

Metode dela (work methods)

Glede na različno raven aktivnosti udeležencev so lahko metode dela zelo pasivne za udeležence, npr. predavanja, bolj aktivne kot je moderirana razprava, igra vlog ipd. V nadaljevanju so najpogosteje uporabljene metode dela na kratko opisane:

1. Predavanje

To metodo izberemo, ko želimo udeležencem prenesti veliko podatkov v kratkem času. Paziti je treba, da podatkov ni preveč, pomagamo pa si lahko z izročki in projektorjem (PowerPoint predstavitev). Predavanje naj traja od 45 do 90 min, saj začne pri daljših predavanjih pozornost poslušalcev padati, tako da je treba vmes narediti tudi kakšen odmor.

Predavatelj se mora zavedati namena predavanja, predstaviti pa ga mora tudi udeležencem, da bi jih s tem bolj motiviral in povečal njihovo pozornost.

2. Demonstracija

Demonstracija je primerna za predstavitev postopkov, praktične preizkuse in primerjave. Videno si udeleženci lažje zapomnijo, vendar je zanjo običajno potrebnih veliko pripomočkov in temeljita priprava. Primernejša je za manjše število udeležencev kot predavanje, traja lahko do 90 min.

3. Gostje

Če želimo predstaviti posebno znanje ali primer dobre prakse lahko v usposabljanje vključimo gosta, ki odgovarja tudi na vprašanja udeležencev. Pred dogodkom je treba gostu predstaviti namen njegovega sodelovanja, ciljno skupino in časovni okvir. Z gostom lahko izvedemo intervju ali pa sam predstavi vsebino.

4. Moderacija

Moderacija je vodena razprava med udeleženci (5 do 20), kjer skuša moderator skupino pripeljati do rešitve nekega problema. Moderator mora dobro poznati želene cilje razprave ter udeležence, njihovo znanje in izkušnje. Pri moderaciji se lahko uporabijo razni vizualni pripomočki kot so plakati, samolepilni lističi ipd. Omogoča soočanje različnih mnenj, vendar je v veliki meri odvisna od kvalitete in nevtralnosti moderatorja.

5. Delo v skupinah

Udeleženci usposabljanja razpravljajo v skupinah, na koncu pa poročajo o svojih ugotovitvah. V skupini naj bo od 3 do 8 udeležencev, tovrstno delo pa naj bi trajalo do 60 min. Udeležence se k pogovoru lahko vzpodbudi z vprašanji, skupnimi izkušnjami ali reševanjem nekega problema. Pri delu v skupinah so ključna jasna navodila in cilj, ki ga naj skupine dosežejo.

6. Razgovor

V razgovoru sodelujejo vsi udeleženci usposabljanja (do 30), ki skozi voden pogovor izmenjujejo mnenja. Udeležencem najprej predstavimo obravnavano tematiko, nato pa ti skozi pogovor problem analizirajo in skušajo poiskati končne ugotovitve, pravila ali rešitve. Prednost te metode je dvosmerna komunikacija, zahteva pa enako raven predznanja pri udeležencih. Razgovor lahko traja od 30 do 60 min.

7. Okrogla miza

Gostje okrogle mize – govorci najprej predstavijo svoje poglede na nek problem, nato pa sledi pogovor ter vprašanja poslušalcev. Okrogla mizo uporabimo, ko imamo več gostov z večjim predznanjem, kot ga imajo ostali oziroma imajo poslušalci zelo različno predznanje. Pogovor vodi moderator, ki mora imeti vnaprej pripravljena vprašanja, skrbeti pa mora tudi

za to, da je razprava zanimiva in usmerjena k jasnemu cilju. Okrogla miza lahko traja od 30 do 90 min, govorcev pa naj bo največ 6.

8. Študija primera

Udeležencem se skozi film ali zgodbo predstavi nek primer oziroma problem, ti pa nato preučijo možne rešitve problema ali nasvete za izboljšave. Ta metoda omogoča pogled na problem na objektivni in sistematičen način ter omogoča prenos teoretičnega znanja v prakso. Primeri naj bodo po možnosti vzeti iz realnosti, saj se udeleženci tako lažje vživijo vanj.

9. Diskusija

Diskusija je namenjena usklajevanju nasprotujočih si stališč, mnenj, ugotovitev in spoznanj. Razvija tudi miselne sposobnosti, kritično mišljenje in samozavest, da udeleženci svoje mnenje povedo in zagovarjajo pred nasprotniki. Diskusija zahteva pripravo udeležencev, ki se predhodno seznanijo s temo in raznimi viri informacij, v njej pa naj ne bi sodelovalo več kot 25 udeležencev. Trajala naj bi od 30 do 60 minut, priporočljivo je, da jo vodi za to usposobljen moderator.

10. Odprti prostor

Metoda je primerna tudi za skupine do 100 ljudi, traja pa lahko od nekaj ur do nekaj dni. Udeleženci najprej izpostavijo teme o katerih bi se radi pogovarjali, nato pa se tisti s podobnimi željami razporedijo v skupine. Na koncu razprave skupina sestavi poročilo, na podlagi katerega udeleženci skupaj določijo neke prioritete oziroma zaključke.

11. Delavnice

Delavnica je dejavnost trenerja in manjše skupine udeležencev (8 do 15), ki ima poudarek na učenju z delom. Metoda udeležencem omogoči praktične izkušnje z določenega področja, na začetku delavnice pa se običajno v obliki krajšega predavanja predstavijo tudi teoretične smernice.

Vir:

Cepin, Matej et al. (2003): *Priročnik za trenerje mladinskih voditeljev*. Ljubljana: Mladinski svet Slovenije.