroz formalno obrazovanje te usvajaju ona znanja, sposobnosti i vještine s kojima se tijekom formalnog obrazovanja nije susretalo. S tim u vezi, postoje razni vidovi neformalnog obrazovanja, kao što su primjerice: različiti seminari, treninzi, tečajevi, radionice; kampovi i razmjene; izviđački programi; dugoročne razmjene volontera; rad na projektima (timski rad); ples; pisanje; konferencije; predavanja itd.

Sve navedene obrazovne aktivnosti svrstavaju se u dvije široke kategorije, tj. dvije vrste programa neformalnog obrazovanja, a to su

1. programi obrazovanja (stjecanje različitih znanja i vještina) i
2. programi odgoja (učenje pravilnom ponašanju i pozitivnim društvenim vrijednostima).

Neformalno obrazovanje, isto kao i formalno, ima svoje zadatosti, a neke od njih su da je svaka aktivnost neformalnog obrazovanja strukturirana na način da ima svoje ciljeve; vremenski je određena, te su planirani određeni ishodi učenja. U tu svrhu koriste se različite metode.

U nastavku ovog poglavlja možete pronaći nekoliko alata koji vam mogu poslužiti za odabir prave metode za svoju aktivnost, te kao vodič u osmišljavanju aktivnosti neformalnog obrazovanja.



1. Vrste učenja

Veličina grupe: do 25 sudionika

Vrijeme: 45 minuta

Ciljevi:

- otkriti što je to učenje
- upoznati sudionike s tri vrste učenja

Potrebni resursi: flipchart, markeri, papiri i kemijske olovke

Opis: Započnite aktivnost s „brainstorming“ –om na temu učenja; raspravite što je to učenje, kad se događa učenje (a kad se ne događa). Zatim podijelite sudionike u tri manje grupe. Svaka od tih grupa će morati predstaviti dvominutnu predstavu na temu različitih vrsta učenja – formalnog, neformalnog i informalnog. Dajte im 15 minuta za pripremu predstave. Nakon probe pozovite svaku grupu da odigra svoju predstavu. Nakon što su sve grupe prezentirale pozovite sudionike natrag u krug i raspravite o skečevima. Nakon toga, na flipchartu destilirajte glavne osobine triju vrsta učenja. Napišite sažetak na flipchart kako biste postavili zajednički temelj razumijevanja sve tri vrste.

2. Pronađi metodu!

Veličina grupe: bilo koja

Vrijeme: 90 minuta

Ciljevi:

- istražiti različite stilove učenja
- istražiti različite metode unutar neformalnog obrazovanja

Potrebni resursi: flipcharti, papiri, markeri u boji i kemijske olovke

Opis: Započnite s predstavljanjem različitih stilova učenja: vizualnog, audio i kinestetičkog – za to možete pronaći teorijske flipcharte u sljedećem poglavlju. Nastavite s grupnim brainstormingom o metodama koje se obično mogu naći u okviru metodologije neformalnog obrazovanja. Nakon što napravite popis metoda podijelite sudionike u manje grupe od 5–7 ljudi po grupi. Dodijelite maksimalno 4 metode sa svojeg popisa svakoj grupi i dajte im 20–30 minuta kako bi detaljno raspravili o svakoj metodi, fokusirajući se na sljedeće: **za koje je stilove učenja metoda pogodna, a za koje nije; što se može postići metodom, a što ne; u kojem trenutku aktivnosti je prikladna, a kada ne.** Nakon završetka rada u malim grupama vratite se u krug, gdje svaka grupa treba predstaviti zaključke svojih rasprava. Na kraju, provedite debriefing s pitanjima kao što su: "Je li bilo teško prepoznati koje se metode mogu koristiti za različite stilove učenja?", "Kako povezati različite stilove učenja u jednoj sesiji?", itd.

3. Oblikuj program

Veličina grupe: 20-30

Vrijeme: 90 minuta

Ciljevi:

- naučiti kako napraviti konkretan plan aktivnosti
- povezati ciljeve s metodologijom
- dublje istražiti ovu temu

Potrebni resursi: veliki flipchart, markeri

Opis: Prije implementacije ove metode pripremite listiće s opisom ciljne skupine i specifičnih ciljeva izmišljene aktivnosti (projekt za mlade; serija radionica). Podijelite sudionike u male grupe, s 5 do 6 sudionika po grupi, i dodijelite svakoj grupi jedan listić. Objasnite sudionicima da je njihov zadatak razviti konkretan plan aktivnosti (vremenik rada) usklađen s ciljevima i ciljnom skupinom koju su dobili. Plan aktivnosti bi trebao uključivati 5 radnih dana s 3-4 sesije po danu. Pružite im velike flipcharte i markere i objasnite im da moraju zapisati ime sesije i jednu metodu koju namjeravaju koristiti. Moraju pratiti tipični program flow ovakve vrste aktivnosti. Dajte im 45 minuta za grupni rad i podržite ih tijekom procesa. Kada završe okupite se na plenarnoj sjednici kako bi svaka grupa održala prezentaciju svog rada. Tijekom prezentacija dajte im odgovarajuću povratnu informaciju i završite s debriefingom.

4.A.D. Kolb model

Veličina grupe: bilo koja

Vrijeme: 45 minuta

Ciljevi:

- steći znanje o modelu iskustvenog učenja koji je postavio A.D. Kolb

Potrebni resursi: flipchart, A4 papiri, kemijske olovke i markeri

Opis: Predstavite Kolbov model iskustvenog učenja uz pomoć vizualnog prikaza preko flipcharta. Objasnite iskustveni krug učenja: Iskustvo (činjenica) - Razmišljanje (kako se to dogodilo, kako sam se osjećao/la, što su drugi radili) - Konceptualizacija (mogu li to povezati s dosadašnjim iskustvima, koji je opći sustav iza toga) - Aplikacija (Kako se to može primijeniti u X situaciji, koje su prepreke, koje korake trebam poduzeti). Zamolite sudionike da usvoje ovaj model za iskustvo (učenja) koje su imali, a zatim ih podijele sa svojim parom.

Flipchart za teorijski input možete pronaći u sljedećem poglavlju.

Više info na: <http://hrcak.srce.hr/14421>

3. Modul – UPOZNAVANJE I LEDOLOMCI (U DIGITALNOM OKRUŽENJU)

Aktivnosti neformalnog obrazovanja često koriste različite metode za upoznavanje sudionika_ica, zatim metode za podizanje energije (energizeri), te ledolomce – metode za razbijanje leda među sudionicima, odnosno njihovo opuštanje i bolje povezivanje. Takve metode često uključuju fizički kontakt između sudionika, igre lova na blago i sl. Obično se koriste na početku sesije. Gotovo svaki program neformalnog obrazovanja sadrži jednu cijelu sesiju namijenjenu upoznavanju i povezivanju sudionika te razvoju tima (team building), naročito programi koji traju po nekoliko dana (treninzi, razmjene, kampovi, seminari...). Obzirom na svoje zadatosti ove je metode izazovno provoditi u digitalnom okruženju, ali ne i nemoguće.

U nastavku ovog poglavlja možete pronaći nekoliko alata koji se mogu primijeniti kako u fizičkom tako i u digitalnom okruženju.



1. Pronađi citat

Veličina grupe: bilo koja

Vrijeme: 15-20 minuta

Ciljevi:

- omogućiti sudionicima bolje upoznavanje

Potrebni resursi: ispisani citati, velika kutija, olovka, papir

Opis: Prije početka svoje aktivnosti pitajte sudionike da vam pošalju svoj omiljeni citat / životni moto. Alternativno, možete ih zamoliti da to napiše na licu mjesta. U tom slučaju pripremite izrezane papire, po jedan za svakog sudionika i olovku.

U slučaju da su ga ranije poslali, ispišite njihove citate; zarolajte ih i stavite u veliku kutiju. Obidite cijeli krug i recite svakom sudioniku da uzme jedan papirić iz kutije. Zatim im recite da hodaju okolo i pronadu osobu koja je napisala taj citat. Dajte im barem pet minuta za dijeljenje s partnerom o tome zašto su odabrali određenu citat, odnosno moto. Pozovite grupu natrag u krug i pitajte ima li volontera koji bi željeli podijeliti svoje citate i ispričati zašto su ih odabrali.

U digitalnom okruženju: Prije početka svoje aktivnosti pitajte sudionike da vam pošalju svoj omiljeni citat / životni moto. Nakon toga podijelite sudionike u parove i smjestite ih u sobe za izdvojene skupine (break-out rooms), a citate učinite dostupnima na virtualnim pločama, npr. Jamboard, Mural, Miro ili slično.

2.Tko si ti?

Veličina grupe: 10-30

Vrijeme: 45 minuta

Ciljevi:

- omogućiti sudionicima bolje upoznavanje
- razviti kreativnost i kreativno izražavanje

Potrebni resursi: flipchart papir, A4 papiri u boji, olovke, markeri, flomasteri/bojice

Opis: Podijelite skupinu u manje grupe (4-6 osoba u jednoj maloj grupi). Pružite svakoj grupi jedan flipchart papir, nekoliko malih papira u boji, markere i flomastere. Recite im da će uslijediti igra upoznavanja i predstavite sljedeća pitanja: odakle si; gdje si odrastao; koje je tvoje omiljeno jelo; koje je tvoje omiljeno piće; koja je tvoja struka, odnosno posao ili što studiraš; koji je tvoj najveći san?

Ključ je u tome da sudionici odgovaraju na ta pitanja crtajući na flipchartu. Dajte im otprilike 20 minuta za ovaj zadatak. Nakon što završe zamolite sve grupe da prezentiraju svoj rad; te pokušajte zajedno pronaći sličnosti i razlike. Raspravite o procesu, pitajući sudionike što su otkrili jedni o drugima, je li im bilo teško dijeliti sve informacije, jesu li se zabavili itd.

U digitalnom okruženju: Podijelite sudionike u manje grupe i smjestite ih u sobe za izdvojene skupine (break-out rooms). Slijedite daljnje korake koristeći virtualne ploče, npr. Jamboard, Mural, Miro ili slično. Alternativno, sudionici mogu izrađivati prezentaciju u One Drive ili Google Drive alatima, na kojoj će umjesto crteža umetati fotografije kao odgovor na pitanje.

3.Prebroji se

Veličina grupe: do 30 sudionika

Vrijeme: 15-30 minuta

Ciljevi:

- stvoriti smirenu i usredotočenu kolektivnu energiju u grupi

Potrebni resursi: prostor

Opis: Svi sudionici stoje u uskom zbijenom krugu zatvorenih očiju. Alternativno sudionici se mogu razići po prostoriji, stojeći, sjedeći ili ležeći. Zatim objasnite pravila: Cilj je brojati do 20 (ili do broja sudionika u grupi). Samo jedna osoba može izgovoriti jedan broj odjednom. Ako dvije osobe govore u isto vrijeme, čak i na najmanji trenutak, grupa mora početi ispočetka od broja 1. Grupa je uspjela kada je izbrojala do postavljenog broja.

U digitalnom okruženju: Ovu vježbu vrlo je zahtjevno uspješno izvesti online i može biti neuspješna. To je u redu: sam neuspjeh može biti poučan! Ukoliko grupa ne uspije u zadanom vremenu ispuniti zadatak napravite kratki debriefing kako biste istaknuli neke primjere dobrog online bontona i naglasili važnost dobre komunikacije. Nadalje u digitalnom okruženju sudionici trebaju imati otvorene oči, ali pazite da ne govore ništa osim brojeva do kojih broje.

4. Nešto plavo

Veličina grupe: bilo koja

Vrijeme: 15-30 minuta

Ciljevi:

- omogućiti sudionicima bolje upoznavanje
- podići energiju grupe

Potrebni resursi: prostor za rad (fizički ili virtualni)

Opis: Započnite tako da facilitator kaže nešto što svaki sudionik mora dodirnuti i pokazati na ekranu. Primjer može biti "dotakni nešto plavo" ili "dotakni nešto toplo" ili "dotakni nešto meko". To može biti nešto na njihovom radnom stolu, odjevni predmet ili nešto što moraju pronaći na polici s knjigama. Posljednja osoba koja pronađe objekt tada mora odabrati sljedeći atribut. Nastavite igrati dok svaki sudionik ne dobije priliku odabrati atribut. Ako želite otežati zadatak, uvedite još jedan atribut, npr.: "Dotakni nešto plavo i staro" ili "dotakni nešto crveno što možeš pojesti." Na kraju provedite debriefing na način da identifikirate najdraže odgovore i predmete u grupi, te potaknite vlasnika_icu tih predmeta da ispriča zašto su odabrali baš taj predmet.

Alternativno, ovaj energizer možete učiniti kompetitivnijim na način da date sudionicima samo 15 sekundi za pronaći objekt a potom izbacujući iz igre one sudionike_ice koji nisu pronašli objekt na vrijeme. Pobjeđuje onaj igrač koji ostane zadnji u igri.

Ovaj energizer možete koristiti na početku vašeg programa, a potom ga ponavljati tijekom sesije kad osjetite pad energije među sudionicima.

U fizičkom okruženju: Ovaj se energizer provodi u fizičkom okruženju na način da sudionici stoje u krugu s jednom osobom u sredini. Facilitator započinje na način da kaže sudionicima da dotaknu nešto u prostoriji, npr. nešto plavo. To može biti bilo koji objekt u prostoriji, npr. flomaster, ali i odjeća drugog sudionika; ukoliko želite potaknuti fizički kontakt u grupi.

5. Virtualni lov na blago

Veličina grupe: 2-50

Vrijeme: 30-45 minuta

Ciljevi:

- okupiti tim oko zajedničkog cilja
- razviti vještine kreativnog razmišljanja i vještine rješavanja problema
- zabaviti se dok pronalaze sve stavke na popisu

Potrebni resursi: prostor za rad (fizički ili virtualni)

Opis: Pripremite popis stvari koje želite da sudionici pronađu na internetu. Možete napraviti isključivo zabavan popis – prema kojem sudionici moraju prikupljati GIF-ove ili Youtube videa kao odgovore u sklopu lova na blago ili ga napravite koristeći temu sukladno potrebama vaše organizacije, tima, projekta ili aktivnosti. Na primjer, ako provodite edukaciju web dizajna možete dati sudionicima zadatak da pronađu aplikacije s izvrsnim korisničkim sučeljem i sl. Također, ovisno o veličini grupe, možete podijeliti sudionike u nekoliko manjih grupa i preseliti ih u sobe za podjelu grupe (break-out rooms). Ukoliko je riječ o manjoj grupi sudionika mogu raditi u jednoj.

Nekoliko zadataka koje možete imati na svom popisu:

- Pronađite najpopularniju pjesmu za godinu rođenja svake osobe u vašem timu i pronađite službeni glazbeni video na Youtube-u.
- Rekreativajte naziv svoje organizacije na način da svaka osoba izradi fotografiju koja predstavlja jedno slovo. (Mogu sricati slovo svojim tijelom ili fotografirati predmete na svom stolu.)
- Pronađite GIF, meme, Instagram influencera, glazbeni video i šalu na Twitteru koji najbolje predstavlja vrijednosti vašeg tima/tvrtke.
- Pronađite IMDB stranicu za glumca iz rodnog grada svakog člana grupe.
- Pronađite srednju školu ili fakultet svakog člana grupe na Google kartama i fotografirajte.
- Pronađite sliku slavne osobe koja je dvojnik svakog člana grupe.
- Neka svaki član grupe u svojoj kući pronađe jedan sastojak za tortu i fotografira se tako da imate sve potrebne sastojke. Svaka grupa bira svoju tortu, ali što je složenija ili zanimljivija, to je bolja.

Nastavak na idućoj stranici 

Svaka osoba treba rekreirati poznatu sliku (ili drugo umjetničko djelo) koristeći predmete u svojoj kući. Bonus bodovi za uključivanje članova obitelji, djece ili kućnih ljubimaca.

Prilikom izrade popisa zadajte broj bodova koje nosi pojedini zadatak.

Napomena: Imajte na umu da, ovisno o vremenu koje želite dodijeliti provedbi ove aktivnosti, možda ćete morati ograničiti popis. Isto tako, možete imati veliki popis zadataka čije je ispunjavanje u zadanom vremenu teško postići, što može poslužiti za razvoj vještina timskog rada, donošenja odluka i prioritiziranja kod sudionika.

Nakon podjele sudionika u grupe, recite sudionicima da prikupljaju odgovore koristeći Google Docs ili sličan alat.

Postavite štopericu i recite sudionicima da započnu s lovom na blago. Kad prva grupa završi zadatak recite im da u glavnoj sobi online sučelja to naglas kažu.

Ponovno okupite cijelu grupu kako bi sudionici u manjim grupama podijelili svoje odgovore. Neka svaka manja grupa donese svoje prikupljene stavke u zajednički Google dokument ili po mogućnosti na virtualnu ploču i predstavi ih ostatku sudionika. Svaka mala grupa može imati 3-5 minuta za predstavljanje. Nakon toga proglasite pobjedničku grupu, te provedite kratki debriefing koristeći Kolbov model.

METODE PODIZANJA ENERGIJE I LEDOLOMCI U FIZICKOM OKRUZENJU

1. Ljudska skulptura

Veličina grupe: bilo koja

Vrijeme: do 30 minuta

Ciljevi:

- razbiti led
- razviti osjećaj međusobne povezanosti u grupi

Potrebni resursi: veliki prostor

Opis: Facilitator treba podijeliti sudionike u dvije do četiri manje grupe (ovisi o veličini cijele grupe). Facilitator bi unaprijed trebao pripremiti najmanje 5 tema (na primjer: životni događaji, poznate knjige, filmovi, pjesme, povijesni događaji itd.). U početku facilitator treba objasniti grupama da će morati stvoriti ljudsku skulpturu pomoću njihovih tijela, i tako reprezentirati zadanu temu. (Neobavezno: također mogu koristiti materijale dostupne u prostoriji). Svaki član manje grupe mora biti dio skulpture. Za svaku temu dajte sudionicima otprilike 2 minute za pripremu i maksimalno 1 minutu za prezentaciju. Nakon svakog kruga trebali biste snimiti fotografiju skulpture. Ova aktivnost omogućuje grupi da se osjeća povezanije, te razvija njihovu kreativnost.

2. Ljudski domino

Veličina grupe: 5-30

Vrijeme: 10-20 minuta

Ciljevi:

- podići energiju u grupi;
- razviti osjećaj povjerenja među sudionicima

Potrebni resursi: veliki prostor

Opis: Recite sudionicima da stanu u krug. Svaki sudionik bi trebao biti okrenut leđima osobi pored njih. Onda im recite da naprave 2-3 koraka razmaka između svakog sudionika. Nakon što to učine, voditelj mora demonstrirati proces tako da stane ispred jednog sudionika (ili drugog facilitatora); prekrsti ruke, zatvori oči i „baci se“ unatrag dok ga druga osoba treba uhvatiti i spriječiti pad. Nakon demonstracije, svaki sudionik bi trebao učiniti isto. Napomena: ukoliko sudionik odbije sudjelovati u ovoj aktivnosti, dopustite mu da ne sudjeluje.

4. Modul – INKLUZIJA

Socijalna inkluzija (ili socijalna uključenost) najbolje se da opisati kao pristup obrazovanju, zdravstvenim uslugama, mogućnostima zaposlenja, stanovanju, sigurnosti itd. svim članovima društva; bez obzira na njihovo podrijetlo, vjeru, etničku pripadnost, seksualnu orijentaciju, intelektualni kapacitet, spol, financijsku situaciju, između ostalog.

Politike koje promiču socijalnu inkluziju nastoje osigurati da svi pojedinci ili društvene skupine, posebno oni u uvjetima segregacije ili marginalizacije, mogu imati iste mogućnosti, te mogućnosti da se ispune kao pojedinci.

Uključivanje i isključenje suprotne su strane iste kovanice. Isključenost je situacija marginalizacije ili segregacije u kojoj se određene zajednice nalaze u društvu, posebno etničke, vjerske ili rasne manjine. Isključenost znači nepovoljne uvjete u pristupu dobrima, uslugama i resursima u odnosu na druge društvene skupine koje su, iz različitih razloga, u povlaštenim položajima. U tom smislu, inkluzija je skup radnji usmjerenih na ispravljanje ovih problema isključenosti u društvu. To uključuje integriranje pojedinaca koji pripadaju tim marginaliziranim skupinama kako bi imali ista prava i mogućnosti za razvoj i život.

Neformalno obrazovanje bi trebalo biti dostupno svima, neovisno o možebitnim preprekama s kojima se pojedinac suočava; a sama inkluzija često je tema obrazovnih programa neformalnog obrazovanja. Obzirom da je jedna od svrha ovog toolkita pružiti korisnicima alate za rad s ranjivim skupinama, u nastavku možete pronaći nekoliko metoda za rad na temu inkluzije.



1. Dobrodošlica različitima!

Veličina grupe: 2-50

Vrijeme: 5-10 minuta

Ciljevi:

- prepoznati, priznati i pozitivno afirmirati različitosti

Potrebni resursi: veliki prostor

Opis: Svrha ove aktivnosti je uključivanje. Uobičajeni element je uključivanje niza mogućnosti s istinskim "Dobrodošli!"

Možete započeti s jednostavnim, smiješnim idejama poput "Ako volite pse ... ako više volite mačke ... dobrodošli ste ovdje!" I prijedite na dublje koncepte, što god ima smisla i za što je izgledno da će odgovarati vašoj grupi, npr. "Ako ste nezaposleni ... ako ste osoba s invaliditetom..." ili "Oni koji su u 20 -ima ili mlađi, 30 -ima ... 40 -ima, 50 -ima, oni stariji od 60 ... ste dobrodošli!" "Oni koji su se ovdje rodili ... oni koji su došli iz drugih mjesta ... dobrodošli ste ovdje!"

Unaprijed pripremite bilješke kako biste se podsjetili na nekoliko aspekata koje ne želite zaboraviti. Pozovite sudionike da dodaju aspekte raznolikosti koje bi željeli pozdraviti. Ovo je lijep i učinkovit način da podržite sve članove grupe i razvijete osjećaj prihvaćenosti kod sudionika.

Ukoliko radite u digitalnom okruženju možete kod nabiranja različitosti navesti i različite okolnosti s kojima se sudionici susreću, kao npr. „ako danas radite od kuće...ili ako radite iz ureda...ako su vaša djeca ili obitelj u pozadini...ako imate problema s internetskom vezom danas; itd.“

2. Krug povjerenja

Veličina grupe: 2-20

Vrijeme: 30 – 60 minuta

Ciljevi:

- otkriti nesvjesne, afinitetne pristranosti
- smisliti korake za poboljšanje

Potrebni resursi: kemijske olovke ili flomasteri, papir, flipchart s tablicom

Opis: Pružite sudionicima sljedeći teorijski input, koristeći flipchart ili prezentaciju:

Što je nesvjesna pristranost?

Nesvjesne pristranosti, poznate i kao implicitne pristranosti, su temeljni stavovi i stereotipi koje ljudi nesvjesno pripisuju drugoj osobi ili grupi ljudi koji utječu na to kako razumiju i bave se osobom ili grupom.

Što je pristranost afiniteta?

Pristranost afiniteta, poznata i kao pristranost sličnosti, je tendencija da se ljudi povezuju s drugima koji dijele slične interese, iskustva i pozadine.

Zatim recite sudionicima da odaberu svojih 5 "go-to" osoba na poslu/školi/krugu prijatelja – neka razmišljaju o njima kao o svom unutarnjem krugu – ljude koje smatraju pouzdanima i čiji savjet traže kod donošenja odluka.

Nakon što su odabrali svojih 5 osoba recite im da nacrtaju tablicu s 9 stupaca na listu papira. U prvi stupac bi trebali upisati imena tih 5 osoba. Zatim u iduće stupce trebaju upisati sljedeće: rod; seksualna orijentacija; rasa / nacionalnost; dob; nivo obrazovanja; vjera; materinji jezik; te sposobnost*

Napomena: *sposobnost u ovom kontekstu se odnosi na tjelesnu sposobnost, npr. je li riječ o čujućoj ili osobi s oštećenjem sluha; videćoj ili osobi s oštećenjem vida; pokretnoj; djelomično pokretnoj ili nepokretnoj osobi itd.

Nakon toga uputite sudionike da stave „x“ ili kvačice u prvi stupac. Trebaju označiti svaku osobu koja se identificira u istom rodu kao taj sudionik_ica. Nadalje ih uputite da isto naprave u svim stupcima.

Kada obavite cijelu vježbu, zamolite sudionike da razmišljaju o svom krugu – nitko ne mora dijeliti nikakve detalje – fokus je ovdje na onome o čemu su njihovi rezultati potakli na razmišljanje.

Npr. neka od pitanja u debriefingu mogu biti: ako si muška osoba, je li većina osoba koje si naveo također muška; odnosno ako si ženska osoba, je li većina onih kojima vjeruješ također žensko? Jesu li oni kojima vjeruješ slični tebi po dobi, nacionalnosti ili nivou obrazovanja? Koliko je raznolik vaš krug povjerenja?; Kako biste mogli diverzificirati svoj unutarnji krug povjerenja? Kako prihvaćati različite perspektive?

Tijekom debriefinga napomenite sudionicima kako su naši najbliži savjetnici i oni na koje se najviše oslanjamo često nesvjesno ogledalo sebe. Na primjer: ako nam je religija važna vrijednost u životu, možda ćemo imati tendenciju vjerovati drugim ljudima iste religije jer smatramo da imamo skup zajedničkih 'temeljnih' vrijednosti koje se međusobno zrcale. Isto može vrijediti i za rod ili bilo koju drugu odrednicu; međutim ako proširimo naš krug povjerenja kako bismo uključili osobe koje ne zrcale svakog od nas, naši obrasci ponašanja se mogu promijeniti kako bismo sami postali inkluzivniji.

3. Moj identitet

Veličina grupe: 2-20

Vrijeme: 30 – 60 minuta

Ciljevi:

- prepoznati identitetske odrednice koje sudionici unose u svakodnevne interakcije
- potaknuti raspravu među sudionicima
- omogućiti sudionicima razmišljanje o vlastitim identitetskim odrednicama

Potrebni resursi: flipchart, traka za lijepljenje / selotejp; markeri, kemijske olovke, papir

Opis: U radnoj prostoriji postavite 8 znakova s odrednicama identiteta, napisanih na flipchartu, te osigurajte vidljivost i pristup svakog od njih svim sudionicima. Ukoliko radite u digitalnom okruženju podijelite virtualnu ploču u 8 sekcija. Identitetske odrednice su sljedeće: nacionalnost (ili rasa); rod; socioekonomski status; seksualna orijentacija; religija; dob; fizička sposobnost / invaliditet; imigracijski status.

Zamolite grupu da se okupi u središtu prostorije kako biste im dali upute. Objasnite im da se aktivnost sastoji od dva dijela. Jedan je tihi/reflektivni dio u kojem se zajednički nalazimo u krugu u središtu prostorije, dok se drugi dio odnosi na dijeljenje i raspravu nakon što je svatko napravio svoj izbor na određenu izjavu.

Nadalje, objasnite sudionicima da ćete im pročitati 6 izjava, a da oni moraju odabrati jednu odrednicu identiteta kako bi završili rečenicu. Ohrabrite svakog sudionika da samo-reflektira i odabere znak s odrednicom identiteta kojem će pristupiti. Naglasite da bi se ovo trebalo provoditi u tišini. Nakon što odaberu odrednicu identiteta po pojedinoj izjavi uputite ih da u manjim grupama od 3 do 4 osobe podijele zašto su baš to odabrali. Nakon nekoliko minuta rasprave pozovite ih natrag u središte prostorije i pročitajte naglas sljedeću izjavu, te ih uputite da ponove proces. Ponavljajte ovaj proces dok ne pročitate sve izjave.

Nastavak na idućoj stranici



Izjave:

Odrednica mog identiteta koje sam svakodnevno svjestan je_____

Odrednica mog identiteta koje sam najmanje svjestan svakodnevno je_____

Odrednica mog identiteta koja je bila najviše naglašena u mojoj obitelji tijekom odrastanja je _____

Odrednica mog identiteta koja mi pruža najviše privilegija je _____

Odrednica mog identiteta za koju vjerujem da je drugi najviše ne razumiju je_____

Odrednica mog identiteta o kojoj smatram da je teško razgovarati s drugima koji se različito identificiraju _____

Opcionalno možete koristiti još dvije izjave:

Odrednica mog identiteta koju bih volio više istražiti je _____

Odrednica mog identiteta koja služi kao moj primarni kompas za moj stil rada je _____

Nastavite aktivnost s debriefingom.

Raspravite o tome kako se sudionicima dojmila aktivnost – pitajte ih jesu li bili iznenađeni time koliko toga zajedničkog imaju jedni s drugima ili jesu bili iznenađeni time kako su odgovorili na pojedinu izjavu. Pitajte sudionike je li im bilo teško sudjelovati u ovoj aktivnosti, te ih pitajte je li i koliko često razmišljaju o različitim odrednicama svog identiteta. Pitajte sudionike kako razmišljanje o sebi može pomoći našem osobnom razvoju. Pitajte ih kako različite odrednice identiteta utječu na naše uloge edukatora / učenika / lidera / člana tima, itd.

4. Krstarenje Jadranom

Veličina grupe: 30

Vrijeme: 90 minuta

Ciljevi:

- Izazvati pitanje stereotipa i predrasuda sudionika o drugim ljudima i manjinama, kao i o slikama i asocijacijama koje metoda postavlja.
- Reflektirati o percepcijama različitih sudionika o manjinama.
- Podići samosvijest o granicama tolerancije.
- Suočiti različite vrijednosti i stereotipe sudionika

Potrebni resursi: flipchart, flomasteri, markeri, uručak

Opis: Sudionici će postati zainteresiraniji naučiti o različitim stereotipima koji postoje i odakle dolaze. Sudionici će moći produbiti svoje vlastito razumijevanje stereotipa. Sudionici će postati svjesni da u određenom trenutku ti stereotipi dovode do većih problema i pitanja, posebno između kultura. Sudionici će moći reflektirati da stereotipi uglavnom uključuju kulturu, religiju i fizičke razlike.

Prvo, predstavite priču: svaki sudionik osvojio je krstarenje brodom Jadranskim morem; ali moraju dijeliti kabinu s 3 različite osobe. Nakon toga uručite sudionicima popis od 14 osoba i recite im da moraju odabrati 3 osobe s kojima će putovati. Recite im da prvo individualno odaberu 3 osobe. Nakon toga spojite sudionike u parove, recite im da usporede svoje popise i naprave jedan zajednički, te da se oboje slože oko popise. Nakon što u parovima odaberu tri osobe, spojite ih u male grupe, 3 do 5 sudionika, i dajte im isti zadatak. Uputite sudionike da bi trebali raspraviti svoje popise, te zajednički donijeti odluku koje tri osobe biraju. Nakon što svaka grupa napravi svoj popis započnite s predstavljanjem. Na velikom flipchartu zapišite što je svaka grupa rekla, kako biste mogli usporediti postoje li sličnosti među grupama. Pitajte sudionike je li bilo teško odabrati tri osobe; je li grupni popis isti kao njihov individualni. Ako nije, zašto? Završite sesiju debriefingom koristeći Kolbov model iskustvenog učenja.

Opcionalno – tijekom predstavljanja svake grupe jedan od članova edukatorskog tima može igrati ulogu đavoljeg odvjetnika; odnosno pružati argumente protiv pojedine odabrane osobe. Na taj način pružate sudionicima priliku za razvoj vještina argumentiranja, te potičete razvoj njihovih vještina odlučivanja. Također, pružate im priliku za raspravu o vlastitim stereotipima i kako se boriti protiv njih. Ukoliko se odlučite koristiti ovaj pristup, pripazite da rasprava ne ode u krivom smjeru, da ne bude previše digresija te da ne dođe do sukoba.

5. Modul – TRANSVERZALNE METODE

Nekolicina alata u neformalnom obrazovanju primjenjiva je za korištenje na različite teme i za različite potrebe. Ista metoda, uz malo prilagođavanja, može se koristiti i za proces upoznavanja i za proces vrednovanja. Također, metode mogu biti prenosive na različite teme, tako da npr. igranje uloga možete koristiti i ako se vaša aktivnost bavi inkluzijom i ako se bavi pitanjima zaštite okoliša. Potrebno je samo malo mašte i kreativnosti kako biste prilagodili metode.

U nastavku ovog poglavlja donosimo vam nekoliko takvih metoda – pričanje priče, studiju slučaja, rotirajuću raspravu i igranje uloga.



1. Pričanje priče

Veličina grupe: 30

Vrijeme: do 30 minuta

Ciljevi:

- proširiti vokabular materinjeg ili stranog jezika
- razviti komunikacijske vještine
- razviti vještine izražavanja
- razviti timski rad
- biti kreativan i inovativan
- razviti maštu igrača

Potrebni resursi: Dixit karte (ili bilo koje druge kartice istog tipa – s fotografijama ili ilustracijama). Kartice možete izraditi i sami sukladno potrebama.

Opis: Slučajnim odabirom selektirajte karte iz Dixit (ili sličnog) seta, ili pripremite kartice s ilustracijama / fotografijama. Trebali biste pripremiti jednu kartu za svakog sudionika; ili možete pripremiti cijeli set. Recite sudionicima da sjednu u krug. Stavite karte u sredinu kruga i recite svakom sudioniku da odabere jednu kartu s poda. Upitajte jednog sudionika da bude volonter/ka koji će započeti pričati priču, počevši s "Jednom davno"; a zatim reći rečenicu koja uključuje riječ koja opisuje objekt / pojavu koji je nacrtan na karti. Tada bi drugi sudionik trebao nastaviti priču; ponovno pomoću riječi na njegovoj / njezinoj karti. Priča se nastavlja dok ne prođete cijeli krug.

U digitalnom okruženju: Ovu metodu možete jednostavno primijeniti u digitalnom okruženju na način da svakom sudioniku_ici aktivnosti putem e-maila ili ugrađene chat opcije (npr. u Zoom-u ili Google Meet-u) pošaljete određenu fotografiju i/ili ilustraciju i zatim slijedite prethodne upute. Ukoliko želite da svaki sudionik_ica odabere sam svoju karticu to možete učiniti na način da podijelite ekran sa svim karticama vidljivim na ekranu i kažete sudionicima da izaberu jednu ili na način da podijelite web lokaciju (npr. Google Disk) na kojoj se nalaze kartice, odnosno fotografije / ilustracije, i kažete sudionicima da odaberu i preuzmu jednu karticu (koju potom trebaju obrisati s Diska, kako se ne bi dogodilo da dva sudionika_ice imaju istu).

Ovisno o potrebama programa, kartice sa fotografijama ili ilustracijama možete koristiti kao dio sesije upoznavanja; kao metodu za podizanje energije; kao metodu za vrednovanje; kao metodu uvoda u temu itd. Potrebno je odabrati fotografije ili ilustracije koje zorno predstavljaju vašu temu ili svrhu aktivnosti. Umjesto pričanja priče, sudionici mogu odabrati kartice u svrhu opisivanja osjećaja ili ishoda učenja.

2. Studija slučaja

Veličina grupe: 2-30

Vrijeme: do 30 minuta

Ciljevi:

- produbiti razumijevanje određene teme
- podijeliti stvarne primjere iz prakse
- steći znanja o određenoj temi

Potrebni resursi: uručci sa studijom slučaja, papiri, kemijske olovke, flipchart papiri, markeri

Opis: Studija slučaja priča je o nečemu jedinstvenom, posebnom ili zanimljivom—priče mogu biti o pojedincima, organizacijama, procesima, programima, susjedstvima, institucijama, pa čak i događajima...”. Studija slučaja uključuje detaljno ispitivanje subjekta (slučaja), kao i s njim povezanih okolnosti. Studije slučaja pružaju lekcije iz projekata kako bi vidjeli što su organizatori učinili i naučili. Otkrivaju što je uspjelo, a što nije, kako su to učinili i što bi sljedeći put učinili drugačije.

Studija slučaja je korisna kada pokušavate učiti iz svrhe, procesa i rezultata. Studija slučaja može kombinirati kvantitativne i kvalitativne podatke – brojeke i opisne stvari.

Studije slučaja uključuju detalje – to jest, daju mnogo informacija koje mogu doći iz više izvora podataka. Izvori mogu uključivati intervjue, promatranje iz prve ruke, ankete i preglede dokumenata. Studije identificiraju brojne izvore podataka. Tko god proučava podatke, prikuplja informacije, analizira ih i donosi zaključke.

Evo nekih elemenata koji se obično uključuju u studiju slučaja:

Okolnosti – objasnite okruženje ili pozadinu.

Informacije o situaciji prije početka programa ili 'slučaja'.

Aktivnosti – što je učinjeno.

Rezultati – informacije o postignuću ili napretku.

Komplikacije – stvari koje su ograničene i izazovne.

Analiza – tumačenje i objašnjenje.

Uključeni ljudi – njihovi stavovi.

Lekcije – sažimanje naučenog.

Studije slučaja se kao metoda obično koriste na način da veću grupu sudionika podijelite u manje grupe od 3 do 5 osoba, te svakoj grupi dodijelite studiju slučaja koja odgovara temi vaše edukacije (npr. participativna demokracija; inkluzivni projekti; klimatske promjene, itd.). Zatim uputite sudionike da dobro pročitaju studiju slučaja a potom izrade prezentaciju vodeći se gore spomenutim elementima. Svaka grupa može imati istu studiju slučaja, ili im možete dodijeliti različite slučajeve, ali na istu temu. Metoda je primijenjiva za korištenje sa starijim dobnim skupinama.

3. Rotirajuća rasprava

Veličina grupe: 2-30

Vrijeme: 60 – 90 minuta

Ciljevi:

- pružiti sudionicima priliku za aktivno sudjelovanje
- omogućiti vršnjačko učenje
- razviti vještine argumentiranja
- razviti socijalne i građanske vještine

Potrebni resursi: velik prostor, stolovi i stolice, flipcharti, markeri, kemijske olovke

Opis: Podijelite sudionike u manje grupe od 3 do 7 osoba koristeći kreativan način (npr. energizer). U prostoriji postavite onoliko stolova koliko grupa imate, npr. 4, (ili npr. odredite 4 radna prostora). U svakom radnom prostoru postaviti jedan flipchart. Na svakom flipchartu napišite jedno pitanje koje je u skladu s temom vaše aktivnosti. (Ukoliko radite na temu aktivne participacije mladih, pitanja mogu biti sljedeća: "Kako motivirati mlade na uključivanje u rad udruga?"; "Kakve bismo aktivnosti mogli ponuditi kako bismo povećali sudjelovanje mladih u radu udruga?"; "Kako lokalna zajednica može imati koristi od povećanog sudjelovanja mladih u radu udruga?"; "Koje su prepreke u osiguravanju većeg sudjelovanja mladih u radu udruga?". Ova pitanja možete prilagoditi i na druge ranjive skupine, npr. osobe s invaliditetom, starije osobe, djecu u riziku od siromaštva, itd.)

Zatim recite svakoj grupi da izaberu jednog moderatora. Ta osoba treba cijelo vrijeme ostati za istim stolom, dok ostali članovi manje grupe trebaju mijenjati stolove svakih 7-10 minuta. Poanta je da svaka grupa dobije priliku raspravljati o svakom pitanju. Moderator treba raditi bilješke i napisati kratak zaključak svih grupnih rasprava. Nakon rotacija okupite sve sudionike u velikom krugu i neka svaka grupa predstavi jedan od zaključaka. Sesiju završite debriefingom koristeći Kolbov model.

Rotirajuća rasprava često je korišten alat u neformalnom obrazovanju jer daje mogućnost da sudionici iznesu vlastita mišljenja, stavove i ideje o zadanoj temi. Rotiranje svakih 7 minuta omogućuje visoku razinu koncentracije sudionika, a sam proces je idealan za različite stilove učenja. Obzirom da se radi u manjim grupama, ova metoda osigurava da se čak i oni sudionici koji su možda stidljivi kad se raspravlja u velikoj grupi, otvore i iznesu svoja mišljenja i stavove. Također, ukoliko uključujete onu grupu sudionika o kojoj i raspravljate, to vam daje priliku za dobivanje informacije o potrebama i problemima iz prve ruke. Ova je metoda također vrlo lako prenosiva i na rad u digitalnom okruženju, na način da manje grupe smjestite u break out rooms, i dalje slijedite sve iste upute kao za rad u fizičkom prostoru.

4. Prošetaj u njihovim cipelama

Veličina grupe: 15-18

Vrijeme: 60 minuta

Ciljevi:

- Podići svijest o marginaliziranim skupinama.
- Opisati i predstaviti primjere diskriminacije iz stvarnog života.
- Promovirati suosjećanje s drugima i drugačijima.
- Poticati nenasilno rješavanje problema.

Potrebni resursi: A4 papiri; Škare; Markeri; Kemijske olovke; Ljepljiva traka, kartice s ulogama

Opis: Objasnite sudionicima svrhu aktivnosti: U društvu se svi ponašamo drugačije, cilj ove aktivnosti je promicanje razumijevanja za društveno isključene grupe. Ova igra uloga omogućava dobrovoljno sudjelovanje različitih uloga koje se mogu izmijeniti za vrijeme glume. Pozabavit ćemo se problemima stereotipa i njihovim utjecajima na empatiju. Zatim predstavite 3 situacije, te svrhu uloga.

Podijelite ljude u 3 grupe (5-6 osoba po grupi). Dajte im primjere, te im dodijelite trenera ili facilitatora za pomoć svakoj grupi.

Trener/facilitator treba ponuditi smjernice grupi s namjernom da stvori prikladnu atmosferu, te simultano ponuditi prijedloge ukoliko ih grupa zatraži.

Tijekom izvođenja igre uloga ohrabrujte publiku da aktivno sudjeluje na način da zamjenjuje glumce u predstavi. (princip forum teatra)

Nakon svake izvedbe iskoristite do 5 minuta da ispitajte sudionike: Koliko im je teško bilo namjestiti scenu? Je li bilo teško glumiti "zlu" osobu? Može li se ovo dogoditi/događa li se ovo u stvarnosti?

Na kraju ponudite sudionicima priliku za kompletno vrednovanje. Zamolite sudionike da rasprave o ostalim oblicima isključivanja, te kako se boriti protiv toga.

Nastavak na idućoj stranici 

Situacije:

1. Bus: Grupa ljudi se vozi autobusom. Osoba romske nacionalnosti stoji pored agresivnog putnika. Agresivni putnik primjećuje da mu nedostaje novčanik. Odmah se obraća osobi romske nacionalnosti i agresivno je pita da li je ukrao/la novčanik. Nastavlja pokušavati pretražiti romsku osobu. Putnik br. 2 u ovom se trenutku uključuje u konflikt kao neutralna osoba vođena logikom u pokušaju smirivanja situacije.

Uloge: Putnik 1, Putnik 2, Vozač autobusa, Osoba romske nacionalnosti

2. Škola / Sveučilište: Majka i njeno dijete su pozvani u ravnateljev ured na sastanak. Dijete je u invalidskim kolicima. Ravnatelj obavijesti majku da njeno dijete nije primljeno u tu školu. Majka traži razlog zašto dijete nije prihvaćeno, ali ne dobije zadovoljavajući odgovor. Počinje rasprava oko stvarnog uzroka odbijanja. Tajnica je u početku na strani ravnatelja, ali kasnije se ponaša više neutralno.

Uloge: ravnatelj, roditelj, učenik, tajnica

3. Banka: Potpuno pokrivena Muslimanka ulazi u banku i dolazi do šaltera sa zahtjevom da otvori račun u banci. Osoba na šalteru joj kaže da mora otkriti lice (na grub način), jer je to politika banke. Muslimanka to odbije, govoreći da se to protivi njenoj religiji. Šalterski službenik/ica poziva zaštitara, tražeći da udalji Muslimanku. Zaštitar pokušava uvjeriti Muslimanku na tih i miran način. Slučajni promatrač vidi što se događa i uključuje se u konflikt pokušavajući riješiti situaciju na zadovoljstvo svih.

Politika banke: Nijedna osoba koja ulazi u banku ne smije imati svoj identitet skriven.

Uloge: Službenik/ica banke, Muslimanka, slučajni prolaznik/ica, zaštitar/ka

Očekivani ishodi

- Povećana svijest o isključivanju manjinskih skupina
- Naglašene teškoće s kojima se susreću marginalizirane skupine.
- Povećano razumijevanje neugodnih situacija s kojim se susreću marginalizirane skupine i manjine
- Povećane vještine rješavanja problema u kontekstu marginalnih grupa i manjina.

Nastavak na idućoj stranici 

Savjeti za facilitatora

Da bi prikladno obradili ovu metodu facilitatori, odnosno treneri moraju obratiti pozornost na tijek predstave. Ukoliko primijetite da predstava stagnira grupa može izabrati 2 opcije: početi ispočetka i dopustiti ostalima da im se pridruže od početka, ili napraviti pauzu i dati upute za rješavanje specifične situacije. Također, ukoliko je potrebno, treneri bi trebali motivirati publiku na sudjelovanje, te ih ohrabrivati da se otvoreno izražavaju unutar struktura predstave.


DEBRIEFING

Debriefing bi trebao biti implementiran u vremenskom okviru od 15 minuta, te treba sadržavati sljedeća pitanja.

- Kako ste se osjećali?
- Je li vam bilo teško živjeti u toj ulozi?
- Je li bilo teško glumiti ulogu žrtve?
- Je li bilo teško glumiti ulogu zlostavljača?
- Mislite li da se ovakve situacije mogu ili da se događaju u stvarnosti?
- Jeste li naučili nešto novo o borbi za inkluziju?
- Je li bilo teško preuzeti inicijativu i pomoći da se problem riješi?
- Osjećate li da imate više samopouzdanja da se borite protiv isključivanja ukoliko se s time sretete u životu?

Igre uloga čest su alat u metodologiji neformalnog obrazovanja. Ove metode nam omogućuju uživanje u potrebe i probleme nekog drugog i idealne su za koncept iskustvenog učenja. Uloge kao i scenarije trebate prilagoditi vašim potrebama, odnosno temi. Scenarij za igru uloga možete unaprijed pripremiti, a možete i dati slobodu sudionicima da sami osmisle scenarij ponašajući se u skladu sa zadanim ulogama.





6. Radni materijali

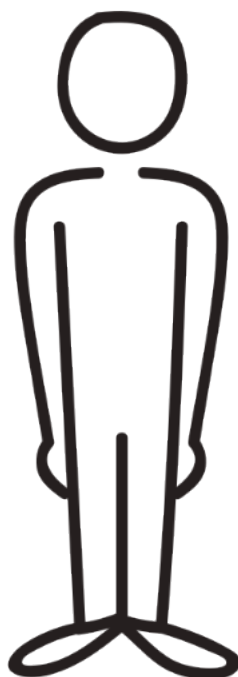
VAŽNE NAPOMENE 



**GENERALNI
OPIS**



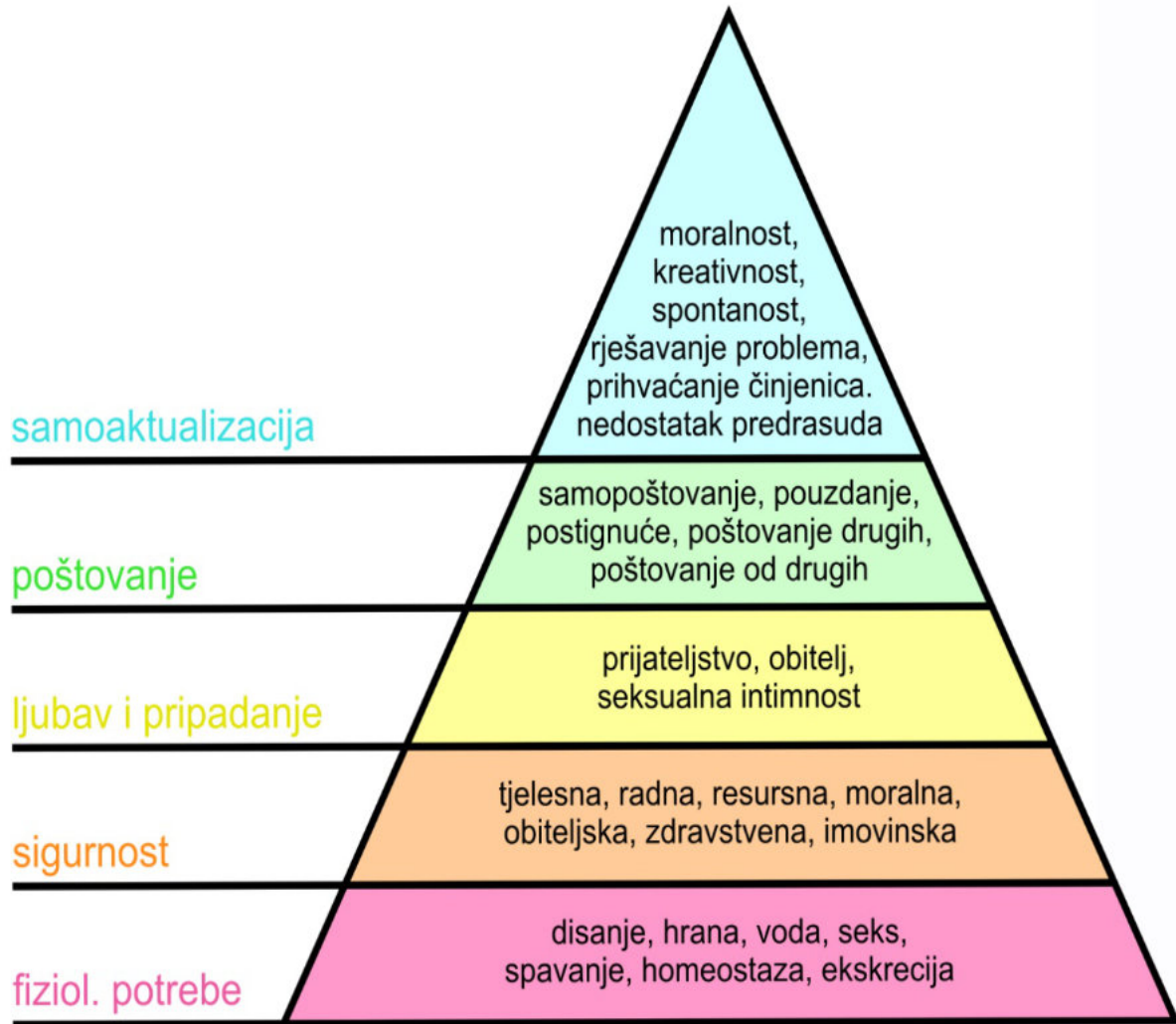
**STIL
KOMUNIKACIJE**



**NE VOLI / NE
SVIĐA MU SE**



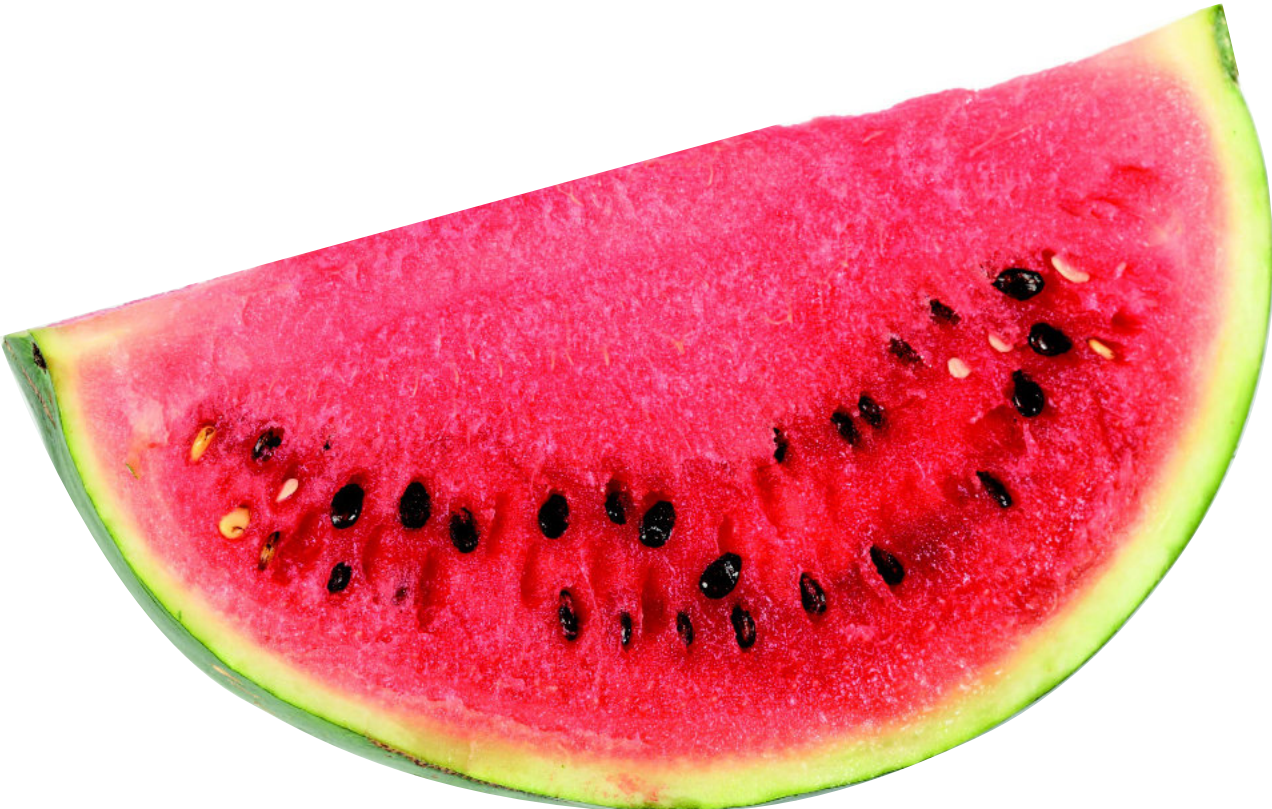
MASLOWLJEVA TEORIJA POTREBA



PLAN UČENJA

Što želim naučiti?	
Kako ću to naučiti?	
S kim ću učiti?	
Kad ću to naučiti? (postaviti vremenski okvir učenja)	
Ključne kompetencije koje želim razviti / poboljšati	

4. Lubenica



VRSTE UČENJA

FORMALNO OBRAZOVANJE

- unutar institucije
 - strukturirano
 - nefleksibilno
- ne prilagođava se potrebama
 - obvezno
 - ocjene i testovi
- apsolutna moć edukatora
 - formalno priznanje (diploma)

NEFORMALNO OBRAZOVANJE

- dobrovoljno
- organizirano, ali fleksibilno
- prilagođeno potrebama
 - učenje kroz rad
 - strukturirano
- može se događati svugdje
 - samo vrednovanje
 - samo refleksija
 - inspirativno

INFORMALNO OBRAZOVANJE

- može se dogoditi bilo gdje
- nije strukturirano
 - slučajno, neorganizirano
- svakodnevni život; obitelj, prijatelji; ulica; internet
 - proizlazi iz iskustva

VIZUALNI STIL UČENJA

glavne info na flipchart
različite boje
PowerPoint ili Prezi
radni listići sa schemama
filmovi; video; poster; fotografije
slike & simboli

AUDIO (SLUŠNI) STIL UČENJA

glazba; ples
glas kao alat za privući pažnju
pjevati; čitati
rad u paru
prezentacije; definiranje

KINESTETIČKI STIL UČENJA

energizeri
igre suradnje
igre izgradnje grupe
igre izgradnje povjerenja
pantomima / teatar
umjetničke metode

AKTIVNO UČENJE

10% onog što čitamo;
20% onog što slušamo;
30% onog što vidimo;
50% onog što vidimo i čujemo;
70% onog što izgovorimo;
90% onog što izgovorimo, vidimo,
čujemo i učinimo!

7. Matrica metoda

MATRICA METODA

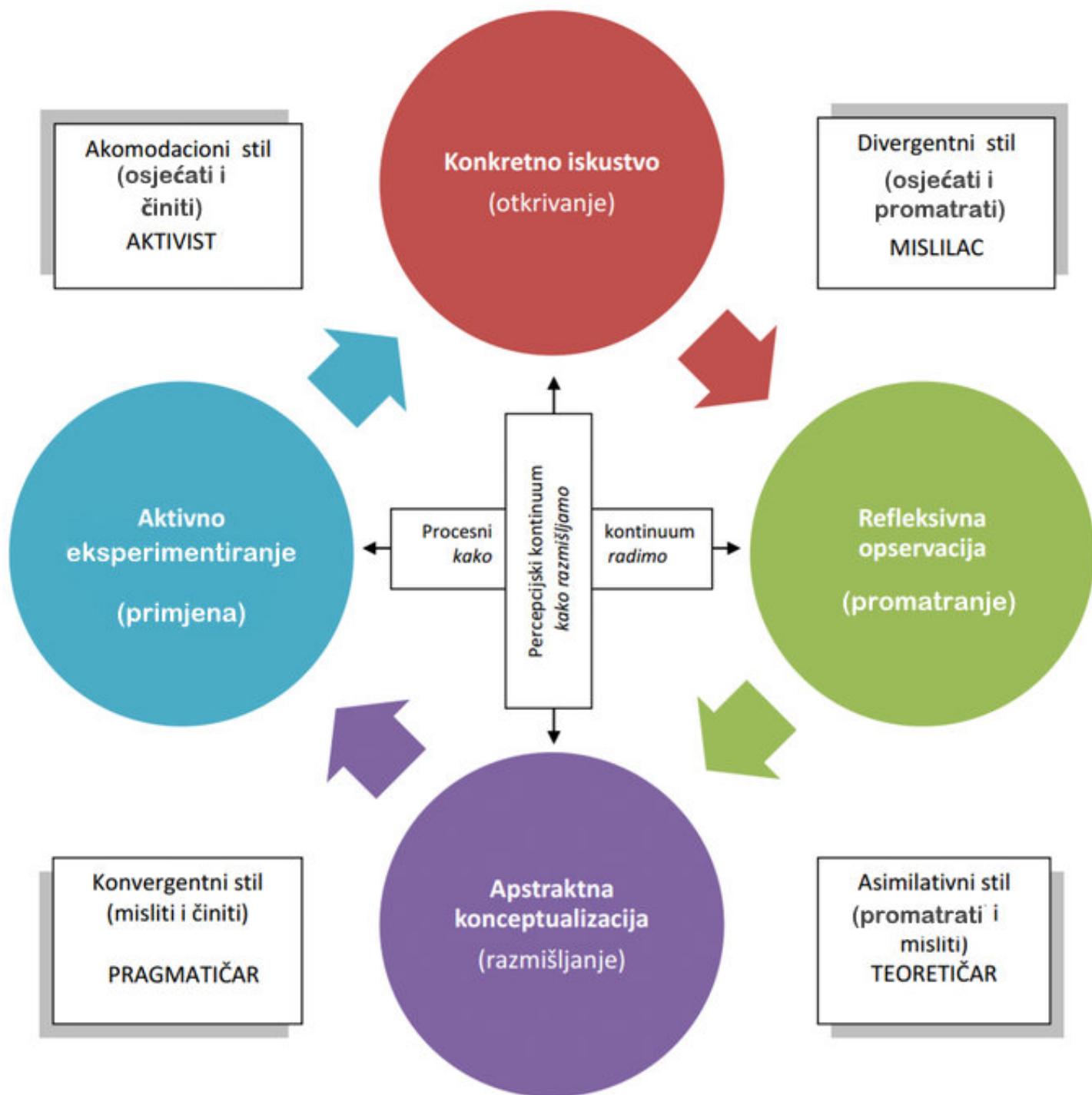
Metoda	Što je to?	Kako se provodi?	Kada je koristiti?
Predavanje	Predstavljanje informacija grupi iz prethodno pripremljenih bilješki / prezentacija.	Trener ili stručnjak u nekom području prezentira informacije na zadanu temu.	Kad je tek nekolicina; ako ijedan član gupe; upoznata s temom. Kad treba predstaviti značajnu količinu informacija.
Rasprava	Minimum predavanja; maksimalno aktivno sudjelovanje grupe. Raspravlja se o zajedničkom problemu. Do zaključka se dolazi kroz učenje; odgovarajući na unaprijed pripremljena pitanja.	Trener koristi provokativna pitanja ili izjave, koja su obično pripremljena unaprijed, kako bi stimulirao razmišljanje u grupi; te doprinosi vođenju rasprave (moderira).	Kad grupa ima neko znanje / iskustvo u temi.
Panel diskusija	Jedan ili više stručnjaka kratko prezentira zadanu temu, nakon čega slijede pitanja i rasprava.	Trener/moderator predstavlja stručnjaka/e; kasnije facilitira fazu pitanja i odgovora.	Ako stajalište stručnjaka o zadanj temi odgovara specifičnim potrebama (ciljevima) treninga.
Buzz grupa	Velika grupa je podijeljena u nekoliko manjih grupa za raspravu. Osoba zadana kao predsjedavajuća u svakoj maloj grupi sastavlja izvještaj, koji 1 predstavnik svake male grupe prezentira ostatku sudionika.	Individualno izražavanje; udruživanje mnogih ideja. Razvija vještine vodstva. Miješa neiskustvo s iskustvom. Dopušta spajanje ideja. Dopušta veće izražavanje mišljenja.	Može doći do digresija; ili dominacije jednog/dva člana manje grupe. Pitanja moraju biti dovoljno provokativna.
Simulacija	Produžene igre uloga s temeljitim dizajnom.	Sudionicima su pružene važne informacije o nekoj situaciji; oni donose odluke, dobiju povratnu informaciju te poduzimaju daljnje aktivnosti.	U fazi izgradnje grupe. Također, može se koristiti za više manjih grupa odjednom. Često se koristi za iskustveno učenje.
Igra uloga	Sudionici testiraju ponašanje u simuliranoj situaciji u zadanom vremenskom okviru.	Poučavati donošenje zaključka ili prenositi zaključak nije važno; testirati i simulirati ponašanje jest. Stvarne uloge mogu biti zamijenjene; i svi mogu dobiti priliku glumiti i promatrati.	Stimulirati aktivno sudjelovanje; različitost; stvarnost; i specifičnost; isprobati zastrašujuća ponašanja i provjeriti koje su alternative uz minimalan rizik.

MATRICA METODA

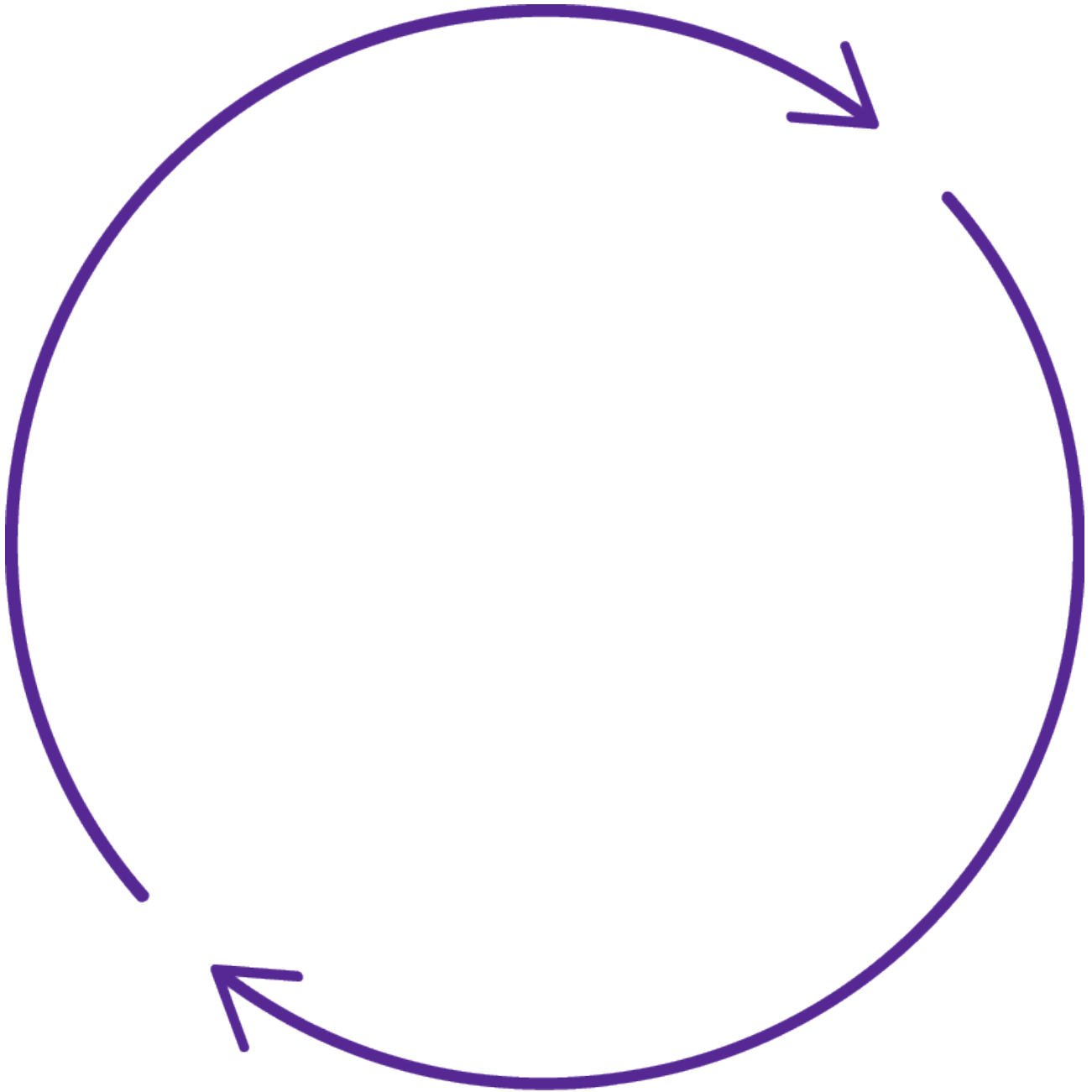
Metoda	Što je to?	Kako se provodi?	Kada je koristiti?
Slagalica	Sudionici slažu komadiće (nečega) kako bi dobili punu sliku.	Pojedincima su dani komadi dizajniranog materijala kako bi stvorili cjelinu; isprobavajući moguće alternative.	Korisna je za razvoj vještina rješavanja problema i organizacijskih vještina. Potiče razmišljanje i rad u grupi.
Studija slučaja	Sudionicima je dana isprintan opis neke situacije / problema / događaja.	Odabrani detalj prikladan za specifični rezultat (npr. odluku; preporuku) je dokazan; imajući na umu identificirani rezultat.	Kako bi se spriječila sklonost izbjegavanja stvarnih problema govoreći o teoriji, a ne o primjeni.
Brainstorm	Generirati maksimalan broj ideja; uz privremenu obustavu vrednovanja tih ideja.	Generirati, bez vrednovanja; kreirati nove ideje; zabilježiti sve prijedloge. Analizirati prema dogovorenim kriterijima i planirati provedbu.	Kako bi razvili što više novih ideja. Koristi se obično na početku sesije kako bi otvorili neku temu.
Ledolomci i energizeri	Kratka aktivnost koja se provodi kako bi atmosfera u grupi bila ugodna i u neformalnom duhu.	Moraju biti zabavni. Može ih se povezati s temom, svrhom i/ili očekivanjima od treninga/aktivnosti. Koristite one ledolomce i energizere koji odgovaraju programu i dostupnom vremenu.	Na početku treninga / aktivnosti; sa sljedećom svrhom (ili više njih): <ul style="list-style-type: none"> -potiče uključivanje i aktivno sudjelovanje -spaja (upoznaje) grupu (sudionike) -omogućuje povezivanje -stimulira razmišljanje o očekivanjima -postavlja ton međusobne interakcije -razvija timski rad i

<p>Grupni rad</p>	<p>Velika grupa je podijeljena u nekoliko manjih grupa koje istovremeno rade na istom ili različitom zadatku / temi.</p>	<p>Postavlja normu jednakosti kroz zagrijavanje u kojem se svaka osoba ima priliku izraziti.</p> <p>Najbolja veličina manje grupe je 5 do 9 osoba.</p> <p>Rasprave bi trebale biti facilitirane.</p> <p>Zabilješke bi se trebale pisati na flipchart i kasnije postavljati na zid (vidljivo mjesto u prostoriji).</p> <p>Korisno je kombinirati ovo s brainstormingom.</p>	<p>Kada je važno održati raspravu u kojoj svaka osoba ima priliku govoriti.</p> <p>Kad treba postići određeni zadatak ili riješiti problem.</p> <p>Može se koristiti u svim fazama aktivnosti.</p>
<p>Otvoreni prostor</p>	<p>Sudionici sami predlažu temu; odnosno aktivnost, koje onda provode sami sudionici, a sukladno interesu svih sudionika. Ova metoda zahtijeva visoku razinu odgovornosti sudionika.</p>	<p>Sudionici predlože ostalim sudionicima aktivnost/ temu koju bi voljeli obraditi tijekom programa. Sukladno interesu, izrađuje se timetable (hodogram) svih sesija koje se održavaju istovremeno. Sesije vode sami sudionici, dok drugi sudionici participiraju u njima. Postoje slobodne diskusije, a sudionici su slobodni mijenjati grupe ili kreirati nove. Na kraju rezultati se predstavljaju cijeloj grupi.</p>	<p>Ova metoda se može koristiti s grupom sudionika koji su iskusni u polju neformalnog obrazovanja, a navikli su raditi sami. Metoda potiče odgovornost sudionika prema rezultatima treninga.</p>
<p>Studijski posjet</p>	<p>Planirani posjet tijekom treninga / aktivnosti. Cilj ove metode je prezentirati temu u praktičnom polju.</p>	<p>Mjesto posjeta biraju treneri sukladno temi projekta. Prije posjeta trener daje neka uputstva; a nakon posjeta se raspravlja o viđenom / naučenom, i povezuju se ishodi s temom treninga.</p>	<p>Sudionici dobiju priliku vidjeti u praksi ono o čemu raspravljaju u teoriji. Ovo pruža bolji pogled na temu sudionicima, kao i inspiraciju za budući rad. Često se predstavljaju primjeri dobre prakse u nekom području.</p>
<p>Lab (laboratorij)</p>	<p>Sudionici sami osmišljavaju i kreiraju različite ishode treninga.</p>	<p>Sudionici kroz rad u velikoj ili manjim grupama osmišljavaju i kreiraju ishode – nove metode; kratka videa; priručnike; brošure; društvene kampanje itd.</p>	<p>Ova metoda potiče kreativnost i aktivno sudjelovanje sudionika. Također, omogućuje stvaranje opipljivih rezultata projekta pogodnih za fazu širenja rezultata. Koristi se u drugoj polovici provedbe aktivnosti; nakon faze teorijskog inputa, a prije faze samo-vrednovanja i evaluacije.</p>

8. Kolbov model



9.1. Krug povjerenja



Lista putnika

1. Mladi muškarac s invaliditetom koji se može kretati samo u kolicima
2. Ratni veteran; hrvatski branitelj, u mirovini.
3. Djevojka oštećena vida koja putuje sama sa svojim psom vodičem.
4. 18-godišnja Romkinja koja nije završila srednju školu.
5. Glazbenik koji je HIV pozitivan.
6. 22-godišnja osoba homoseksualne orijentacije.
7. Osoba srpske nacionalnosti, rođena i odrasla u gradu.
8. Muslimanka koja je uvijek pokrivena.
9. Osoba iz Zagorja koja je često pijana.
10. Osoba iz Hercegovine koja se deklarira kao nacionalist.
11. Uštogljena gospođa iz Zagreba.
12. Srčana feministica iz Rijeke.
13. Željka Markić.
14. Katarina Peović.

Predloženi vremenik rada

1. dan	2. dan	3. dan	4. dan	5. dan
Uvod i upoznavanje – moguće metode „Pronađi citat; Tko si ti; Nešto plavo“	Pojedinac	Vrste učenja	Dobrodošlica različitostima! & Krug povjerenja	Prošetaj u njihovim cipelama I
Virtualni lov na blago	Maslowljeva teorija potreba	Pronađi metodu	Moj identitet	Rotirajuća rasprava
Ljudska skulptura; Ljudski domino	Lubenica	Oblikuj program	Krstarenje Jadranom	Vrednovanje kroz iskustveno učenje
Pričanje priče	Plan učenja	Kolbov model	Studija slučaja	Vrednovanje kroz kartice s fotografijama / ilustracijama

8. Radni okvir

Poziv: Jačanje kapaciteta OCD-a za odgovaranje na potrebe lokalne zajednice

Pozivom se želi osigurati razvoj civilnoga društva u Republici Hrvatskoj koji osigurava ujednačen regionalni društveno – ekonomski rast i demokratski razvoj Republike Hrvatske.

Specifično, Poziv je usmjeren jačanju kapaciteta OCD-a aktivnih u lokalnim zajednicama za provedbu aktivnosti prilagođenih lokalnim problemima te za neposredan rad na područjima koja se financiraju kroz Europski socijalni fond (zapošljavanje, obrazovanje, socijalno uključivanje, dobro upravljanje) na lokalnoj razini. Također, Poziv je usmjeren unaprjeđenju kapaciteta organizacija civilnoga društva za pružanje učinkovitog odgovora na potrebe lokalne zajednice u kriznim situacijama.

Planirano trajanje provedbe projekata je od 12 do 18 mjeseci od dana sklapanja Ugovora o dodjeli bespovratnih sredstava.

Europski socijalni fond

Operativnim programima se definiraju prioritetne osi, investicijski prioriteti i specifični ciljevi vezani uz investicijske prioritete koji će se financirati iz Europskog socijalnog fonda. Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali obuhvaća sljedeće prioritetne osi:

Prioritetna os 1: Zapošljavanje i mobilnost radne snage – Projekti iz područja zapošljavanja usmjereni su na smanjenje postojeće nezaposlenosti, povećanje zapošljivosti, poticanje konkurentnosti na tržištu rada i povećanje prilagodljivosti malih i srednjih poduzeća i obrta.

Prioritetna os 2: Socijalno uključivanje – Posebna se važnost pridaje projektima koje doprinose višoj razini zapošljivosti, te stvaranju boljih uvjeta za zapošljavane skupina u nepovoljnom položaju, kao i većoj dostupnosti socijalnih usluga.

Prioritetna os 3: Obrazovanje i cjeloživotno učenje – Ciljevi prioriteta iz područja obrazovanja usmjereni su na unapređenje kvalitete cjelokupnoga sustava odgoja i obrazovanja i znanosti, kao i poboljšanje njegove učinkovitosti te usklađenosti s potrebama na tržištu rada.

Prioritetna os 4: Dobro upravljanje – Podržavamo misiju organizacija civilnoga društva u izgradnji demokratskog, otvorenog, uključivog, bogatog i socijalno pravednog, održivog te ekološki osviještenog društva.

Saznajte više na:

www.esf.hr

www.strukturnifondovi.hr

9. Korisni linkovi

Europski okvir 8 ključnih kompetencija za cjeloživotno učenje

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:c11090>

SALTO Toolbox

<https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/>

Priručnik Vijeća Europe (Council of Europe)

<http://www.eycb.coe.int/edupack/>

ESIF www.strukurnifondovi.hr

ESF+ www.esf.hr/esfplus/

10. Pojmovnik

Neformalno obrazovanje – svaki oblik obrazovanja koji ne dovodi do stjecanja novih kvalifikacija, odnosno novih diploma ili napredovanja na kvalifikacijskoj ljestvici. Označava organizirane procese učenja usmjerene na osposobljavanje djece, mladih i odraslih osoba za rad, za različite socijalne aktivnosti te za osobni razvoj.

Aktivnost – može biti jednokratna (npr. Radionica); cjelodnevni trening; ili dugotrajna (npr. Razmjena mladih ili stručno osposobljavanje unutar Erasmus+ programa ili serija radionica na jednu temu).

Program flow – tijek programa. Svaka aktivnost unutar neformalnog obrazovanja sljedi određeni tijek provedbe. Na početku se sudionici upoznaju i radimo na razvoju pozitivne grupne dinamike kroz metode izgradnje grupe (team building). Nakon toga ulazimo u fazu stjecanja novih znanja i vještina kroz teorijsko i praktično obrađivanje teme. Slijedi faza primjene znanja; odnosno aktivnog sudjelovanja sudionika, gdje je težište programa na sudionicima, a ne na edukatoru. Nakon toga ide faza samo-osvještavanja stečenog znanja i vještina, te na kraju faza vrednovanja (evaluacije) aktivnosti.

Sesija – jedna cjelina unutar duže aktivnosti; uobičajeno trajanje jedne sesije je od 1 do 2 sata. Tijekom jedne sesije može se koristiti više različitih metoda.

Metoda – „obrazovni alat“. Moglo bi se definirati kao instrument za prijenos i provedbu obrazovnih ciljeva u praksi, koja uključuje sudionike u proces učenja. Obrazovni alat bi trebao «biti samostalan». To znači da treba oblikovati, možda kratak, ali potpuni proces učenja sa svojom temom, tehnikama, ciljnom skupinom, materijalima, vremenom trajanja, evaluacijom, savjetima za korištenje ... To može biti simulacijska vježba, kreativna radionica, igranje uloga, aktivnost na otvorenom itd. To što je alat (metoda) „samostalan“ ne znači je fiksni ili zatvoren. Kada ga koristite u nekom drugom kontekstu treba ga prilagoditi, dalje razvijati, kombinirati ... Mogućnost modifikacije i prijenosa je doista jedna od inherentnih osobina i krajnji cilj bilo kojeg obrazovnog alata.

Teorijski input – obično se provodi na početku sesije ili tijekom debriefinga (kako bi saželi ishode učenja). Provodi ga trener, odnosno voditelj aktivnosti, kako bi pružio sudionicima teorijska znanja o temi koja se obrađuje.

Debriefing – proces raspravljanja o doživljenom iskustvu i stečenom znanju i vještinama. Debriefing se uvijek provodi na kraju sesije; odnosno nakon provođenja pojedine metode.

Neformalne metode učenja kao podrška u radu s ranjivim skupinama



Izdavač:

Novogradiška udruga za promicanje lokalne uprave i samouprave

Izrada:

IMPACT, obrt za savjetovanje i poslovno upravljanje, vl. Nikolina Jureković

Dizajn:

DizajnLab, obrt za dizajn, vl. Paolo Pelesk

Za više o EU fondovima: www.esf.hr i www.strukturnifondovi.hr

Veljača 2023., Nova Gradiška, Croatia
Creative Commons (CC) licenca

Sadržaj publikacije isključiva je odgovornost Novogradiške udruge za promicanje lokalne uprave i samouprave