

# Liderul IMPACT - Ghid de buzunar



# Cuprins

---

<b>I. Învățare prin experiență</b>	<b>3</b>	2. Elementele unei discuții facilitate	<b>42</b>	<b>V. Rolul de Evaluator</b>	<b>90</b>	<b>VI. Rolul de Coach</b>	<b>114</b>
<b>II. Rolul de Trainer</b>	<b>10</b>	3. Abilități de facilitare	<b>45</b>	1. Introducere	<b>91</b>	1. Introducere	<b>115</b>
1. Introducere	<b>11</b>	4. Tehnici de rezolvare a problemelor	<b>56</b>	2. Metode de indentificare a nevoii de învățare	<b>92</b>	2. Abilități necesare	<b>116</b>
2. Jocurile	<b>12</b>	5. Procesarea activităților experiențiale	<b>62</b>	3. Obiective de învățare	<b>96</b>	3. Un model de coaching	<b>121</b>
3. Povestirile	<b>23</b>	6. Stadiile dezvoltării grupului	<b>70</b>	4. Reflecția în învățare	<b>103</b>	<b>VIII. Bibliografie</b>	<b>128</b>
4. Excursiile	<b>28</b>	<b>IV. Rolul de Explorator</b>	<b>76</b>	5. Feedback-ul în învățare	<b>107</b>		
5. Experții	<b>34</b>	1. Introducere	<b>77</b>	6. Evaluarea formativă a învățării.	<b>110</b>		
<b>III. Rolul de Facilitator</b>	<b>39</b>	2. Etapele procesului de explorare	<b>78</b>				
1. Introducere	<b>40</b>	3. Formularea întrebărilor	<b>86</b>				



# I. Învățarea prin experiență



# Caracteristicile învățării în IMPACT

---

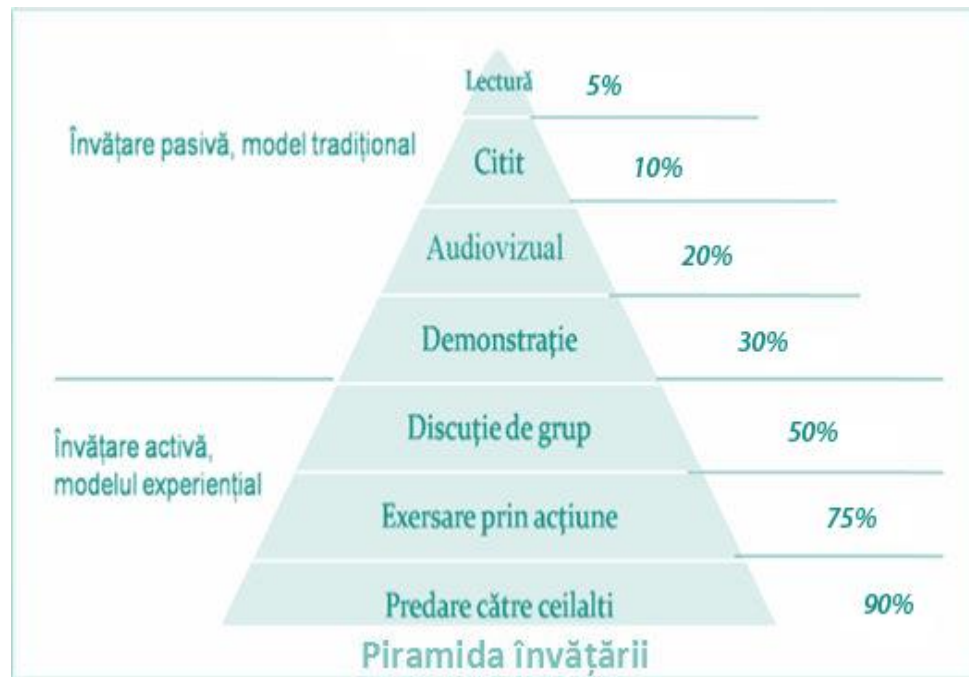
Pentru reușita procesului educațional, câteva caracteristici dau specificitate procesului de învățare în IMPACT:

- ▶ este centrat pe membrul IMPACT,
- ▶ combină distracția cu învățarea
- ▶ îi stimulează pe tineri să iasă din zona lor de confort
- ▶ este realizat într-o atmosferă suportivă și care oferă siguranță
- ▶ este participativ
- ▶ este experiențial – membrul IMPACT este implicat în experiențe cât mai reale și puternice, care îi provoacă să caute soluții, să comită erori, să reflecteze și să aibă “aha”-uri, pe care le pot transfera apoi în viața lor (familie, școală, comunitate).
- ▶ permite asumarea responsabilității pentru propriul proces de învățare
- ▶ procesul de învățare implică reflecția cu privire la experiența avută, formularea unor concluzii și identificarea unor principii care să fie aplicate în viitor (și în alte contexte de viață)



# Învățarea prin experiență

Educația prin experiență reprezintă „o filosofie și metodologie în care educatorii intenționat stimulează participanții la procesul de învățare cu experiențe directe și procese de reflecție concentrate pe experiențe pentru a crește nivelul de cunoștințe, a dezvolta aptitudini și a clarifica valori în rândul participanților la procesul educațional” („What is Experiential Education?”, Association for Experiential Education).





# Stiluri de învățare

---



**ACTIV**



**REFLEXIV**



**PRAGMATIC**



**TEORETICIAN**



# Stiluri de învățare

---

## ACTIV

**Învață cel mai bine din:**

- ▶ implicarea într-o sarcină care e incitantă;
- ▶ implicarea în activități scurte de genul “aici și acum”;
- ▶ situații de criză

## REFLEXIV

**Învață cel mai bine din:**

- ▶ observarea și nu implicarea în evenimente;
- ▶ oferirea de analize și observații;
- ▶ anticiparea acțiunii prin gândire;

## TEORETICIAN

**Învață cel mai bine din:**

- ▶ modele, scheme, teorii;
- ▶ idei și concepte care sunt incitante;
- ▶ ocazii de a întreba și investiga;

## PRAGMATIC

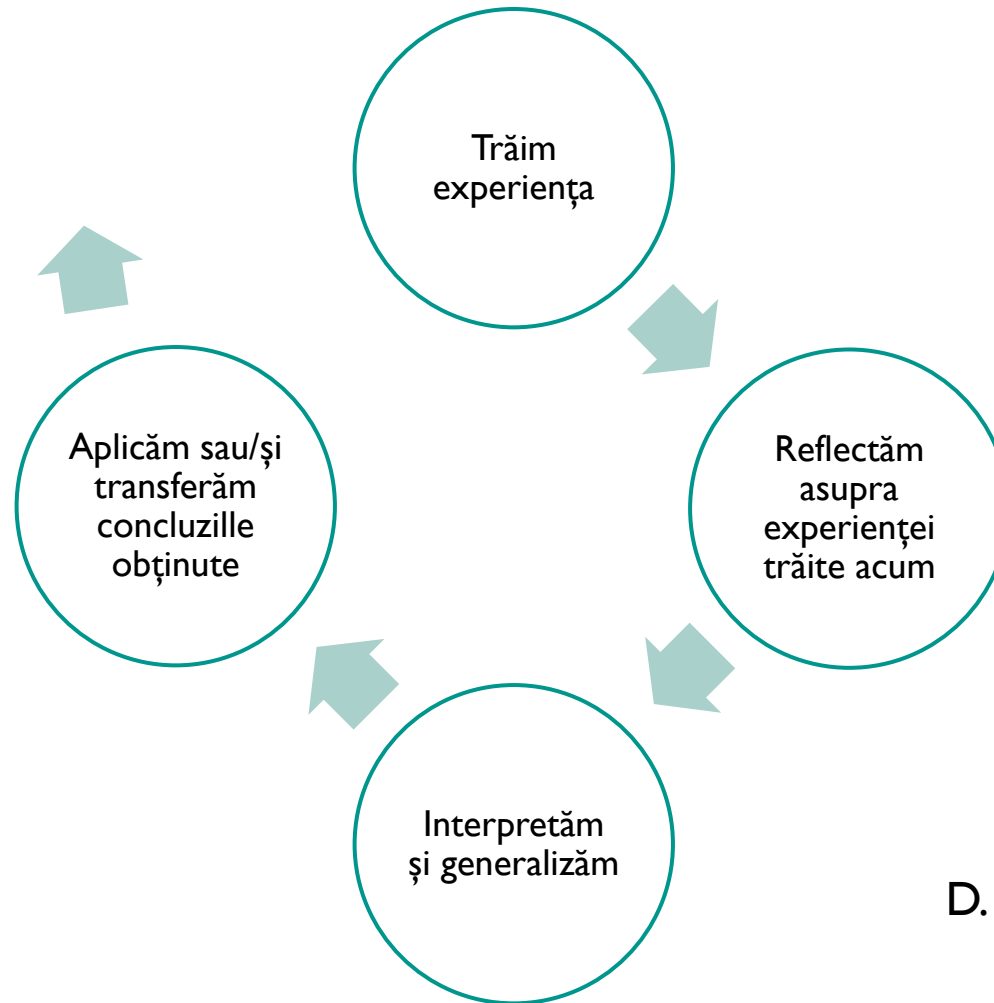
**Învață cel mai bine din:**

- ▶ activități care leagă teoria cu practica;
- ▶ urmărirea altora în timp ce execută o sarcină;
- ▶ o ocazie inedită de a implementa ceea ce au învățat;



# Ciclul Învățării prin Experiență

---



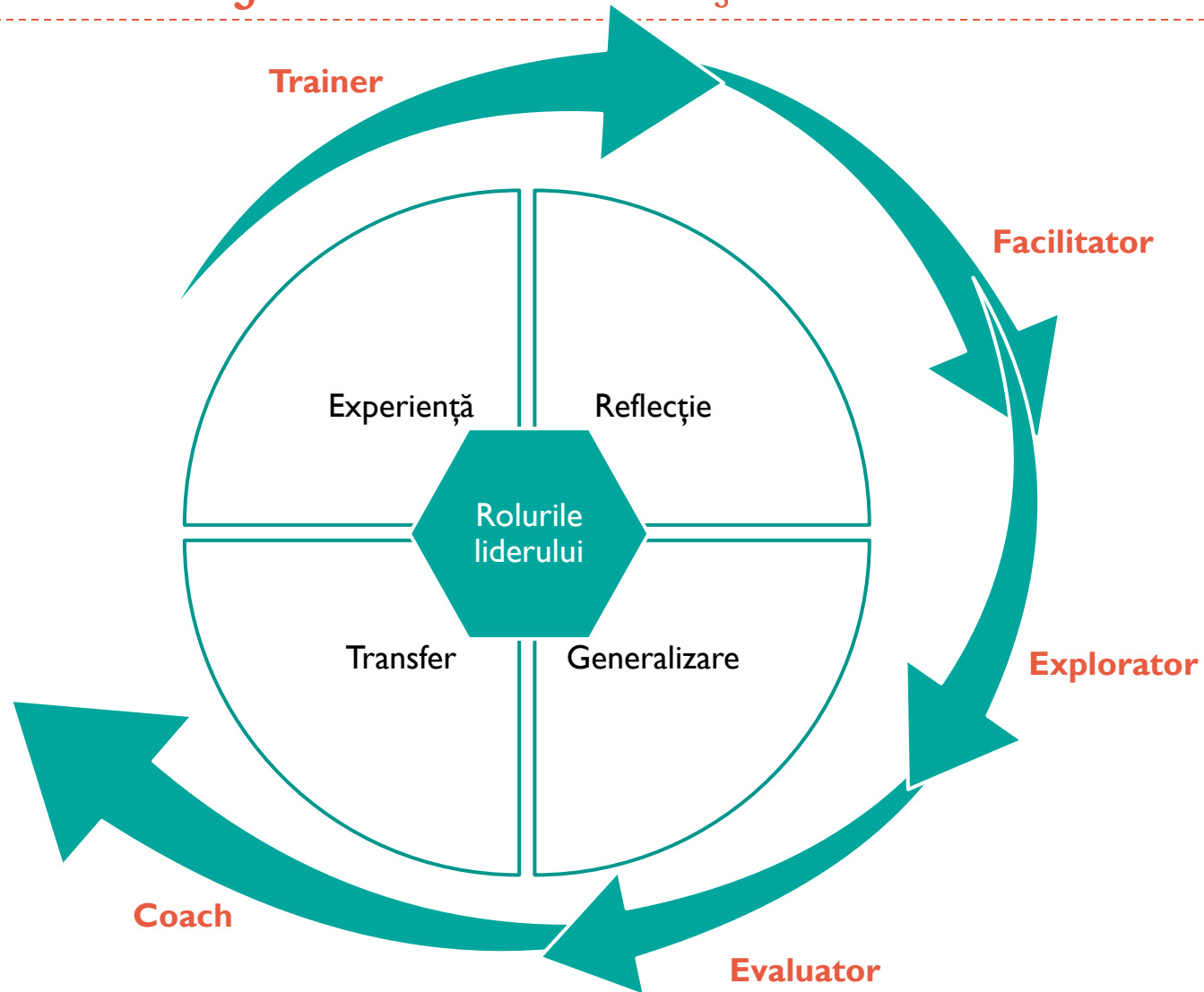
D. Kolb, 1986





# Învățarea în jurul ciclului și rolul liderului

---



## II. Rolul de TRAINER



# 1. Introducere

---

**Trainerul** crează oportunități de învățare prin facilitarea a diverse activități experiențiale care dau startul procesului de învățare.

Indiferent de metodă (joc, poveste, proiect de cercetare, joc de rol, excursii tematice, etc.) există o serie de criterii care ghidează profesorul-trainer în selecția celor mai bune activități experiențiale:

- ▶ Sunt realizate într-un spațiu sigur pentru ca participanții să aibă acces la propriul lor proces de auto-descoperire.
- ▶ Sunt personale și relevante pentru participanți
- ▶ Permit participanților să creeze conexiuni între activitate și lumea reală
- ▶ Permit re-examinarea propriilor valori
- ▶ Scot participanții din zona de confort
- ▶ Conduc la reflecții profunde cu privire la comportamentul sau gândurile din timpul activității



## 2. Jocurile

# De ce folosim jocurile

---



Când oamenii se distrează, se implică. Când oamenii participă la propria lor experiență de învățare, ei învață mai eficient. Jocurile nu doar pregătesc terenul pentru învățare, multe jocuri sunt ele însele lecții.

## Ce face un joc bun?

- ▶ Introduce participanții într-un cadru de poveste
- ▶ Încurajarea constantă a participanților
- ▶ Este distractiv și participanții se simt provocați
- ▶ Se respectă politica „0 accidente”
- ▶ Este potrivit pentru grup, dar și încurajează gândirea „outside the box”
- ▶ Implică o formă constructivă de competiție
- ▶ La final, participanții primesc o recompensă pentru rezultat (aplauze, bomboane, etc)



# Alegerea jocurilor

---

Orice joc îl alegem pentru a răspunde unei nevoi de învățare. Prima regulă, așadar este să ne fie extrem de limpede care este obiectivul de învățare pe care dorim să îl atingem împreună cu grupul. (vezi PB Rolul de EVALUATOR)

După ce ați verificat dacă jocul răspunde obiectivului de învățare propus atunci iată o listă care să vă ajute să găsiți cea mai bună opțiune:

- ▶ care este vârsta participanților?
- ▶ ce tip de participanți avem ca stil - teoreticieni, activi, pragmatici, reflexivi?
- ▶ ce jocuri cunosc deja sau s-au jucat?
- ▶ poate fi jocul îmbunătățit în funcție de nivelul de provocare pe care îl solicită grupul?
- ▶ puteți construi o poveste cu sens pentru a introduce jocul, care să ofere elementul distractiv, provocator, dinamizator sau chiar motivator?



# Facilitarea jocului

---

## 1. Descrierea ideii generale asupra felului cum se joacă jocul

- ▶ Explicați pe scurt și clar scopul jocului, regulile lui specifice, numărul de echipe și numărul de persoane din fiecare echipă, limitele fizice ale locației și suporturile care pot sau trebuie folosite la joc.
- ▶ Însoțiți această descriere verbală cu o demonstrație fizică.

2. O poveste cu suspans sau umor poate să îi facă pe participanți să devină nerăbdători arătând entuziasm și încântare.

## 3. Aveți mereu în minte următoarele aspecte:

- ▶ Dacă toți vă aud bine; deci, vorbiți tare și clar.
- ▶ Arătați entuziasm și demonstrați cât de distractivă este activitatea.

## 4. Creați șansa de a pune întrebări.

5. Odată ce jocul a început, urmăriți grupul pentru a vedea dacă este nevoie de mai multe explicații sau flexibilitate.

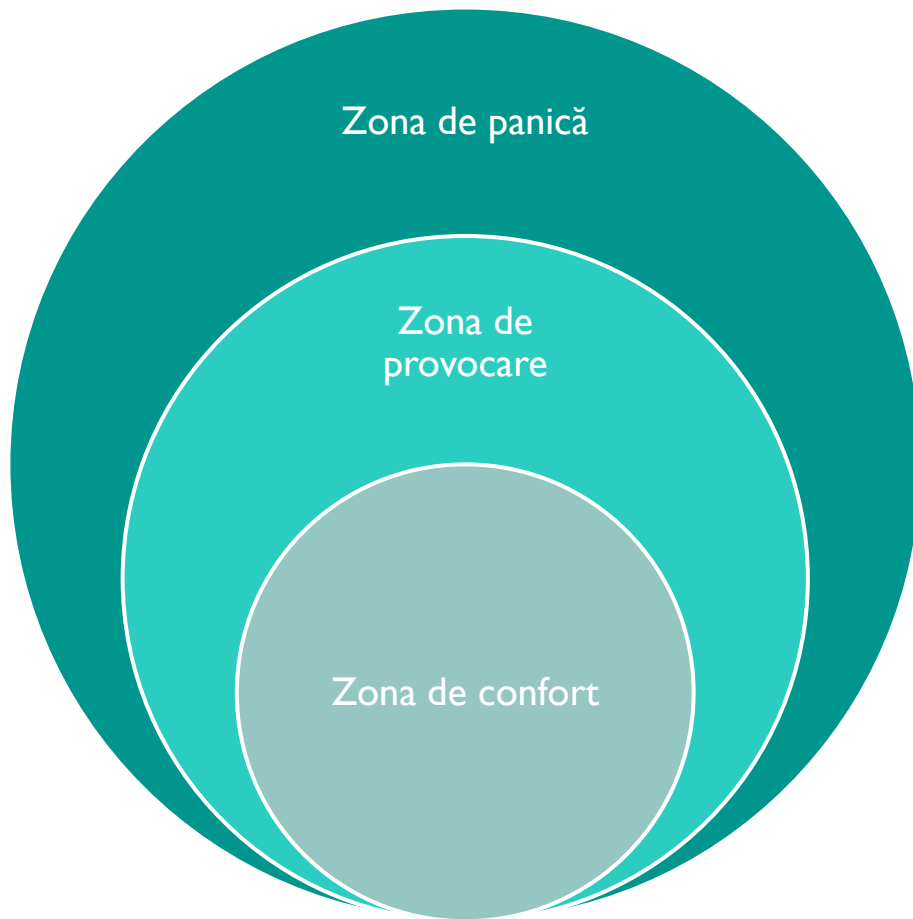
6. Dacă jocul este prea ușor sau prea greu pentru unii dintre jucători, va trebui să adaptați regulile sau limitele pentru a crea egalitate pe terenul de joacă și a face jocul amuzant pentru toți.





# Zonele de confort

---



- ▶ **Zona de confort** se referă la un set de medii și comportamente în care o persoană se simte confortabil, fără a presupune niciun fel de risc sau presiune, dar în care nici nu apare nevoia de a învăța noi abilități.
- ▶ **Zona de provocare** implică un pas în afara zonei de confort, care va crește nivelul de anxietate și stres și va conduce la un nivel crescut de concentrare și eficiență. Este o zonă în care performanța unei persoane poate fi mărită și abilitățile pot fi optimizate.
- ▶ Dincolo de zona de performanță optimă, performanța se va deteriora, iar individul va intra în următoarea zonă, numită **zona de panică**.

În termeni de dezvoltare și management al performanței, obiectivul facilitatorului (liderul) este să intre în zona de provocare atât de mult și atât timp cât grupul atinge nivelul de performanță și abilitățile propuse.



# Provocare prin alegere

---



- ▶ Este o practică standard în educația prin experiență, care înseamnă pur și simplu că alegerea de a participa la jocuri și activități aparține jucătorului și nu facilitatorului.
- ▶ Elementul cheie al Provocării prin Alegere este să invitați și nu să comandați participanților să se implice într-o activitate.
- ▶ Când este prezentat un joc cu un grad real sau evident de risc (emoțional sau fizic), este foarte important pentru participanți să înțeleagă că au puterea să refuze.
- ▶ Facilitatorii le propun participanților să se implice în jocuri în folosul lor; nu trebuie să fie forțați să joace doar de dragul dvs. Păstrați în minte mereu faptul că cea mai importantă parte este încrederea.



# Tipuri de jocuri

---

## I. Icebreakers

- ▶ Aceste jocuri, servesc drept motive pentru ca participanții să se prezinte sau pentru a oferi acestora posibilitatea de a intra în „cadrul de întâlnire”. Aceste exerciții pot varia în funcție de tipul de formare, cât de mare este grupul, și cât de bine se cunosc membrii grupului.

### ***Eu niciodată***

***Materiale necesare:*** nu este cazul

***Durata activității:*** între 15-30 minute

#### ***Pregătire și facilitare:***

Scopul jocului este de a stimula cunoașterea între participanți. Jucătorii sunt invitați să stea într-un cerc și țin 10 degete orientate în sus. La un start al facilitatorului fiecare va face un tur de cerc și va spune ceva ce el *n-a făcut* sau *n-a fost* vreodată. De exemplu: "Eu niciodată nu am fost în străinătate"; "Eu niciodată nu am făcut clătite" Cei ce au făcut sau au fost ceea ce spune persoană respectivă, lasă un deget jos. Câștigător va fi cel care va rămâne cu mai multe degete ridicate.



# Tipuri de jocuri

---

## 2. Energizare

- ▶ Sunt dezvoltate pentru a energiza scurt grupul. Aceste jocuri se pot realiza la începutul unei întâlniri sau la mijloc, când simțim că nivelul de implicare a scăzut foarte mult. Secretul lor este că nu sunt în general planificate. E bine însă să ai la dispoziție o serie de jocuri de energizare pe care să le folosești când ai nevoie.

### **Curentul electric**

**Materiale necesare:** nu este cazul

**Durata activității:** între 15-30 minute

#### **Pregătire și facilitare:**

Facilitatorul împarte grupul în două echipe, cu număr egal de membrii. Echipele stau față în față, membrii fiecărei echipe ținându-se de mâini și având ochii închiși. Se pune o eșarfă pe jos la distanță egală de cei doi jucători din capătul liniei. Facilitatorul stă la capătul celălalt al rândului și prinde mâinile primului jucător din cele două echipe. Facilitatorul strânge mâinile primelor persoane din ambele echipe, în același timp. Echipa dă mai departe mâna strânsă, ca un curent electric. Când ultima persoană își simte mâna strânsă trebuie să deschidă ochii și să ridice eșarfa de pe jos. Se schimbă apoi ordinea membrilor din grup, până când primul din fiecare echipă ajunge din nou la locul lui. Echipa, care reușește să ia eșarfa de cele mai multe ori, câștigă.



# Tipuri de jocuri

---

## 3. Comunicare

- ▶ Aceste jocuri scot în evidență importanța comunicării sau demonstrează nevoi de dezvoltare ale unor abilități din acest domeniu.

### **Desenul imaginar**

**Materiale necesare:** două coli A4.

**Durata activității:** între 15-30 minute

#### **Pregătire și facilitare:**

Participanții sunt împărțiți în două grupuri și li se cere să se așeze unul înapoia celuilalt. Ultimului membru din șir i se șoptește un cuvânt pe care va trebui să-l reprezinte prin desen pe spatele celui din fața lui, după care acesta va proceda la fel, până când desenul ajunge la primul din șir care va trebui să facă desenul pe o foaie de hârtie.

Acest joc se desfășoară sub forma unui concurs între echipe și câștigă cea care desenează cât mai aproape de cuvântul șoptit. Nu este un concurs contra-timp și participanților li se cere să fie muți pe toată durata jocului.

Recomandări pentru facilitator: Fiind un joc de energizare procesarea este opțională, de asemenea jocul se poate folosi pentru a crește nivelul comunicării din grup, a participării și al lucrului în echipă.



# Tipuri de jocuri

---

## 4. Team-building

- ▶ Scopul acestor jocuri este de a facilita relațiile din cadrul grupului prin alocarea unei sarcini care necesită implicarea tuturor. Provocarea este dată de faptul ca aceste jocuri necesită mai mult timp și de o atență monitorizare a liderului.

### **Gardul electric**

**Materiale necesare:** sfoară sau panglică

**Durata:** 50 minute

#### ***Pregătire și facilitare:***

Leagați o sfoară/coardă între două obiecte (două scaune, de exemplu), la o înălțime care să nu permită membrilor să sară peste ea.

În cadrul acestei activități, întregul grup, ținându-se de mâini, trebuie să treacă peste sfoară/coardă fără să o atingă și fără să-și dea drumul la mâini. Dacă un membru atinge coarda sau nu mai este în contact cu grupul, tot grupul trebuie să înceapă din nou traversarea. Nu au voie să treacă pe sub sfoară/coardă (și nici picioarele nu au voie să stea sub gard – imaginați-vă că gardul este solid până la sol).

Pentru îndeplinirea sarcinii, participanții vor trebui să găsească o modalitate sigură de a trece toți pe deasupra gardului – de obicei, prin ridicarea unui participant sau folosind genunchii sau umărul ca scară. Fiți atenți să vă asigurați împotriva eventualelor accidente, atunci când participanții urcă și fiți aproape pentru prevenirea eventualelor căderi. Încercați să nu interveniți în procesul natural de învățare a jocului.



# Tipuri de jocuri

---

## 5. Tematice

- ▶ Una dintre cele mai mari dificultăți ale liderului este să găsească jocuri și exerciții care se pretează unui anumit subiect (mediu, managementul timpului, advocacy, etc). Aceste jocuri pot fi un excelent mod de a începe discuții legate de anumite subiecte. Trebuie însă să ne fie clar care este obiectivul de învățare pe care îl urmărim.

### **Cei de fac ploaia (mediu)**

**Materiale necesare:** nu este cazul

**Durata activității:** <15 minute

#### **Pregătire și facilitare:**


Participanții trebuie să stea în cerc și sunt anunțați că ei or să aducă ploaia. Această activitate va crea o furtună în zonă, fără a ploua cu adevărat. Orice acțiune care trebuie făcută va începe cu facilitatorul. Când acțiunea ajunge la fiecare jucător, aceștia vor face un anumit gest. Nimeni nu poate începe o acțiune până nu-i vine rândul.

Facilitatorul le va spune participanților acțiunile pe care trebuie să le facă:

1. frecarea mâinilor;
2. pocnirea din degete;
3. aplauze;
4. atingerea cu zgomot a picioarelor;
5. dans sau mers cu pași apăsați.

După aceea toată ordinea acțiunilor se inversează.

---





## 3. Poveștile

# De ce folosim poveștile

---



- ▶ *“Când citesc literatura de bună calitate, pot fi o mie de oameni în același timp, și totuși rămân eu însumi...mă transpun”. (C.S.Lewis)*

## **Ce face o poveste bună?**

- ▶ Pun în discuție o valoare morală, dar atenție povestirile bune se adresează caracterului, nu moralului.
- ▶ Este adaptată nivelului membrilor (în funcție de vârstă, abilități).
- ▶ Tinerilor le plac povestirile care se adresează preocupărilor lor.



# Alegerea povestirilor

---

*În primul rând, luați în considerare personajele.*

- ▶ Sunt interesante? Par reale? Personajele bine construite sunt mai profunde decât povestirea în sine.
- ▶ Evoluează pe parcursul acțiunii? În majoritatea povestirilor bune, cel puțin câteva personaje principale evoluează, se transformă.

*În al doilea rând, luați în considerare intriga.*

- ▶ Are sens desfășurarea acțiunii?
- ▶ E surprinzătoare, comică sau ironică?
- ▶ Conduce la vreo discuție?
- ▶ Îți poți imagina alte finaluri sau scenarii?
- ▶ Este o povestire în care cititorii se pot transpune în locul personajelor și să schimbe cursul acțiunii?

*În ultimul rând, luați în considerare propria dvs. experiență cu povestirea.*

- ▶ V-a plăcut? Dacă nu v-a plăcut, nu o folosiți.
- ▶ De asemenea, țineți cont că povestirea trebuie să fie în strânsă legătură cu tema întâlnirii, cu proiectul la care grupul lucrează, dar și mai important trebuie să fie aleasă în funcție de dinamica grupului, de problemele pe care propuneți să le rezolvați etc. De exemplu, dacă grupul se confruntă cu probleme de comunicare, e indicat să alegeți o povestire pe această temă, care voalat va conduce discuția înspre problema grupului.



# Facilitarea povestirilor

---

- ▶ Faceți o alegere potrivită a momentului povestirii. Nu începeți cu o povestire întâlnirea, nici nu terminați cu ea. Cel mai indicat moment este după un joc introductiv sau poate face obiectul unei întâlniri, dar atunci trebuie aleasă o formă dramatică de lectură.
- ▶ Încercați să aveți câte un exemplar al povestirii pentru fiecare participant. Astfel vor fi mult mai atenți, dacă pot urmări textul și șansele unei discuții reușite sunt mult mai mari decât dacă nu pot urmări povestirea vizual. Nu uitați că nu toți participanții gustă povestirile. Nu-i obligați să citească, dar țineți-i implicați, oferindu-le povestea listată.
- ▶ Alegeți persoanele potrivite pentru a citi. Mesajul povestirii nu o să fie clar, dacă citește cineva care are probleme de citit, iar ceilalți nu înțeleg. Puteți numi mai multe persoane să citească câte un fragment. Încercați să le dați, tuturor celor care doresc, șansa să citească. Pentru ei poate fi o mare bucurie, mai ales la gimnaziu.
- ▶ Atunci când e posibil și povestirea are mai multe personaje, nu ezitați să cereți citirea pe roluri. Stabiliți pentru fiecare personaj al povestirii câte un cititor. De exemplu, o valoare, ca munca în echipă, este bine exprimată în citirea pe roluri, pentru că cititorii fac muncă în echipă. După ce povestirea a fost citită, lăsați un timp scurt participanților pentru a-și „sedimenta” mesajul povestirii și apoi poți cere ca cineva să facă un rezumat pentru a vă asigura că toată lumea a înțeles.



# Cuiele din uşă

---

A fost odată un bătran care avea un fiu pe nume Ion, un băiat căruia orice i s-ar fi spus să facă, acţiona fără să gandească şi fără să-i pese de consecinţe.

Intr-o zi, tatăl i-a spus:

- Ion, eşti atât de nepăsător şi de uituc, încât de fiecare dată când vei face un lucru rău, o să bat un cui în această uşă, ca să-ţi amintească cât de rău şi neascultător eşti. Şi de fiecare dată cand vei face o faptă bună, o să scot câte un cui. Tatăl făcu așa cum a spus şi în fiecare zi bătea unul sau mai multe cuie în uşă, foarte rar având ocazia să scoată câte unul.

Într-un târziu, Ion văzu că uşa era aproape plină de cuie şi începu să-i fie ruşine că făcuse atâtea lucruri rele. S-a decis să fie un băiat bun, iar a doua zi a fost atât de cuminte şi de muncitor încât au fost scoase mai multe cuie din uşă. În următoarea zi băiatul s-a purtat la fel de bine şi tot așa pentru o perioadă mare de timp, până când, într-un final, mai rămăsese doar un singur cui în uşă. Tatăl său l-a chemat şi i-a spus:

- Uite Ion, este ultimul cui şi o să-l scot şi pe acesta. Nu eşti bucuros?

Ion se uită la uşă, dar în loc să se bucure, așa cum se aştepta tatăl său, băiatul a izbucnit în plâns.

- Dar de ce plângi? întrebă tatăl, ce s-a întâmplat? Mă gândeam că o să fii încântat! au fost scoase toate cuiele!

- Da, e adevărat, a suspinat Ion, cuiele au dispărut, dar găurile sunt tot acolo.



## 4. Excursiile

# De ce folosim excursiile

---



- ▶ Este o metodă extrem de eficientă pentru a aprofunda concepte teoretice abstracte, pentru a stimula curiozitatea membrilor și pentru a ajuta membrii să observe, să adreseze întrebări și să privească întreaga comunitate ca o sală de clasă.

## Ce face o excursie bună?

- ▶ O planificare bună în avans
- ▶ Experiențe inedite sau care pun într-o lumină nouă ceea ce membrii știau deja
- ▶ Activități dinamice în timpul excursiei, nu doar cele strict legate de vizită
- ▶ Activități de follow up după eveniment care să lege excursia de obiectivele de învățate propuse





# Pregătirea excursiei

---

O planificare bună trebuie să precedă orice excursie. O atenție sporită este necesară pentru selecția excursiei, vizitei de pregătire, excursiei în sine, follow up după excursie.

## 1. Selecția excursiei

- ▶ Identifică scopul excursiei, obiectivele de învățare și cum anume se va face evaluarea învățării în urma acestor activități
- ▶ Selectați un traseu pe care să îl vizitați în avans pentru a vă familiariza. De asemenea este un punct bun de pornire pentru a vă gândi la alte activități posibile de-a lungul excursiei.

## 2. Planificarea logistică

- ▶ Dacă este o excursie mai lungă de două ore este bine să rugați membrii să își ia cu ei un mic pachetel cu mâncare
- ▶ Dezvoltați agenda excursiei
- ▶ Informați părinții despre excursie



# Pregătirea excursiei

---

## 3. Pregătirea membrilor înainte de excursie

- ▶ Spuneți și membrilor care este scopul acestei excursii
- ▶ Introduceți termenii care vor fi utilizați în timpul excursiei (ex. patrimoniu cultural, ecosistem, etc)
- ▶ Arătați fotografiile din locul pe care îl veți vizita
- ▶ Alocați fiecărui membru un rol de specialist în funcție de diferite tematici (ex. istorie, cultură, oameni, etc)
- ▶ Cu grupul realizați un scurt brainstorming prin care să setați regulile din timpul excursiei
- ▶ Discutați cu membrii cum să pună întrebări bune și ajutați grupul să listeze câteva întrebări de explorare/observare înainte de a pleca în excursie. Rugați membrii să noteze aceste întrebări în mici jurnale de călătorie.
- ▶ Revizitați agenda excursiei



# Facilitarea excursiilor

---

Planificați activități care vor permite membrilor să lucreze individual, în perechi sau în grupuri mici, cum ar fi:

- ▶ Să deseneze obiecte/elemente din natură studiate
- ▶ Să observe
- ▶ Să completeze în jurnalul de călătorie
- ▶ Să compună o scrisoare/vedere către cineva drag căruia să îi povestească despre ce a văzut în excursie
- ▶ Să participe într-un treasure hunt în care membrii să caute și să descopere aspecte interesante din zonă.



# Activități post-excursie

---

Așa cum este importantă etapa de planificare a unei excursii, la fel de important este să ne asigurăm că avem pregătite activități la întoarcere:

- ▶ Acordați timp membrilor să împărtășească impresii generale din excursie
- ▶ Să împărtășească rezultatul activității lor din timpul excursiei (în funcție de ce sarcină ați alocat)
- ▶ Creați un tablou în fața clasei cu toate materialele adunate în timpul vizitei
- ▶ Legați activitățile din timpul excursiei de diferite concepte prezentate la IMPACT. De exemplu ei pot să realizeze o hartă conceptuală cu termenii învățați în timpul activității
- ▶ Evaluați activitatea membrilor
- ▶ Rugați membrii să scrie un scurt articol despre experiența lor
- ▶ Utilizați cele învățate pentru a realiza proiecte bune



## 5. Expertul

# De ce folosim experții

---



- ▶ Să avem experți pe diferite subiecte ca invitați la noi în club este extrem de util. Ei reușesc să aducă la club experiențe reale și informații necesare din poziția unei persoane care a trecut deja prin multe provocări.

## Ce face o întâlnire cu experții bună?

- ▶ Persoana trebuie să aibă o experiență relevantă pentru subiectul de interes pentru tineri (de exemplu dacă doriți să înțeleagă mai multe despre tradiții și meșteșuguri din zonă, invitați un meșteșugar care poate să le vorbească despre experiența lui/ei)
- ▶ Alegerea cu atenție a expertului (din păcate nu toți specialiștii pot să și inspire tinerii)
- ▶ Liderul are un rol important de moderator și ține discuția în „viață”
- ▶ Prezentarea expertului nu este nici prea lungă, nici prea scurtă
- ▶ Pregătirea membrilor pentru a primi un expert



# Pregătirea întâlnirii cu expertul

---

## 1. Alegerea invitatului-expert

- ▶ Sunt mai multe moduri prin care puteți alege un potențial expert pentru a sta de vorbă cu membrii. Cel mai ușor este să cerem recomandări. În felul acesta ne asigurăm că ei beneficiază de o reputație bună de a sta de vorbă cu alți oameni.

## 2. Contactarea expertului

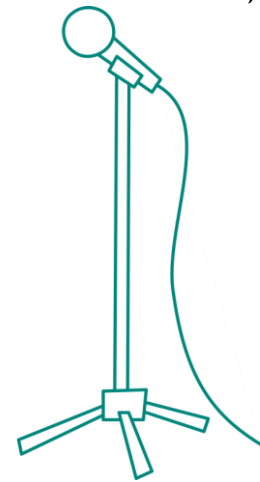
- ▶ Contactează expertul și stabiliți o zi și o dată
- ▶ Informați expertul despre resursele logistice pe care le puteți pune la dispoziție (videoproiector, boxe, spațiu, etc)
- ▶ Discutați cu acesta despre nevoile de învățare ale grupului, ce așteptări aveți de la acesta și împreună cu el/ea așezați pe hârtie câteva idei cheie cu care este bine să rămână copii. Încurajați expertul să își construiască prezentarea pentru a răspunde nevoilor de învățare. Poate fi de ajutor să îi povestești expertului ce anume ați făcut până acum și ce se va întâmplă după plecarea sa.
- ▶ Stabiliți cu expertul lungimea prezentării. Nu rugați expertul să acopere întreaga întâlnire. Ei ar trebui să aibă o intervenție de aproximativ 30 de minute sau chiar mai puțin. Ideal este ca întâlnirea să nu debuteze cu prezentarea acestuia, pentru a avea timp să pregătiți grupul.
- ▶ Reconfirmați cu acesta data și ora, înainte de eveniment.



# Facilitarea întâlnirii

---

- ▶ Pregătiți din timp membrii pentru această întâlnire și subiectul discutat cu acesta. Discutați cu membrii cum să pună întrebări bune și ajutați grupul să listeze câteva întrebări pe care să poată să le adreseze expertului în timpul discuțiilor.
- ▶ Cu grupul realizați un scurt brainstorming prin care să setați regulile din timpul discuțiilor
- ▶ Ajută să faceți măcar un joc de cunoaștere prin care expertul și copiii să înceapă să se simtă în largul lor.
- ▶ Pe măsură ce discuțiile avansează opriți-vă din când în când și verificați dacă toată lumea înțelege conceptele sau informațiile furnizate de expert
- ▶ Lăsați timp de întrebări și răspunsuri la finalul prezentării
- ▶ Pentru a face experiența cât mai distractivă puteți să vă confecționați un „microfon” pe care să îl folosiți pentru a „da cuvântul” membrilor sau expertului
- ▶ Rugați un membru să înregistreze (notițe, filmări) ale prezentării expertului.
- ▶ Nu părăsiți sala! Nu este rolul expertului să gestioneze singur o sală plină de copii.





# Activități după plecarea expertului

---

După ce mulțumim frumos expertului pentru contribuție ne asigurăm că discuția cu acesta își găsește relevanța în contextul clubului.

- ▶ Acordați timp membrilor să împărtășească impresii generale după discuție (ce le-a plăcut, ce le-a atras atenția, ce li s-a părut confuz)
- ▶ Puneți câteva întrebări de verificare a înțelegerii celor prezentate
- ▶ Legați discuții din timpul întâlnirii cu expertul de diferite concepte prezentate la IMPACT. De exemplu ei pot să realizeze o hartă conceptuală cu termenii învățați.
- ▶ Utilizați cele învățate pentru a realiza proiecte bune



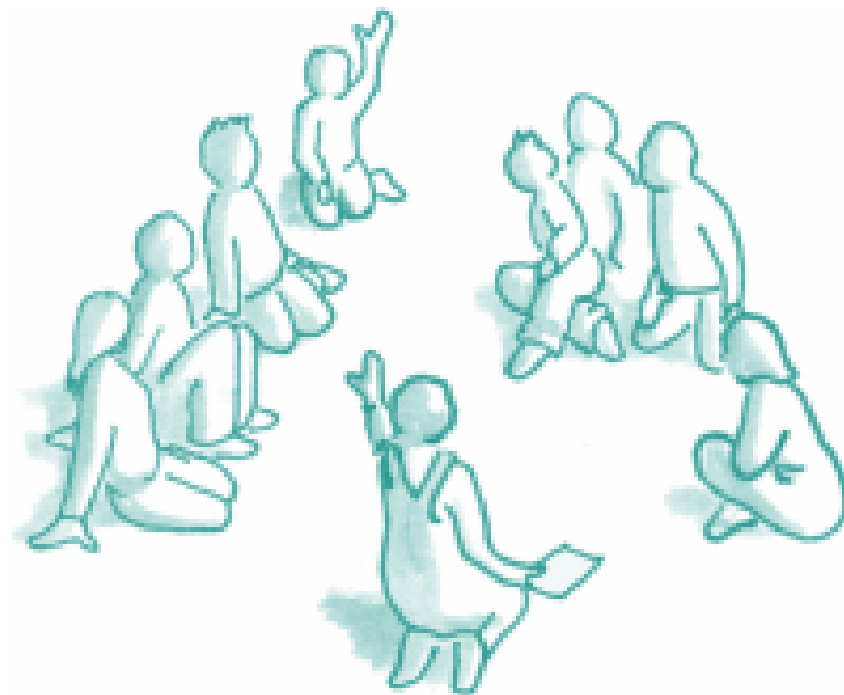
# Rolul de FACILITATOR



# 1. Introducere

---

- ▶ Facilitarea este despre a ajuta și a sprijini participanții să înțeleagă în profunzime experiențele trăite în cadrul diverselor activități experiențiale. Facilitatorul se asigură că fiecare oportunitate de învățare este fructificată printr-un proces personalizat de reflecție.
- ▶ Facilitatorul are un rol fundamental în asigurarea coerenței și eficienței unei întâlniri de club având grijă ca fiecare participant să se transforme într-un contribuitor.
- ▶ Ne asumăm acest rol de fiecare dată când am încheiat o activitate experiențială (joc, poveste, etc) și atunci când pregătim și implementăm proiectul de învățare prin serviciul în folosul comunității.



## 2. Elementele unei discuții facilitate

# Setarea regulilor discuției

---

Atunci când tinerii discută este important să stabilim cu ei o serie de reguli care să asigure un spațiu sigur și deschis:

- ▶ Suntem „duri” cu problemele, dar nu cu oamenii
- ▶ Ne asigurăm că fiecare persoană din grup își poate exprima părerea
- ▶ Desemnăm un voluntar care să ia notițele discuției
- ▶ Limităm timpul pe care o persoană îl are la dispoziție pentru a vorbi
- ▶ Nu ne întrerupem unii pe alții, etc

Aceste reguli te vor ajuta să păstrezi firul logic al unei discuții, fără să pierzi implicarea tinerilor.



# Conducerea discuțiilor

---

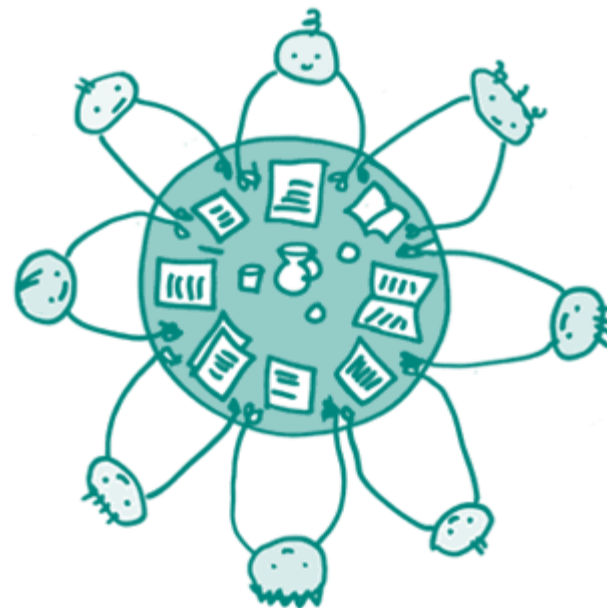
## Există două ingrediente cheie ale unei discuții facilitate:

- ▶ Care este gradul de interacțiune dintre lider și membrii?
- ▶ Cât de mult dorește liderul să contribuie la conținutul/rezultatele întâlnirilor?

Toate discuțiile facilitate sunt un amestec dintre aceste ingrediente.

## Exemplu:

- ▶ Cât de mult timp avem la dispoziție? Dacă timpul nu este de partea noastră atunci, probabil vom interveni mai mult și vom prelua mai puține informații direct de la participanți.
- ▶ Care este nivelul de cunoștințe pe care îl au participanții cu privire la subiect? Cu cât știu mai multe cu atât vei acorda mai multă libertate.
- ▶ Ce așteptări au participanții de la întâlnire? Să li se spună ce au de făcut, să discute, să ia decizii? Este de dorit ca participanții să preia cât mai mult spațiu din întâlnire însă uneori este nevoie să înceapă de la o prezentare făcută de tine.



# Prezentarea concluziilor

---

În loc să prezentați rezultatele discuțiilor sau a activității de grup puteți să folosiți metode interactive de încheiere.

De exemplu puteți să folosiți metoda Turul Galeriei prin care fiecare echipă își prezintă Planul de Acțiune (sub forma unei galerii sau vernisaj). Fiecare participant are trei posibilități prin care să analizeze activitatea colegilor:



Desenează/lipește o inimă dacă este de acord și adaugă argumentele.



Desenează/lipește un fulger dacă nu este de acord și adaugă argumentele.



Desenează/lipește un semn de întrebare dacă nu a înțeles.

Ca facilitator, puteți să conduceți o discuție finală prin care se clarifică fiecare element: inimi, fulgere, semne de întrebare.



### 3. Abilități de facilitare



# Abilități de proces

---

## 1. Crearea contextului de discuții

Prima abilitate de care are nevoie un facilitator este de a face tinerii să se simtă bineveniți și pe mâini bune.

Demonstrezi acest lucru prin:

- ▶ Interacțiuni informale cu tinerii
- ▶ Crearea unei conexiuni cu aceștia prin referințe constante la experiența lor
- ▶ Descrierea obiectivelor în termeni ușor de înțeles pentru ei
- ▶ Vorbind pe „limba lor”

## 2. Stimularea interesului și a creativității

A facilita înseamnă să ajuti grupul să discute și să ia decizii cât mai ușor cu putință. Dar, ei vor face asta doar dacă se simt motivați. Asta înseamnă că un bun lider va:

- ▶ Conduce prin întrebări care invită la discuții într-un mod atractiv
- ▶ Utiliza metode intervative prin care ei să analizeze și să rezolve probleme



# Abilități de proces

---

## 3. Valorizarea participanților

Este important ca fiecare tânăr să simtă că este un contributor valoros în cadrul grupului. De aceea liderul:

- ▶ Are o atitudine pozitivă față de fiecare; până la urmă este procesul lor de învățare
- ▶ Încurajează în permanență toți tinerii să participe la discuție, chiar și pe cei mai tăcuți
- ▶ Conduce discuția în direcția dată de participanți
- ▶ Temperează participanții prea „vorbăreți”

## 4. Căutarea consensului

Consensul nu înseamnă ca toți să fie de acord, ci ca toți să se pună de acord! Pentru a ajuta un grup să ajungă la consens un lider va:

- ▶ Identifica punctele față de care toți sunt de acord
- ▶ Reformula idei pentru a scoate în evidență punctele comune
- ▶ Explora obiectivele participanților
- ▶ Încuraja participanții să contribuie pornind de la ideile celorlalți
- ▶ Testa dacă nu este vorba de un fals consens (este acordul real?)



# Abilități de proces

---

## 5. Provocarea unor controverse constructive

Uneori și controversele sunt utile pentru a înțelege mai multe fațete ale aceleiași probleme. De aceea facilitatorii provoacă astfel de discuții prin:

- ▶ Întrebări (vezi slide-urile despre întrebări)
- ▶ Tehnici de rezolvare de probleme

Dacă aceste discuții controversate conduc la conflicte (de multe ori sunt inevitabile) atunci facilitatorul va ajuta participanții să se întoarcă la regulile de bază ale grupului (Contractul de Valori).

## 6. Distingerea dintre esențial și ne-esențial

Este una dintre abilitățile cheie ale facilitatorului însă și cea mai dificilă de realizat. De aceea facilitatorul trebuie:

- ▶ Să se asigure că fiecare participant are o intervenție care are legătură cu obiectivul de învățare propus
- ▶ Să urmărească reacțiile participanților pentru a vedea ce anume este relevant pentru ei
- ▶ Să nu îi fie teamă să reformuleze întrebări astfel încât participanții să se întoarcă la subiect



# Abilități de proces

---

## 7. Revitalizarea grupului

Din când în când și cele mai bune întâlniri își pierd din energie. Facilitatorul trebuie să recunoască aceste căderi și să reacționeze prin:

- ▶ Scurte jocuri de energizare
- ▶ Reamintirea valorii acestor discuții
- ▶ Activarea participanților care și-au pierdut entuziasmul

## 8. Orientarea grupului spre acțiune

De multe ori discuțiile se opresc înainte de a ajunge la o concluzie, însă este important ca facilitatorul trebuie să aibă constant în minte obiectivul de învățare propus și să ajungă participanții să formuleze o ipoteză pe baza experienței trăite. Aceasta se poate face prin:

- ▶ Metoda brainstormingului
  - ▶ Tehnici de prioritizare
  - ▶ Metode de luare a deciziilor
  - ▶ Formularea deciziilor
  - ▶ Alocarea sarcinilor și a responsabilităților
  - ▶ Sumarizarea concluziilor
- 



# Abilități interpersonale

---

## I. Întrebări

Abilitatea de a adresa întrebări bune este vitală pentru succesul oricărui facilitator. Dar informațiile pe care le primești de la participanți sunt la fel de bune ca întrebările pe care le adresezi, iar un bun lider poate să adreseze întrebările potrivite în contextul potrivit sau în relație cu nevoile participanților.

### Întrebări închise (cu un singur răspuns)

Uneori este necesar să colectăm informații concrete din partea participanților și o întrebare închisă, bine formulată ne poate ajuta în acest sens. Cine, Ce, Când, Unde? Îți vor aduce astfel de răspunsuri și dacă adaugăți și specific sau mai exact în formularea întrebării atunci va fi cu atât mai ușor.

### Întrebări deschise (cu mai multe răspunsuri posibile)

În orice stadiu al facilitării sau în orice moment al debriefului întrebările deschise vă vor ajuta să aveți o discuție deschisă.

#### Exemple:

Dați-mi mai multe exemple...

Cum te-ai simțit atunci când?

De ce credeți că s-a întâmplat asta?

Ce ați face dacă?



# Abilități interpersonale

---

## a. Tehnici de adresare a întrebărilor

- ▶ Variați tipurile de întrebări pe care le adresați: orice este repetitiv devine obositor/iritant pentru participanți.
- ▶ Urmați regula celor 10 secunde: mulți participanți au nevoie de timp de procesare a unei întrebări. După ce adresați o întrebare așteptați 10 secunde înainte de a reformula întrebarea sau de trece mai departe.
- ▶ Reformulați/repețiți întrebarea: dacă participanții nu reacționează, încercați să puneți aceeași întrebare însă sub altă formă.
- ▶ Începeți cu un scurt sondaj de opinie: o modalitate ușoară de a activa participanții este să îi rugați să răspundă la o întrebare prin ridicarea mâinii. Va fi mai ușor să rugați unii dintre participanții care au ridicat mâna să elaboreze opinia.

## b. Tehnici de răspuns la întrebări

- ▶ Fiți pregătiți să răspundeți la întrebări: întrebările sunt un semn pozitiv. Înseamnă că sunt atenți.
  - ▶ Anticipați întrebările: atunci când vă pregătiți pentru întâlniri încercați să reparați posibile întrebări ce pot să apară pe parcurs.
  - ▶ Dacă nu știți răspunsul, spuneți asta: autenticitatea este greu de mimat. Mai bine spuneți că nu sunteți siguri și reveniți cu un răspuns corect.
  - ▶ Întoarceți întrebarea spre grup: Voi ce părere aveți?
  - ▶ Loc de parcare: dacă sunt multe întrebări care nu au legătură cu subiectul întrebării puteți să le scrieți pe o coală de flipchart și să vă întoarceți la ele cu altă ocazie.
  - ▶ Ascultați și emoțiile/intențiile: este important să înțelegeți ce anume doresc cu adevărat de la noi.
  - ▶ Atunci când răspundeți la întrebări, răspundeți pentru tot grupul.
- 
- ▶ Luați în considerare toate răspunsurile, chiar dacă nu sunt exact ceea ce așteptați.

# Abilități interpersonale

---

## 2. Ascultare activă

În calitate de facilitator este important să le arăți participanților că îi asculți. Poți să faci asta prin întrebări de reflecție sau prin reformularea a ceea ce ai înțeles din ceea ce ți-au transmis. Acest mod de a asculta activ este vital oricărui proces de facilitare.

### Ascultarea activă presupune cel puțin următoarele elemente:

- ▶ Focalizarea pe ceea ce spun participanții – ascultăm cu atenție; adesea suntem atenți doar pe jumătate la ceea ce ni se spune încercând să pregătim deja răspunsul.
- ▶ Reformularea afirmațiilor auzite – permite participanților să își dea seama dacă într-adevăr au fost înțeleși sau chiar să evidențieze nuanțe care inițial nu au fost sesizate.
- ▶ Punerea de întrebări deschise – încurajează participanții să ofere mai multe detalii și astfel să evite neînțelegerile.

### Ascultarea activă nu înseamnă:

- ▶ Că ești de acord cu opiniile vorbitorului, ci doar că faci un efort să înțelegi perspectiva celuilalt
- ▶ Automatismе verbale nesuținute de un interes real față de interlocutor (Da, Da, Înțeleg... În timp ce te uiți la ceas)



# Abilități interpersonale

---

## 3. Feedback pozitiv

La fel ca vrăjitorul din OZ atunci când le-a oferit daruri Omului de Tinichea, Leului și Sperietoarei de Ciori, și noi trebuie să scoatem în evidență ceea ce au oamenii mai bun! Adesea, uităm cât de important este rolul nostru în dezvoltarea personală a tinerilor.



Dacă oferim participanților o imagine pozitivă care accentuează calitățile și competențele deja existente atunci ei se vor strădui să confirme acest lucru.

Rolul unui facilitator este să încurajeze, să aprecieze ceea ce au făcut bine participanții și să ofere feedback ca și cum au ajuns deja la succes.

- ▶ Construiește pe punctele forte ale grupului
- ▶ Le oferă curaj; îi face să se simtă inteligenți și puternici
- ▶ Le arată succesul și îi încurajează continuu





# Abilități interpersonale

---

## 4. Gestionarea conflictului

Ori de câte ori două sau mai multe persoane încep o relație, indiferent cât de scurtă, ei fac schimb de informații despre ei înșiși. Din aceste informații, ei încep să se gândească la ce se pot aștepta unii de alții și cum ar trebui să funcționeze relația lor. Orice activitate este o ocazie bună prin care se pot schimba noi informații, își redefinesc relația și se angajează mai mult.

Dar, indiferent cât este de stabil ar fi un grup vor apărea mici „pișcături” pentru că la un moment dat unul dintre cei prezenți va încălca o „așteptare”. Astfel de pișcături pot să apară atât între participanți cât și între participanți și facilitator.

Astfel de „pișcături” sunt ușor de ignorat și reacția generală la ele apare sub trei forme:

- ▶ Terminăm relația – tinerii se pot retrage din club
- ▶ Ne întoarcem la momentul de dinainte de „pișcătură” ca și cum nimic nu s-ar fi întâmplat
- ▶ Revenim să renegociem termenii și condițiile relației

Dacă apelăm la primele două forme de atenuare a stării incofortabile nu rezolvăm problema de fond și ajungem să repetăm pișcături până ce unul dintre cei implicați ajung la un conflict real care este de obicei greu de gestionat.

Doar ce-a de-a treia variantă este eficientă și presupune să anticipăm perturbări și un plan în avans pentru renegocierea așteptările inițiale.



# Abilități interpersonale

---

## Tehnica celor 3 lumi de gestionare a conflictelor

### Cum conducem conversația:

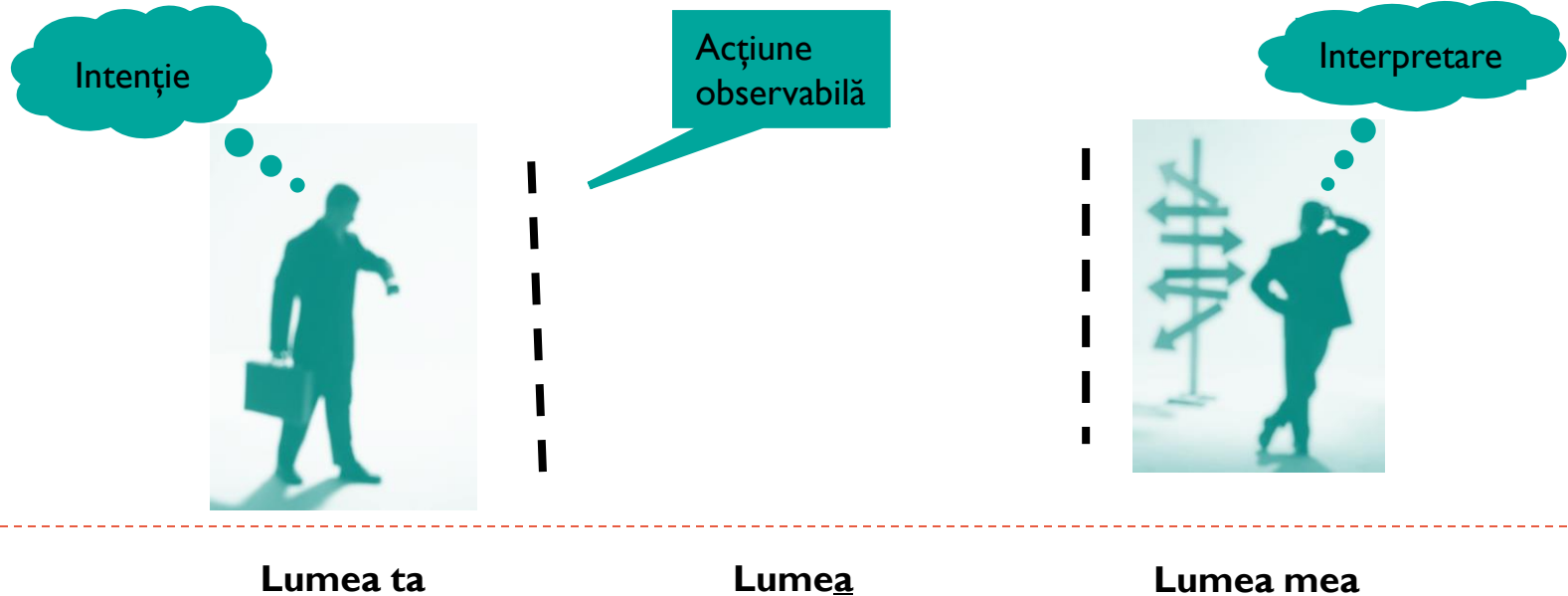
**Pasul 1:** Descrie ce s-a întâmplat în “Lume” în termeni neutri

**Pasul 2:** Expune interpretarea ta (Lumea ta)

**Pasul 3:** Întreabă ce s-a întâmplat în “Lumea lor”

**Pasul 4:** Exprimă o cerere

**Pasul 5:** Obține un angajament și oferă-le sprijinul tău



## 4. Procesarea activităților experiențiale

# Întrebările de procesare

Imediat după ce facilităm activități experiențiale (ex. joc, povestire, altă activitate) inițiem discuții prin întrebări de procesare care ne ajută să:

## ▶ 1. Reflectăm

1. asupra faptelor: **CE S-A ÎNTÂMPLAT? CE AM FĂCUT?**

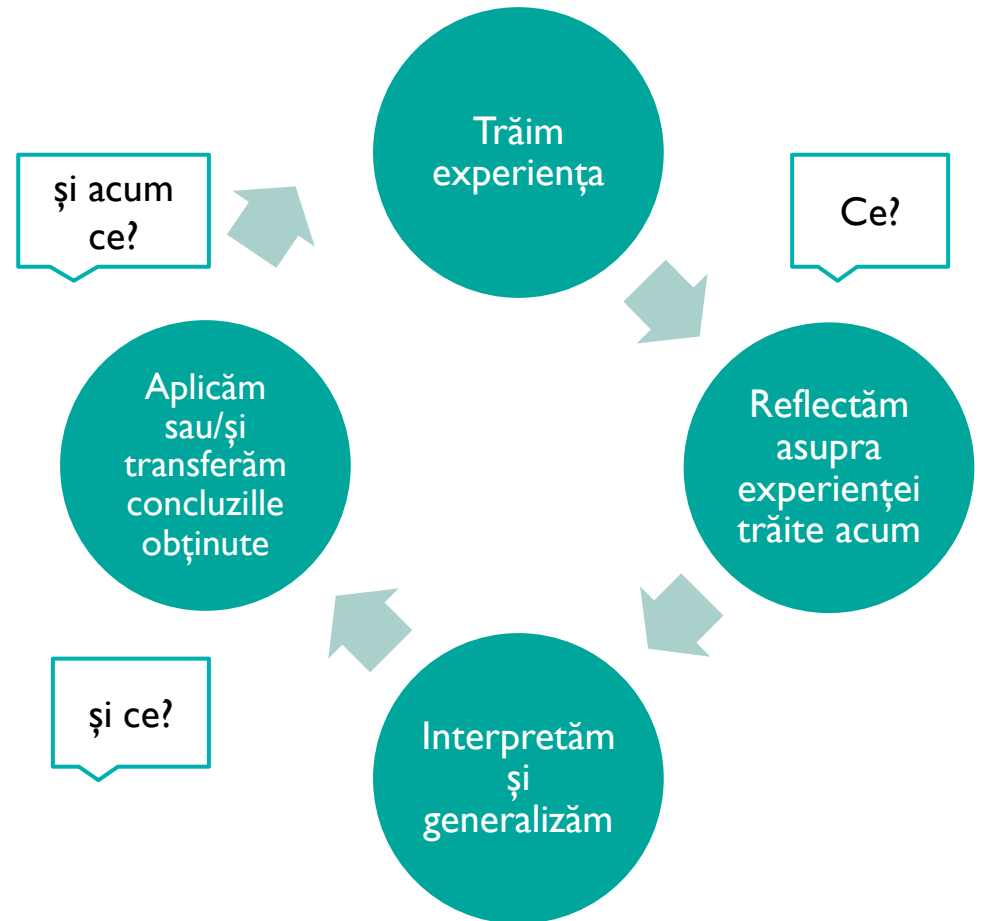
2. asupra emoțiilor: **CUM M-AM SIMȚIT?**

3. asupra gândurilor: **CUM AM GÂNDIT?**

## ▶ 2. Interpretăm: CE ÎNSEAMNĂ TOATE ACESTEA?

Generalizăm- luând în calcul și ce spun ceilalți și ce am mai trăit noi și ceilalți, alții: **CE ÎNVĂȚĂM DIN ACESTEA?**

## ▶ 3. Aplicăm sau/și transferăm UNDE și CE APLIC?



# Reflecția

---

- ▶ **Facilitatorul ajută grupul în etapa de reflecție prin întrebări ca:**
  - **Ce s-a întâmplat?**
  - Ce ați făcut? Cum ați lucrat împreună?
  - Ce v-ați simțit în timpul activității?
  - Ce ați observat? La ce v-ați gândit?



- Participanții explică sau raportează ce s-a întâmplat în timpul activității și împărtășesc reacții din timpul experienței.
- Facilitatorul ghidează copii și gestionează procesul de adunare a informației.



# Generalizarea

---

▶ **Facilitatorul ajută grupul în etapa de generalizare prin întrebări ca:**

- **Și ce? Ce înseamnă asta?**
- Ce ai învățat? Re-învățat?
- Care sunt avantajele sau punctele slabe?
- Care sunt implicațiile acestei activități?
- Ce concluzii puteți trage?



- Copii încearcă să găsească elementele din experiența lor, pe care le putem generaliza și din care putem extrage concluzii.
- Copii vor livra teorii și afirmații aplicabile și general valabile, pe baza concluziilor.
- Copii încearcă să compare teoriile și cu idei pe care le au despre viața de zi cu zi.



# Transfer

---

- ▶ **Facilitatorul ajută grupul în etapa de transfer prin întrebări ca:**
  - **Și acum ce?**
  - Bazat pe ceea ce ai simțit, vei face ceva diferit în viitor? Ce? Cum?
  - Îmi puteți explica ce ați învățat?
  - Ce veți face pentru a aplica ceea ce ați învățat?



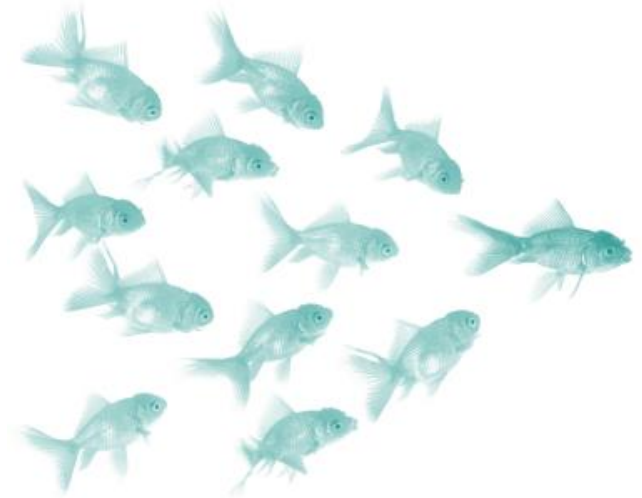
- Copiii identifică și planifică cum să folosească ceea ce au învățat în viața lor de zi cu zi, își iau timp pentru a reflecta asupra lecțiilor învățate și concluziile trase din activitate.
- Liderul conduce discuția cu privire la modul în care aceștia vor aplica teoriile/ lecțiile învățate.



# Cum conducem procesarea/debrieful

---

- ▶ **Toata lumea participă la discuție-** acest lucru înseamnă că toți au valoare și ceea ce spun contează pentru grup/clasă.
- ▶ **Luăți notițe despre toți membrii în timpul activității:** - luând notițe în timpul activității veți realiza ușor care sunt participanții timizi – nu există răspunsuri greșite.
- ▶ **Concetrează-te pe Emoții și Comportament** – încearcă să schimbi ceva în comportamentul copiilor.
- ▶ **Lasă grupul să vorbească** - dacă liderul vorbește într-una atunci experiența membrilor e diminuată. Pentru a face procesul de învățare dinamic și interactiv, lasă membrii să vorbească mai mult.
- ▶ **Ascultă eficient** - ascultă cu atenție pentru a putea pune întrebări cât mai bune.
- ▶ **Construiește legături** - este datoria fiecărui lider să construiască o legătură puternică între ceea ce se învață, teoria de la oră și felul în care se poate aplica în viața de zi cu zi a participanților.





## 5. Tehnici de rezolvare a problemelor

# Brainstorming

---



Dacă nu știți ce metodă sau tehnică să utilizați pentru a dezbate diferite probleme apărute în viața grupului puteți apela cu încredere la brainstorming. Iată regulile de bază ale acestei tehnici:

- ▶ În timp ce notați pe flipchart/tabla rugați participanții, pe rând, să vină cu idei care să răspundă la întrebarea adresată de voi.
- ▶ Este important ca toate ideile să fie notate și numărotate, pentru a fi mai ușoară etapa de selecție.
- ▶ Încurajați și provocați participanții să contribuie cu idei sau să spună *pas*. Dacă de două ori se aude *pas* atunci treceți pe modulul popcorn în care fiecare poate să vorbească liber. Ideile *năstrușnice* sau *nepotrivate* sunt binevenite.
- ▶ Continuați până se epuizează toate ideile. La final acordați fiecărui participant 5 buline, reprezentând cinci voturi pe care le pot distribui cum doresc. Ideile cu cele mai multe voturi sunt declarate câștigătoare.



# Coloane / clusterere

---

Distribuie carduri sau postituri fiecărui participant sau grup de lucru. Rugați participanții să ofere un singur răspuns la întrebarea pe care o dezbateți pe fiecare card.

Colectați cardurile și lipițile pe tablă sau flipchart în coloane sau clusterere:



- ▶ Coloane: Amestecați cardurile și citiți-le pe rând în timp de întrebați participanții dacă să le lipiți sub o coloană deja existentă sau trebuie creată una nouă. În cazul în care apar dezacorduri lăsați decizia la latitudinea celui care a propus soluția.
- ▶ Clusterere: Rugați participanții să lipească cardurile oriunde cred ei de cuvîntă. Rugați-i apoi să elimine cardurile care se repetă și să le grupeze în clusterere în funcție de similarități.

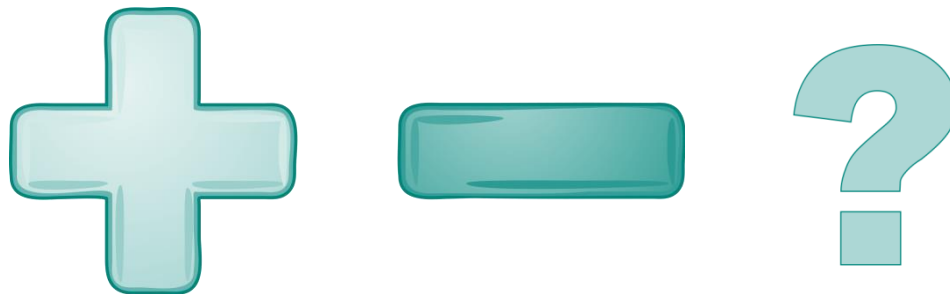
Discutați soluțiile care au apărut și în cazul în care este nevoie apelați la vot pentru a determina cea mai bună variantă.



# Plusuri, minusuri, aspecte intresante

---

- ▶ Această tehnică a fost dezvoltată de Eduward de Bono pentru a putea să luăm în considerare toate fațetele unei situații – avantaje, dezavantaje și alte aspecte care pot să apară pe parcurs, cum ar fi noi oportunități ce nu au fost luate în considerare înainte.
- ▶ Este util pentru grup să privească critic orice propunere de schimbare sau soluție propusă
- ▶ Împărțiți tabla în trei secțiuni (plusuri, minusuri, aspecte intresante) și rugați grupul să se împartă în trei astfel încât fiecare să trateze una dintre secțiuni.
- ▶ La final, grupurile prezintă fiecare idee pe un postit pe care facilitatorul le lipește în coloana potrivită



# Dezbateri

---

- ▶ Creați un studiu de caz legat de o problemă controversată și *obligați* persoanele care au păreri puternice să adopte o perspectivă diferită de cea pe care o au deja. Schimbând rolurile din când în când îi ajută pe participanți să adopte o atitudine sau o opinie mai flexibilă.
- ▶ Acordați timp participanților să se pregătească pentru dezbateri și să își ia notițe cu toate argumentele pe care vor să le dezbată.
- ▶ Cerți-le să dezbată problema. Utilizați o minge sau orice alt obiect pentru a ilustra cine are cuvântul.
- ▶ Cereți participanților să sugereze un compromis sau o sinteză a argumentelor prezentate de fiecare echipă.



# Anul 2020

---



- ▶ Este anul 2020 și toate dorințele noastre s-au îndeplinit. Fiecare proiect al nostru a fost de succes, noi am crescut și suntem acum cetățeni activi. Acum faceți un pas înapoi și descrieți cum am ajuns aici!
- ▶ Ce s-a întâmplat între timp pentru a face dorința noastră realitate?
- ▶ Această tehnică este extrem de utilă mai ales atunci când moralul grupului este scăzut și atunci când barierele și dificultățile par prea mari pentru a fi depășite.
- ▶ Împărțiți grupul în mici echipe care se gândesc la această întrebare și care prezintă apoi soluțiile găsite.



# Matricea deciziilor

---

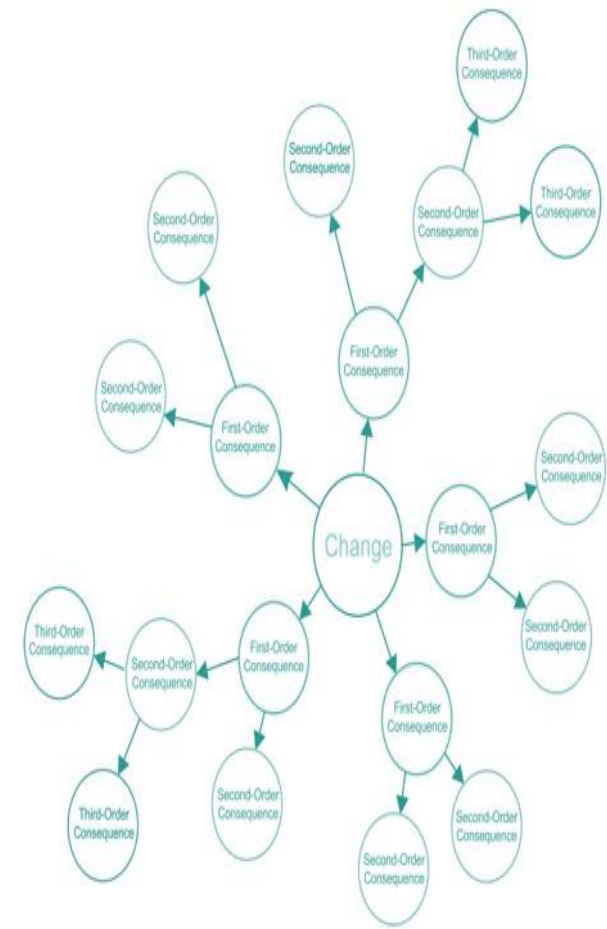
- ▶ Alegeți factorii care influențează luarea deciziilor. De exemplu: vizibilitate, eficiența timp, impact asupra comunității.
- ▶ În continuare, adăugați în coloanele tabelului, marcând fiecare opțiune pentru fiecare dintre factorii din decizia ta. Scor pentru fiecare opțiune de la 0 (slab) la 5 (foarte bun). Rețineți că nu trebuie să aibă un scor diferit pentru fiecare opțiune - în cazul în care nici unul dintre ele nu sunt bune pentru un anumit factor în decizia ta, atunci toate opțiunile ar trebui să fie 0.
- ▶ În cele din urmă, se adaugă aceste scoruri pentru fiecare dintre opțiunile. Opțiunea cu scorurile cele mai mari câștigă!

	Vizibilitate	Timp	Impact	Total
Proiect de strângere de peturi	0	3	4	7
Amenajare adăpost pentru câini	0	3	2	5
Proiecție de filme despre abuzul în familie	2	4	5	8



# Caruselul

- ▶ Scrieți soluția propusă în centrul unei coli de flipchart.
- ▶ Acum, gândiți posibile consecințe directe ale problemei. Scrieți fiecare consecință într-un cerc, și conectați-l de ideea centrală cu o săgeată. Acestea sunt consecințe de "prim ordin".
- ▶ Acum trebuie să vă gândiți la toate posibilele consecințe "de ordinul al doilea" pentru fiecare dintre consecințele de ordinul întâi (directe) pe care le-ați notat în pasul 2, și să le adăugați la diagrama dvs. în același mod.
- ▶ După ce ați terminat toate nivelurile caruselului, veți avea o imagine clară a posibilelor consecințe directe și indirecte care rezultă din proiect. Listați-le.
- ▶ Analizați aceste consecințe în comparație cu alte soluții propuse.

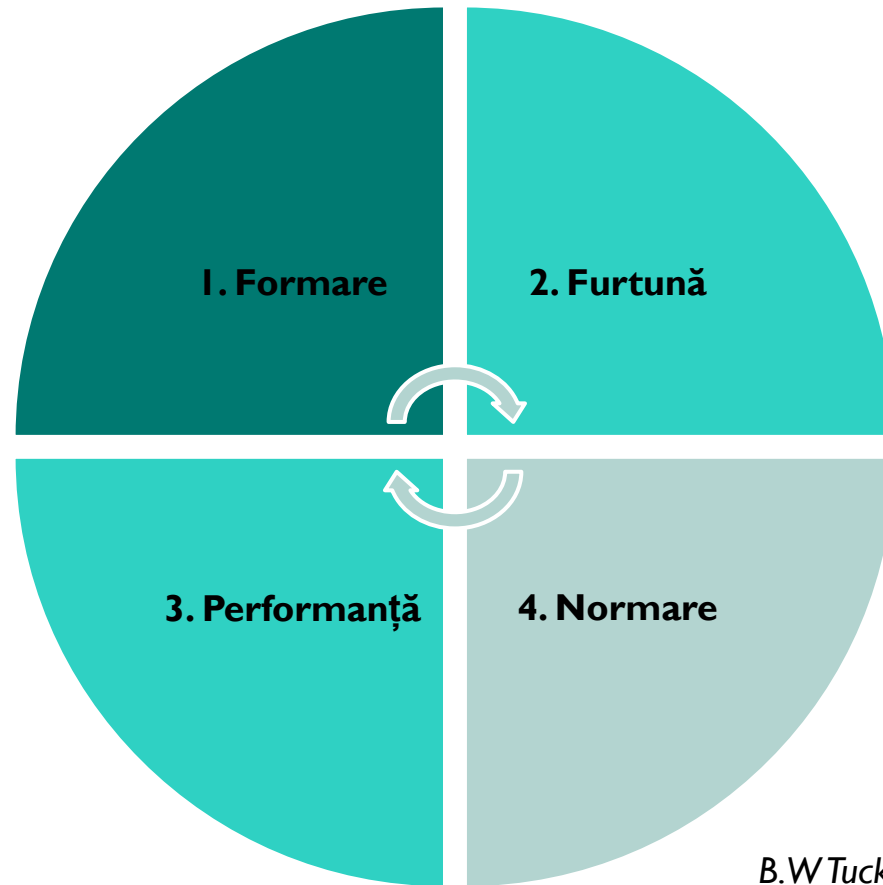




## 6. Stadiile dezvoltării grupului

# Stadiile dezvoltării grupului

---



# Formare

---

## ▶ **Comportamentul tinerilor**

- Încep să se cunoască la nivel superficial, încep să câștige roluri

În grup, sunt nerăbdători și dornici să mulțumească pe orice, caută pe cineva să-i îndrume.

- Superficialitate în relații
- Sunt timizi, se judecă după prejudecăți și stereotipuri

## ▶ **Rolul liderilor**

- motivarea participanților prin jocuri cât mai distractive
- includerea tuturor în grup
- dezvoltarea identității grupului- contractul de valori
- dezvoltarea ideilor de proiecte



# Furtuna

---

## ► Comportamentul tinerilor

**CONFLICTUL** -neînțelegere, ciocnire de interese, dezacord, antagonism, ceartă, diferend, discuție (violentă): proces ce apare între două sau mai multe părți

## CAUZE

- diferențe personale
- probleme de comunicare
- ambiguități (ale regulilor formale sau informale-contractul de valori)

**SEMNALEZĂ** creșterea și dezvoltarea unui grup

## ► Rolul liderilor

- Intermediază
- Monitorizează
- Negociază
- Mediază
- Este obiectiv



# Normarea

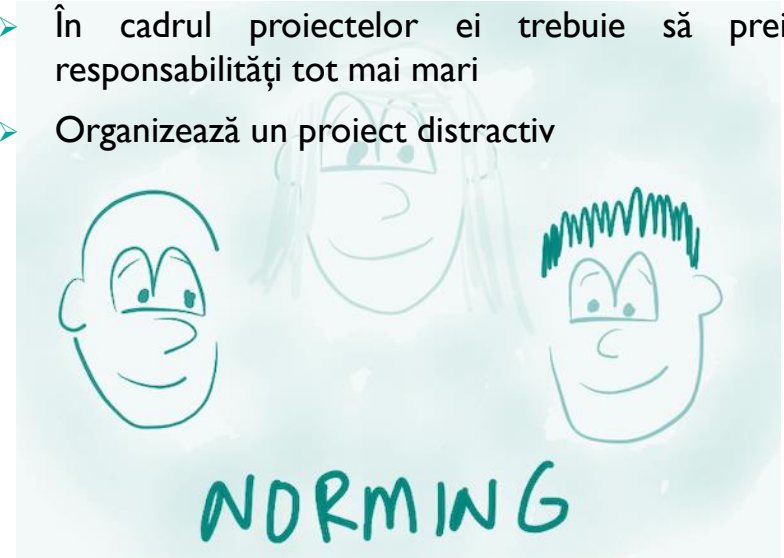
---

## ▶ Comportamentul tinerilor

- ▶ Stadiul în care se stabilesc normele și se interiorizează valorile
- ▶ Grupul începe să recunoască slăbiciunile și punctele forte ale grupului ca un întreg
- ▶ Grupul trece de la acțiunea individuală, la munca într-o echipă încheată
- ▶ În acest stadiu, grupul își conturează propria identitate, dezvoltându-și simțul de a aprecia contribuția fiecărui individ în cadrul echipei
- ▶ Înțeleg importanța valorilor sociale pentru coeziunea și productivitatea grupului
- ▶ Membrii grupului sunt capabili să preia inițiativa și responsabilitatea pentru activitățile grupului

## ▶ Rolul liderilor

- ▶ Liderul trebuie să se dea la o parte și să ofere membrilor cât mai multe șanse să conducă grupul și să se implice în activitățile acestuia
- ▶ Jocurile, poveștile trebuie să fie din ce în ce mai complexe
- ▶ Provocările trebuie să fie din ce în ce mai mari
- ▶ În cadrul proiectelor ei trebuie să preia responsabilități tot mai mari
- ▶ Organizează un proiect distractiv



# Performanța

---

## ▶ **Comportamentul tinerilor**

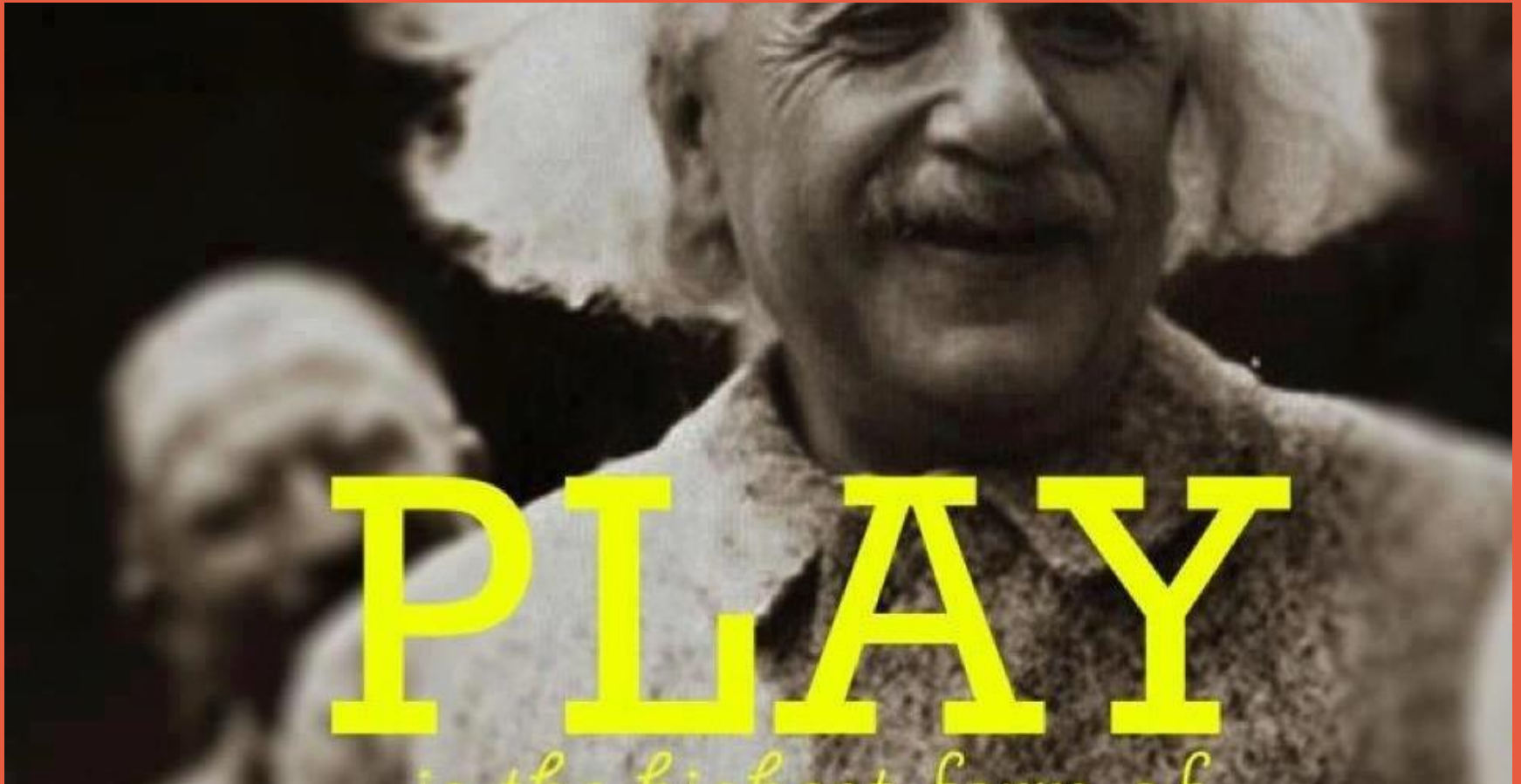
- ▶ Interiorizează efectiv valorile morale și civice promovate în grup
- ▶ Își recunosc punctele forte și punctele slabe
- ▶ Își înțeleg și își acceptă rolurile
- ▶ Membrii devin un exemplu al schimbării
- ▶ Ei își doresc cu adevărat o schimbare puternică în comunitatea lor și acum și-au dezvoltat propriile instrumente necesare pentru a propune schimbarea.

## ▶ **Rolul liderilor**

- ▶ Rolul liderului scade semnificativ
- ▶ Liderii trebuie să-i ghideze doar (mentoring) să-și fixeze scopuri mai înalte.



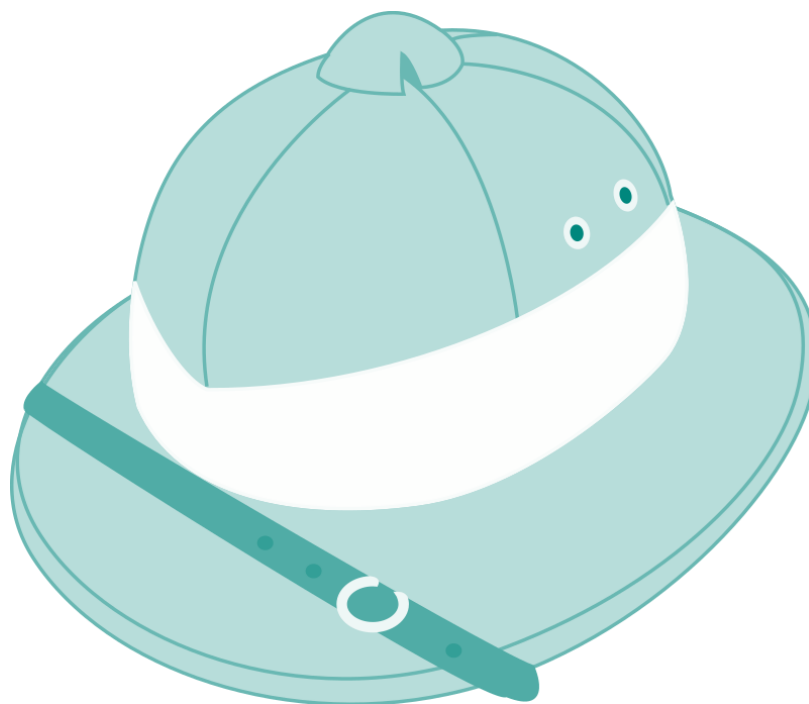
## Rolul de EXPLORATOR



# 1. Rolul de explorator

---

- ▶ Prin acest rol liderul sprijină membrii să organizeze și să creeze o conexiune între reflecțiile personale și informațiile relevante din domeniul abordat. Acesta nu se prezintă ca fiind expert în domeniu ci doar „catalizator”, căutând în mod constant noi modalități prin care elevii pot să ajungă în contact cu idei sau informații necesare procesului lor de învățare. Liderii-Exploratori ajută membrii să formuleze noi modele de comportament sau gândire, idei inovatoare, ipoteze interesante pe care ulterior aceștia să le poată testa. E greu să te abții să dai „răspunsul corect”, dar e cu atât mai eficient ca ei să îl descopere.

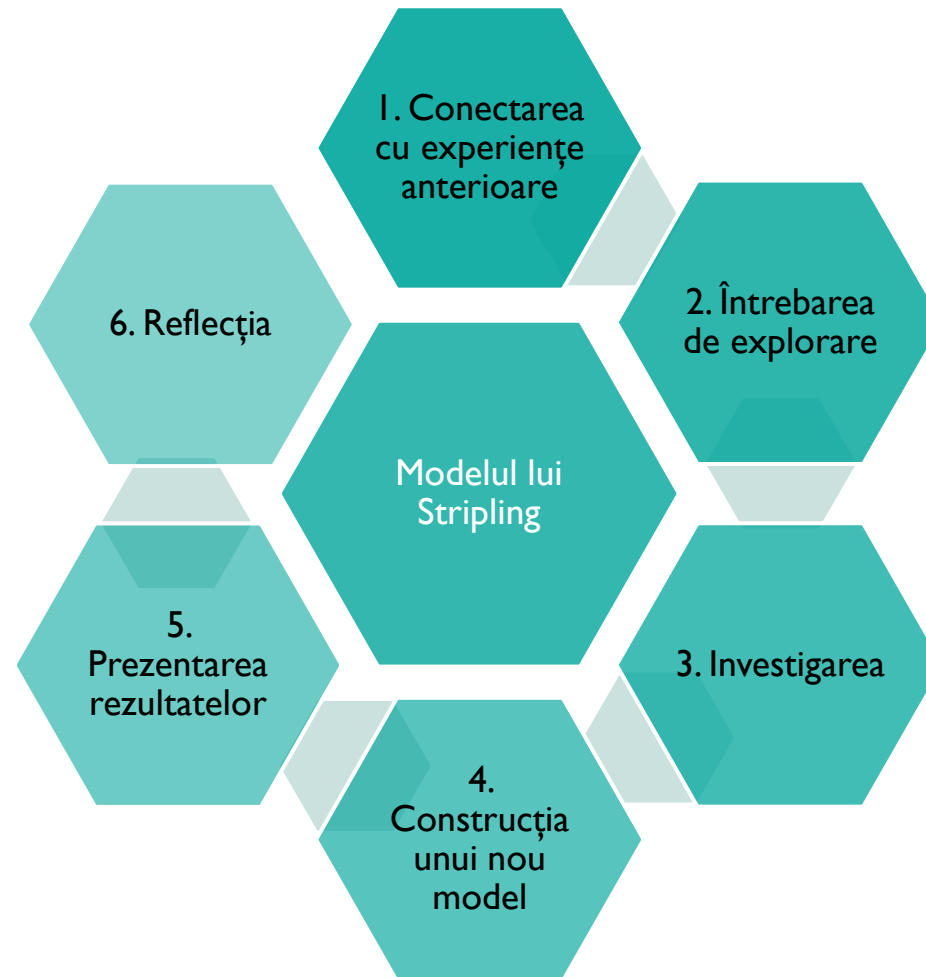




# 1. Etapele procesului de explorare

# Model de explorare

---



# Conectarea cu experiențe anterioare

---

## Ce presupune:

- ▶ Setarea contextului
- ▶ Declanșează curiozitate și interes
- ▶ Identificați imaginea de ansamblu, conceptele

## Exemplu de activitate

Pregătește o serie de imagini care au legătură cu subiectul pe care vrei să îl pui în discuție.

Plasează imaginile pe podea, astfel încât, fiecare membru să poată să le vadă ușor și să își aleagă una dintre ele.

Rugați participanții să răspundă la următoarele întrebări:

- ▶ De ce ai selectat această imagine?
- ▶ Ce este interesant la această imagine?
- ▶ Scrie câteva rânduri în care să explici ce crezi că se întâmplă în această imagine.
- ▶ Ce crezi că vroia autorul acestei imagini să surprindă?
- ▶ Ce alte informații mă pot ajuta să înțeleg mai bine acest subiect/această imagine?



# Întrebarea de explorare

---

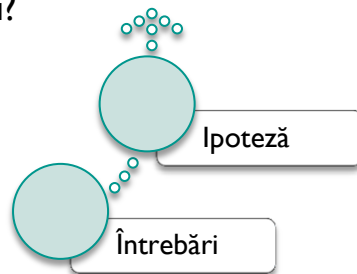
## Ce presupune:

- ▶ Dezvoltarea și rafinarea întrebării
- ▶ Recunoașterea scopului explorării
- ▶ Formularea unei ipoteze inițiale de explorare
- ▶ Determinarea surselor de informare

## Exemplu de activitate

În timpul acestei etape participanții trebuie să răspundă la următoarele întrebări și să realizeze o hartă conceptuală pornind de la imaginea selectată.

- ▶ Ce întrebări îți vin în minte legate de această imagine? Ce ipoteză ai în minte?
- ▶ Ce aștepți să găsești?



# Investigarea

---

## Ce presupune:

- ▶ Căutarea de răspunsuri din surse diferite
- ▶ Evaluarea informației pentru a fii credibilă
- ▶ Verificarea informației cu ipoteza și întrebările
- ▶ Identificarea unor relații sau modele

## Exemplu de activitate

Participanții primesc o serie de documente sau informații relevante pentru ca ei să le citească și să le analizeze. Pe măsură ce află mai multe despre subiect ei vor lua notițe. Este bine ca aceste notițe să aibă scris titlul mare, întrebările de explorare și ipoteza.

Este bine ca ei să lege informațiile prin diverse „reacții scrise”, de exemplu:

- ▶ Intresant de știut
- ▶ Îmi confirmă ideea
- ▶ Nu îmi confirmă ideea
- ▶ Nu are legătură



# Construcția unui nou model

---

## Ce presupune:

- ▶ Clarificarea ideilor principale
- ▶ Structurarea informațiilor
- ▶ Realizarea unor conexiuni între ideile anterioare și noile idei descoperite
- ▶ Formularea unei concluzii

## Exemplu de activitate

Participanții se întorc la harta conceptuală realizată la început și încep să adauge noi concepte care pornesc de la descoperirile făcute în etapa de investigație.

În această fază ei ar trebui să poată să răspundă la următoarele întrebări:

- ▶ Am descoperit idei noi despre subiect?
- ▶ Am suficiente dovezi să îmi formez o opinie sau să îmi susțin ipoteza?
- ▶ De ce mai am nevoie pentru a găsi un sens acestei explorări?



# Prezentarea rezultatelor

---

## Ce presupune:

- ▶ Crearea unor materiale de prezentare
- ▶ Prezentarea lor în fața colegilor
- ▶ Dialogarea cu alte grupuri despre impresii, idei, comentarii

## Exemplu de activitate

Rugați participanții să realizeze un afiș de prezentare a informațiilor descoperite pe parcursul explorării. La final ei vor prezenta în plen rezultatul activității și vor primi întrebări de clarificare din partea liderului sau a colegilor.

Felicități echipa pentru efort și rezultat și oferiți feedback.

Dacă utilizați această metodă de prezentare puneți la dispoziția participanților coli de hârtie, carioci, lipici, foarfece, reviste de specialitate pentru decupat, etc



# Reflecția

---

## Ce presupune:

- ▶ Evaluarea procesului de explorare
- ▶ Utilizarea unor criterii transparente de evaluare
- ▶ Noi întrebări posibile de explorare

## Exemplu de activitate

În această etapă participanții ar trebui să poată să formuleze noi întrebări și să reflecteze asupra propriului proces de învățare.

Facilitatorul printează și decupează în avans bilețelele de evaluare pe care sunt scrise propoziții nefinalizate (ex: Astăzi am învățat ..., Am descoperit..., Am realizat că..., Am fost surprins când..., Am fost puțin dezamăgit..., Îmi propun să..., Săptămâna viitoare aș vrea să..., Am simțit că..., Un lucru pe care am să-l fac de acum diferit este..., Ceea ce a fost interesant pentru mine a fost..., etc.).

Participanții sunt invitați să formeze un cerc și să se așeze pe scaune. Bilețelele vor fi introduse într-o cutiuță și fiecare participant va fi invitat să ia un bilețel, să-și ia un minut de reflecție după care să împărtășească cu restul grupului continuarea propoziției, așa cum și-o imaginează, în urma experienței de învățare avute.



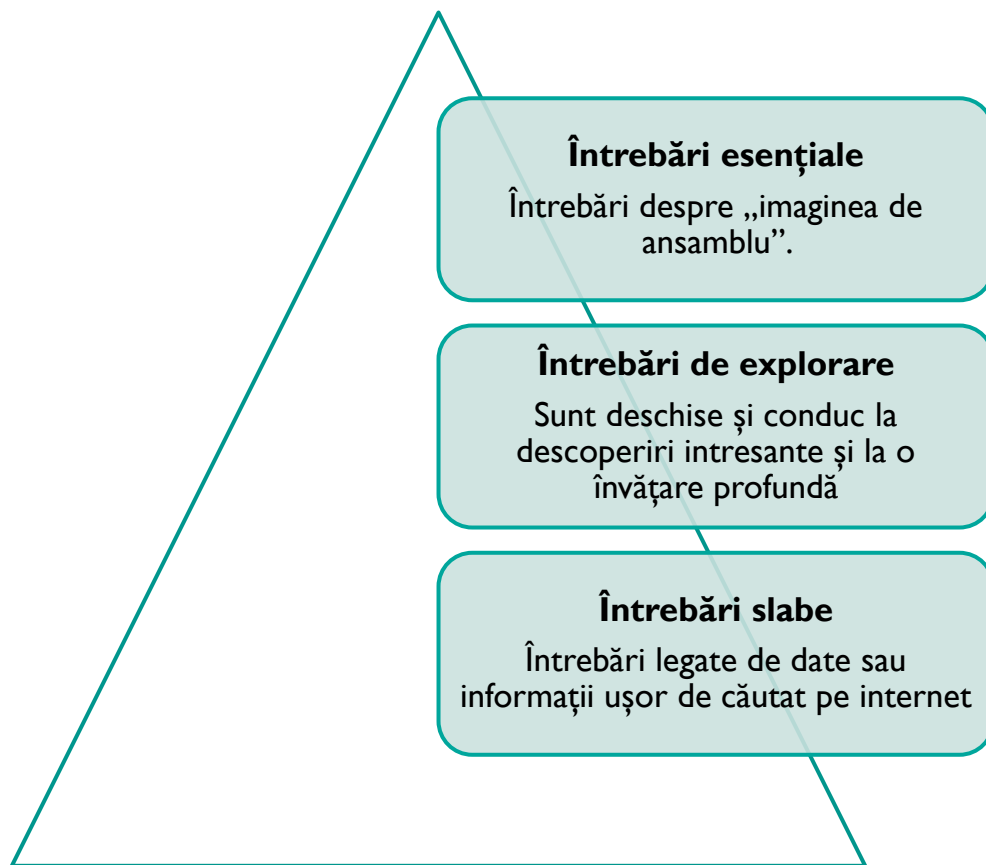


### 3. Formularea întrebărilor

# Totul începe cu o întrebare bună

---

- ▶ Sunt mai multe tipuri de întrebări de explorare însă unele sunt mai eficiente decât altele



# Cum arată o întrebare de explorare

- ▶ **1. este reală, autentică.** Ceea ce înseamnă că ridică o problemă la care nu are răspuns nimeni sau există mai multe răspunsuri adevărate și atât profesorul, cât și elevii trebuie să se gândească pentru a formula aceste răspunsuri. Nu este o întrebare la care liderul să cunoască răspunsul, o întrebare la care se poate răspunde algoritmic, învățând niște informații, ci una la care, fiecare om poate să cugete și să propună un răspuns. Cei care au și informații (cele care vor fi învățate pe parcursul unei unități de învățare sau a unei lecții), probabil vor putea să-și ofere mai multe răspunsuri, mai bune, mai pertinente.
- ▶ **2. este relevantă în raport cu experiența de viață a omului (nu doar membru, ci și lider).** Este o întrebare la care, dacă pot oferi un exemplu, mie, cel care am întrebat/am răspuns, ..... să îmi fie mai bine, mai clar, mai ușor în viață. Aceste întrebări transgresează disciplinele și sunt premisă pentru abordarea trans, inter- disciplinară.
- ▶ **3. este generalizatoare.** Adică nu se oprește asupra unui domeniu sau subiect, ci permite (tocmai datorită relevanței și faptului că solicită răspunsuri complexe) transfer în viața de zi cu zi.



Întrebare de explorare

Alege să fii o specie de animal de la noi din zonă. Cum te afectează prezența omului?  
Ce legi ai vrea să existe pentru a te proteja?

Poți să găsești pe internet?

Cum ajută psihologia (fluturilor) supraviețuirea lor în Podișul Transilvaniei?

Întrebare slabă

Câte specii de fluturi există în Podișul Transilvaniei?  
Unde trăiesc?

# Exemple de întrebări declanșatoare

---

- ▶ Ce înseamnă pentru tine comunitate?
- ▶ De ce pleacă tinerii din satul nostru?
- ▶ Ce s-ar întâmpla dacă toți oamenii din satul nostru ar dispărea?
- ▶ Dacă s-ar întoarce \_\_\_\_\_ înapoi în sat, ce ar spune despre schimbările realizate între timp?
- ▶ Merită biserica fortificată din satul nostru să fie pusă pe bacnota de 10 lei?
- ▶ Ar trebui predate tradițiile și meșteșugurile locale la școală?



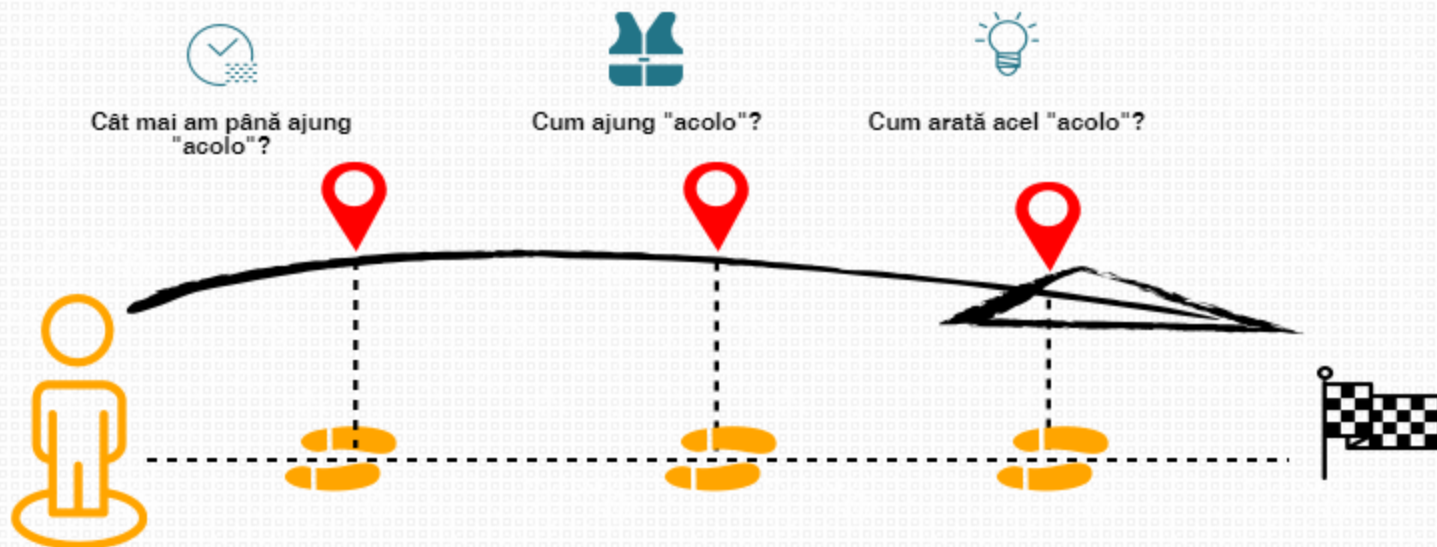
## Rolul de EVALUATOR



# 1. Introducere

Imaginează-ți că vrei să pleci cu o barcă cu pânze, din portul Constanța până în portul din Istanbul. Acesta este proiectul tău. Cum îl poți realiza? Ce cunoștințe, ce abilități și ce caracter ar trebui să aibă oamenii cu care ai porni la drum? Te-ai urca în barcă fără să știi aceste lucruri? Te-ai implica într-un proiect pentru comunitatea ta?

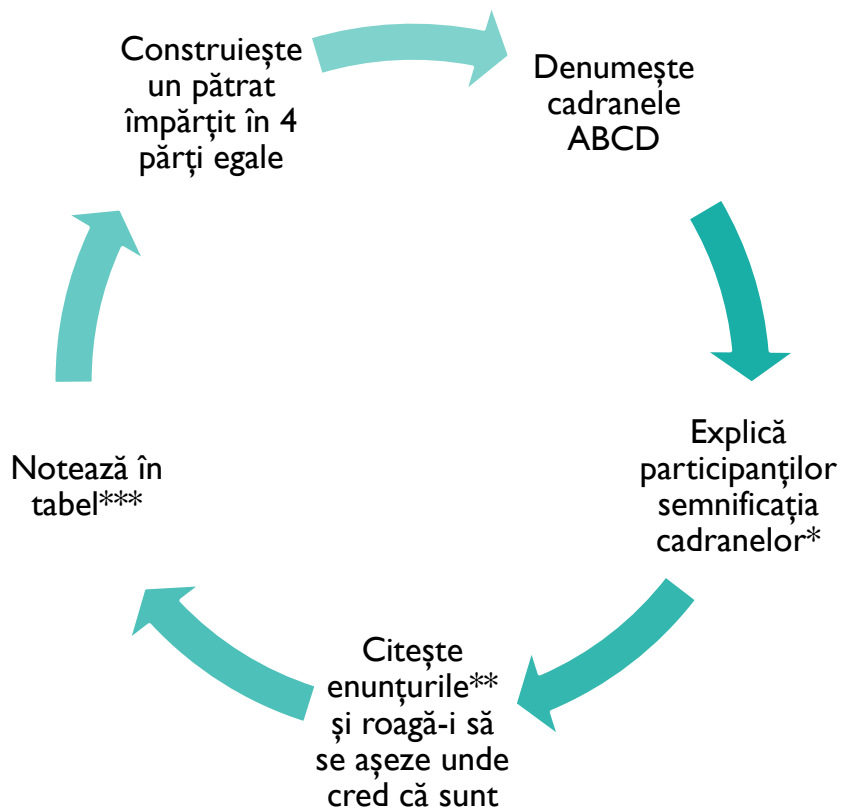
- ▶ În momentul în care știm de unde pornim (identificând nevoia și motivația pentru învățare) și unde vrem să ajungem, putem formula un obiectiv de învățare.
- ▶ Obiectivul de învățare ne ajută să direcționăm efortul depus de cel care învață și de facilitator în vederea acoperirii diferenței dintre nivelul actual și cel dorit.



## 2. Metode de identificare a nevoilor de învățare

# Metoda cadranelor

---



\*

- ▶ A= știu atât de bine încât pot învăța pe alții
- ▶ B= mă descurc singur, dar nu pot explica cum
- ▶ C= am nevoie de un pic de ajutor, de explicații
- ▶ D= nu știu, nu înțeleg, nu pot să fac

\*\* Enunțurile: întocmește o listă de enunțuri cu ce ar trebui să știe, să poată face și atitudinea potrivită în proiectul vostru

\*\*\* Tabel: în dreptul fiecărui enunț trece numele și nivelul fiecăruia

*Utilizează informațiile pentru a elabora un obiectiv de învățare.*

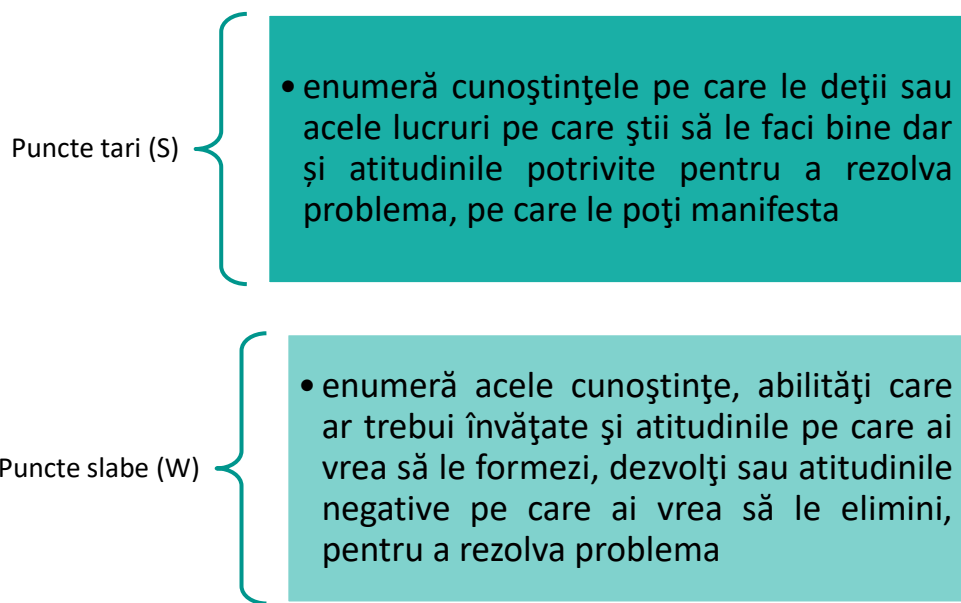




# Metoda SW

---

- ▶ Scrie pe o foaie de flipchart un obiectiv al proiectului vostru și apoi roagă participanții să completeze modelul de mai jos.



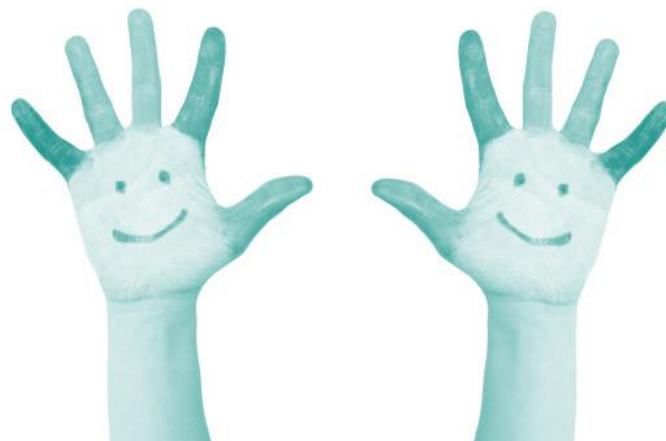
- ▶ Adună informațiile și utilizează-le pentru a elabora un obiectiv de învățare
- 



# Metoda mânuțelor

---

**Pornind de la un obiectiv al proiectului vostru...**



...roagă participanții să deseneze pe foi distincte

- ▶ palma stângă, iar pe fiecare deget să scrie: două lucruri pe care le știu (cunoștințe despre ceva), două lucruri pe care le pot face foarte bine și o atitudine cu care se mândresc.
- ▶ palma dreaptă, iar pe fiecare deget să scrie: două lucruri pe care nu le știu (cunoștințe despre ceva), două lucruri pe care nu le pot face foarte bine și o atitudine cu care nu se mândresc.

... iar la final pot să lipească mânuțele pe o foaie mare de flipchart.

Informațiile se centralizează iar pe baza lor se pot elabora obiective de învățare.



### 3. Obiective de învățare

# Definiție

---

OBIECTIVUL DE ÎNVĂȚARE poate fi definit ca fiind:

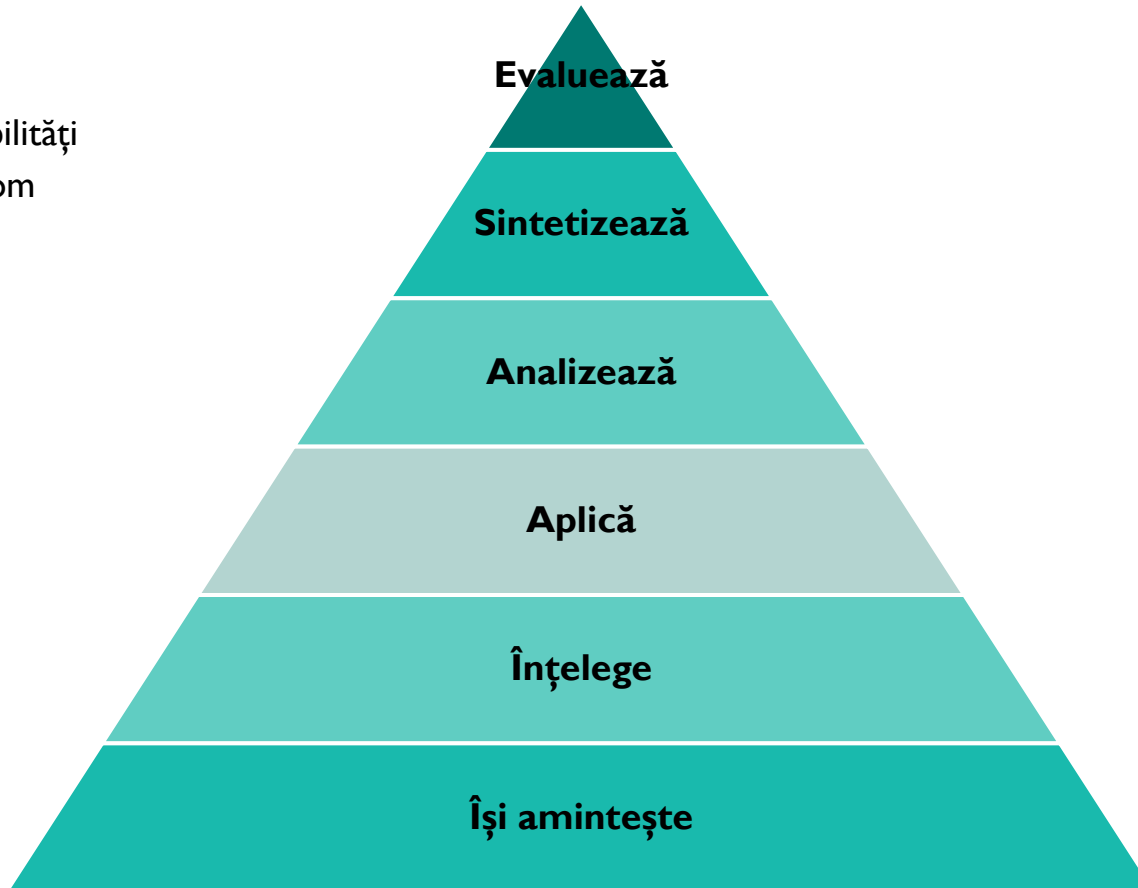
- ▶ O declarație care specifică, în termeni de comportament (măsurabil), ceea ce cel care învață va fi capabil să facă în urma activității de învățare
- ▶ O afirmație care conține un rezultat dorit (cunoștințe, abilități, atitudini) și vizibil de către cel care propune
- ▶ O modalitate prin care se ghidează (autoghidează) procesul de învățare
- ▶ O propoziție care poate face trimitere:
  - ❑ la cunoștințe: ce știu
  - ❑ la abilități: ce pot să fac
  - ❑ caracter: ce atitudine am, cum sunt



# Cum formulăm un obiectiv de învățare

---

- ▶ Cunoștințe și abilități
- ▶ Modelul lui Bloom



# Verbe potrivite în formularea obiectivelor de învățare

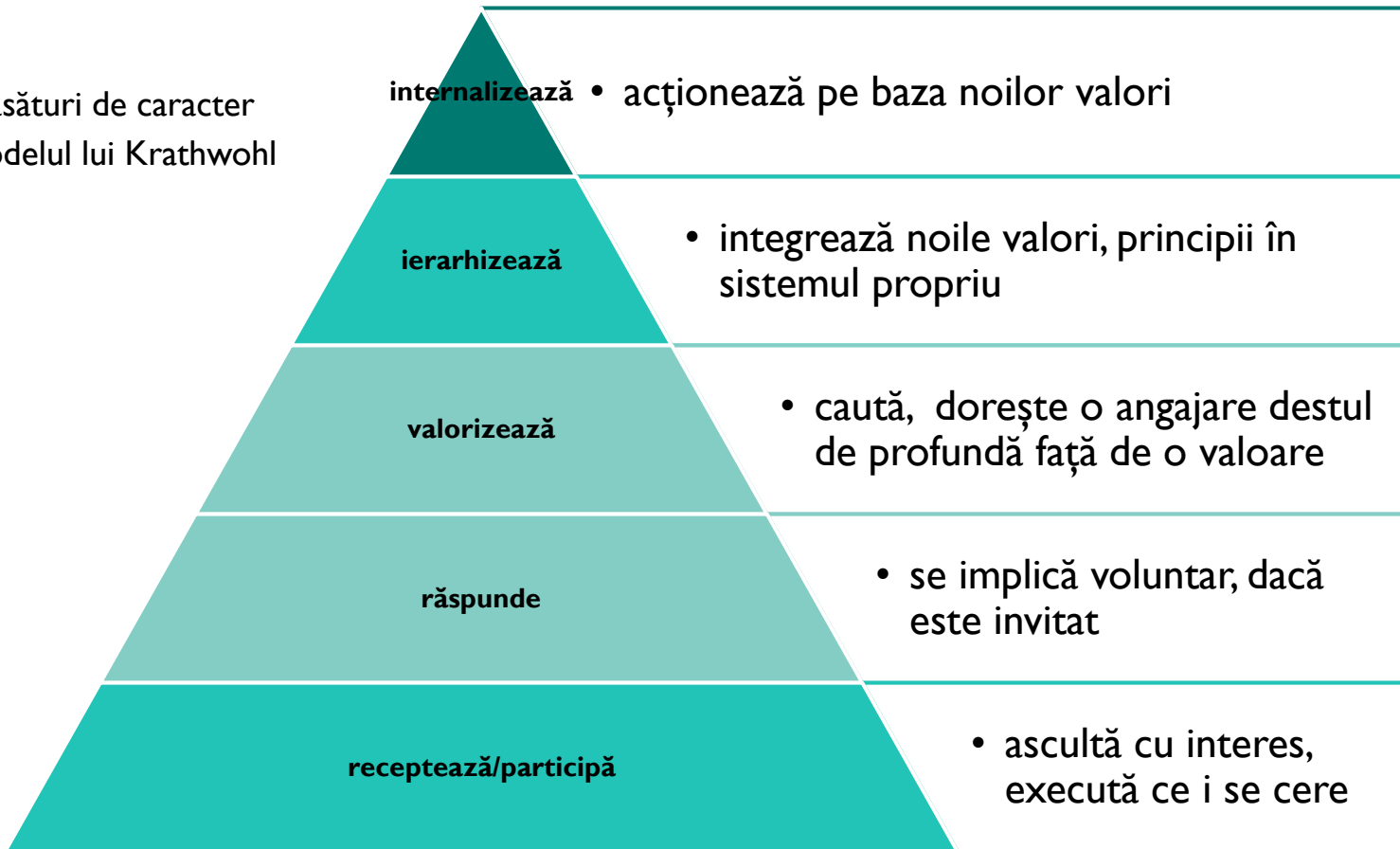
---

- ▶ pentru **își amintește**: definește, enumeră, descrie, găsește, identifică, listează, localizează, numește, recită, reperează, raportează, repovestește, recunoaște, cataloghează, declară, specifică, consemnează
- ▶ pentru **înțelege**: explică, exemplifică, reformulează, parafrazează, relatează, alege, traduce, discută, ilustrează, exprimă, deduce, interpretează, distinge, prezice
- ▶ pentru **aplică**: aplică în alt context, calculează, aranjează și rearanjează, demonstrează, cum/unde folosesc, estimează, experimentează, implementează, modelează, simulează, schițează, folosește, rezolvă
- ▶ pentru **analizează**: apreciază, compară, conexează, decide, detectează, determină, schematizează, inspectează, inventariază, ordonează, organizează, prezintă, examinează sau testează, rezumă
- ▶ pentru **sintetizează**: actualizează, assemblează, amestecă, compune, pregătește, construiește, concepe, crează, dezvoltă, proiectează, încorporează, integrează, inventează, modifică, planuiește sau transformă
- ▶ pentru **evaluează**: apreciază, verifică, conchide, critică, emite ipoteze, judecă, rânduiește, recomandă, cântărește, susține



# Cum formulăm un obiectiv de învățare

- ▶ Trăsături de caracter
- ▶ Modelul lui Krathwohl



# Verbe potrivite

---

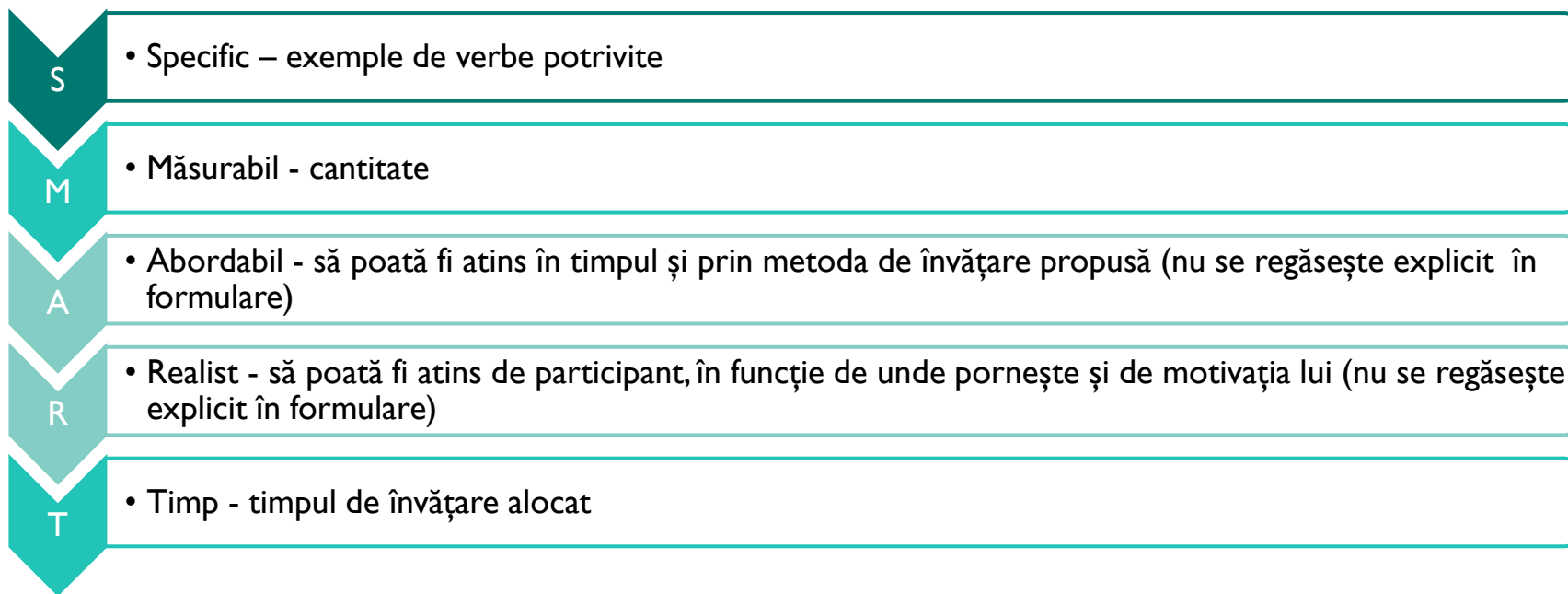
- ▶ pentru **receptare**: ascultă pentru a înțelege, observă, acceptă, execută ce i se cere
- ▶ pentru **răspunde**: se bucură, urmează, se conformează, respectă reguli sau cerințe cu bunăvoință
- ▶ pentru **valorizare**: duce la bun sfârșit, execută corect, cu responsabilitate
- ▶ pentru **ierarhizează**: face corelație cu alte valori și principii ale sale, alege, consideră, preferă, își afirmă poziția în mod clar
- ▶ pentru **internalizează**: susține o valoare cu convingere, acționează pe baza ei





# Cum formulăm obiective SMART?

---



▶ **Exemplu:**

*Să conceapă o prezentare (150 cuvinte), în format pliant, a unui element din patrimoniul local, până la întâlnirea viitoare.*

---



## 4. Reflecția în învățare

# Definiție

---

Învățarea este completă și profundă doar dacă cel care învață ajunge să reflecteze asupra conceptelor și ideilor noi, asupra felului în care acestea îi schimbă înțelegerea, gândirea și dacă reușește să identifice relevanța celor învățate pentru viața de zi cu zi.

În faza de reflecție, facilitatorul urmărește ca cel care învață:

- ▶ să exprime legături personale cu conceptele și ideile noi;
- ▶ să testeze ideile noi;
- ▶ să formuleze judecăți despre conceptele și ideile noi;
- ▶ să rezume conceptele și ideile noi și să conștientizeze/să explice relevanța acestora pentru progresul lui în învățare;
- ▶ să își evalueze propria învățare;
- ▶ să formuleze noi întrebări, noi așteptări.

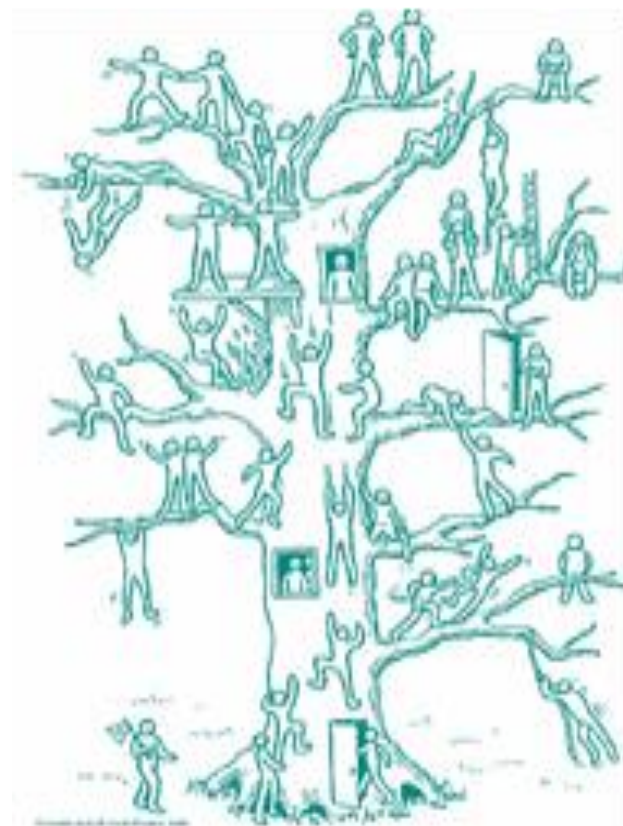


# Metode de reflecție

---

## I. Omuleții din copac

- ▶ Fiecare participant primește o imagine cu copacul alăturat. Roagă participanții să se identifice pe sine în acest copac, în funcție de cum s-a simțit individual sau în grup pe parcursul unei activități. Însă, înainte de a colora omulețul, discută cu ei: care a fost sarcina de lucru, care au fost pașii pe care i-au parcurs în timpul activității etc. După reamintirea faptelor, fiecare, în liniște, va colora omulețul/omuleții cu care se asociază din acest copac. Ulterior, fiecare va prezenta grupului omulețul sau omuleții, argumentându-și decizia.
- ▶ Continuă apoi cu întrebarea: *Ce/cum pot eu să pun în practică cele învățate în activitatea vizată? Vor scrie undeva în dreptul unui omuleț promisiunea sau angajamentul pe care și-l iau față de sine sau planul său de îmbunătățire pe care și-l propun în urma activității.*



# Metode de reflecție

---

## 2. Boabele de fasole



La finalul unei activități, invită participanții să se așeze pentru reflecție. Se va pune o pungă cu boabe de fasole pe podea/masă. Se va da timp ca fiecare să se gândească care sunt lecțiile învățate și timp pentru ca fiecare să ia câte boabe de fasole dorește. Se va face o tură de cerc și fiecare spune pentru ce a luat fiecare boabă. Dacă un participant are mai mult de 3-4 boabe de fasole, atunci va trebui să prioritizeze care sunt cele mai importante două lecții pentru el din această activitate (în situația în care timpul este prea scurt). Dacă e suficient timp, atunci poate prezenta toate boabele de fasole. La final întreabă: de ce cred ei că s-a făcut această asociere între lecțiile învățate și semințe? Se poate face o paralelă cu povestea „*Jack și vrejul de fasole*” (vrejul îi permite lui Jack să urce).



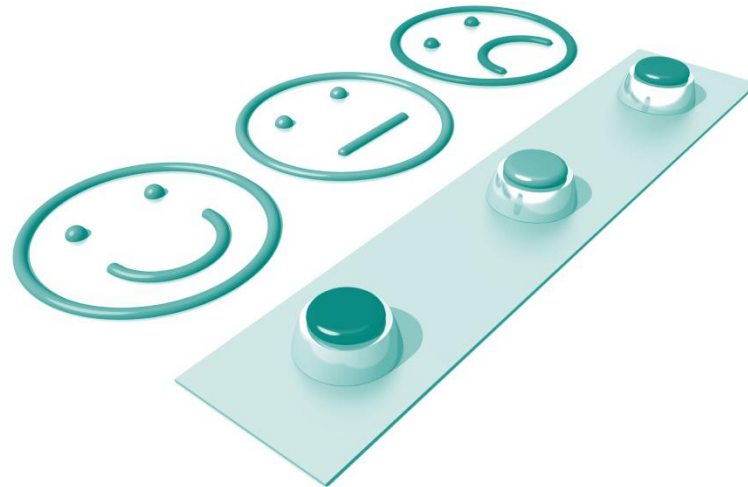
## 5. Feedbackul în învățare

# Definiție

---

Feedback-ul este un răspuns pe care îl oferă facilitatorul celui care învață, astfel încât să îl ajute în învățare. Pentru a fi eficient, feedback-ul trebuie să conducă la gândire. Orice formă de feedback care nu îl ajută pe cel care învață în dezvoltarea sa, generează efecte negative (demotivează, inhibă, confuzează), de aceea ajutorul îl oferim printr-un feedback construit în jurul a trei mari întrebări:

- ✓ **UNDE TREBUIE SĂ AJUNG?**
- ✓ **UNDE SUNT ACUM?**
- ✓ **CE AM DE FĂCUT?**



# Ce poate conține un feedback util

---

- ▶ referire clară la obiectivul de învățare sau nivelul de performanță propus
- ▶ afirmații despre aspecte pozitive legate de munca participantului (nu de persoana lui)
- ▶ întrebări despre cum a gândit sau cum se gândește să lucreze în continuare?
- ▶ sugestii legate de pasul următor (fie îl întrebi ce crede că urmează, fie sugerezi mai multe căi și el alege)
- ▶ aprecieri pozitive despre efortul depus și afirmarea încrederii în capacitatea lui de a continua în același ritm
- ▶ informații de sprijin (reamintirea unor cunoștințe, abilități învățate în trecut)
- ▶ identificarea poziției actuale (ești cam la 25% distanță de punctul final) și ce ar putea face pentru a completa distanța





## 6. Evaluare formativă

# Ce este evaluarea formativă?

---

Evaluarea formativă sau **evaluarea în sprijinul învățării** este o parte organică, integrală și esențială a învățării eficiente și cheia învățării personalizate. În contextul creat de evaluarea formativă, facilitatorul și cel care învață se gândesc – preferabil împreună – tot timpul (*și nu doar la început*) la felul în care progresează învățarea, la aspectele care se îmbunătățesc, la acele aspecte care trebuie îmbunătățite în continuare sau mai urgent și la modul concret în care se pot realiza cel mai eficient progrese în continuare.

## De ce evaluăm învățarea?

pentru a ști unde se află cel care învață în raport cu punctul de pornire și în funcție de obiectivul pe care și l-a propus pentru a ști ce putem face, în calitate de facilitatori, ca să sprijinim efortul celui care învață

## Când evaluăm?

- ▶ teoretic: la început (nevoia și motivația), pe parcurs și la final
- ▶ practic: ori de câte ori este nevoie pentru ca progresul în învățare să se producă



©Johnny Sajem \* www.ClipartOf.com/t094458

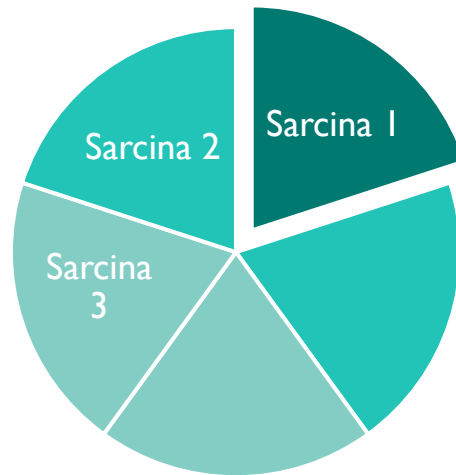


# Metode de evaluare

---

## I. Pizza

Discută pe baza întrebărilor: *Care era sarcina, ce trebuia să faceți? Ce ați făcut? Cum ați făcut? Care au fost pașii pe care i-ați parcurs?*



Desenează un cerc și împarte-l în atâtea felii câte sarcini, grupuri de lucru au fost. Pentru fiecare „felie” din cerc, fiecare răspunde la întrebări, pe post-ituri, apoi se discută în echipa mică și apoi cu tot grupul:

- ▶ Ce a funcționat? Ce a mers cel mai bine?
  - ▶ Ce nu a funcționat? Sau ce provocări ai avut? Care au fost momentele cele mai provocatoare?
  - ▶ Ce sentimente, stări, emoții ai experimentat?
  - ▶ Care sunt lecțiile învățate despre tine, despre ceilalți sau despre tematica abordată?
  - ▶ Cum vrei să folosești lecțiile învățate, în viața ta de zi cu zi, pe viitor?
- 



# Metode de evaluare

---

## 2. Finalizează propoziția

Plasează pe podea propozițiile de mai jos, roagă-i să le continue.

- Sarcina noastră a fost să .....*
- Pașii pe care i-am parcurs au fost .....*
- Cel mai mult mi-a plăcut .....*
- Provocările pe care le-am întâmpinat au fost .....*
- Am fost surprins(ă) de .....*
- Am fost încântat(ă) de .....*
- Cea mai puternică emoție a fost .....*
- Pe parcurs, m-am gândit că .....*
- Concluzia mea este .....*
- Lecția mea învățată este .....*
- Am descoperit că .....*
- Pe viitor, eu îmi doresc să .....*
- Pe viitor, îmi propun să .....*
- În altă situație asemănătoare, aș .....*

La final discută cu tot grupul și trageți concluzii.



# Rolul de COACH



# 1. Introducere

---

- ▶ Coaching-ul este despre transferul teoriei în practică. Odată ce fiecare membru are toate informațiile de care are nevoie liderul îl ajută să își construiască un plan de acțiune care să îi ghideze experiențele ulterioare. Acesta verifică fezabilitatea planurilor prin întrebări care provoacă modele de gândire, încurajează alternative creative și oferă oportunități pentru membrii de a explora diferite opțiuni și a lua în considerare riscurile posibile



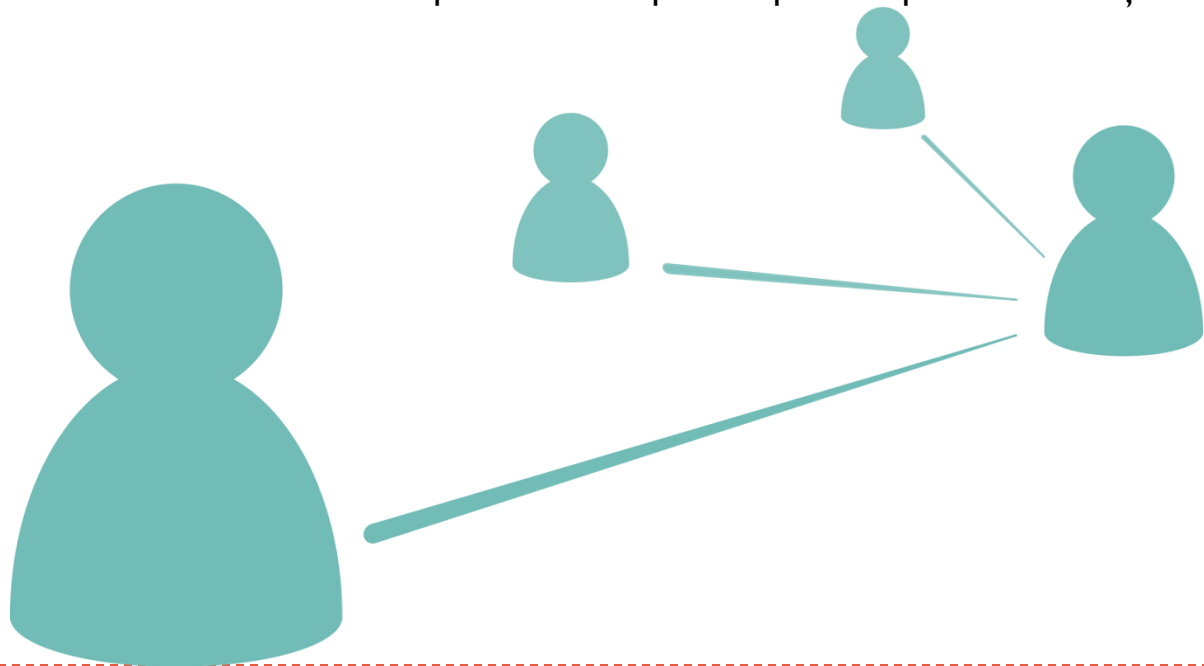
## 2. Abilități necesare

# Dezvoltarea relațiilor

---

## Relațiile sunt extrem de importante și o formă puternică de influențare:

- ▶ Aveți grijă să nu transmiteți prin limbajul corpului dezaprobare membrilor
- ▶ Ajutați membrii să se liniștească și să nu pună pe ei mai multă presiune decât este necesar
- ▶ Zâmbiți cât mai mult și folosiți umorul pentru a detensiona
- ▶ Împărtășiți experiențele similare pe care le-ați avut
- ▶ Amintiți-vă că încrederea nu se câștigă ușor și nu toate sfaturi sunt ușor de pus în practică
- ▶ Construiți cu grijă și răbdare încrederea lor în capacitatea de a pune în practică planurile de acțiune





# Întrebările de coaching

---

În procesul de coaching este important să adresăm întrebări care să ne ajute să înțelegem provocările membrilor, ce au încercat până acum și ce soluții sunt posibile. Puteți să folosiți mai multe tipuri de întrebări:

## Întrebări deschise:

- ▶ Ce ai încercat până acum?
- ▶ De ce ai ales această cale?
- ▶ Ce a funcționat? Ce nu a funcționat? De ce?
- ▶ Ce alte căi de rezolvare mai putem găsi?
- ▶ Cum ai putea...?

## Întrebări de profunzime (pentru a afla mai multe detalii):

- ▶ Ce exact ai încercat?

## Întrebări provocatoare:

- ▶ Chiar „întotdeauna” se întâmplă așa?
- ▶ „Niciodată” nu a funcționat?

## Întrebări de verificare:

- ▶ Putem să verificăm dacă avem aceeași înțelegere?

## Întrebări de sumarizare

- ▶ Deci, îmi mai spui odată ce anume ai testat până acum?



# Capacitatea de a observa

---

## **Din rolul de coach este important să:**

- ▶ Diferențezi între ceea ce există cu adevărat și ce nu
- ▶ Să vezi logica și cauzele unui comportament al membrilor
- ▶ Să oferi înapoi o părere contruită pe aceste observații într-un mod constructiv

## **Atunci când observăm este important să:**

- ▶ Să privești imaginea de ansamblu, să iei distanță atunci când este necesar
- ▶ Să cauți modele de comportament și de gândire
- ▶ Să fii atent la indicii oferite prin limbajul non-verbal în timp ce ei îți povestesc sau îți arată ceva



# Ascultare activă

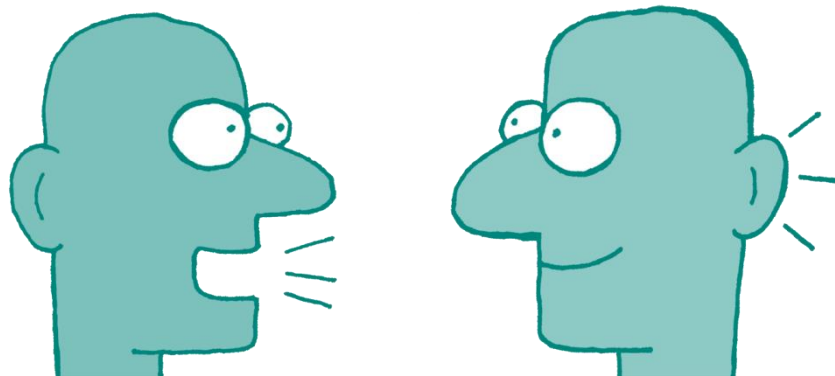
---

**Majoritatea oamenilor au dificultăți sau nu sunt formați corespunzător să asculte eficient. Cu toții suntem mai mult sau mai puțin ascultători pasivi atunci când:**

- ▶ Ascultăm numai ce vrem noi
- ▶ Nu ne punem în papucii celuilalt
- ▶ Credem că știm ce vor să spună ceilalți
- ▶ Auzim cuvintele, dar nu și ce este în spatele lor
- ▶ Ne-am format o opinie înainte ca discuția să se fi finalizat

**Ce putem să facem pentru a demonstra că ascultăm cu adevărat:**

- ▶ Arătăm că suntem interesați de ce au de spus
- ▶ Reformulăm pentru a ne asigura că am înțeles corect
- ▶ Evităm distracțiile și nu afișăm plictiseală
- ▶ Recunoaștem faptul că este mult de lucru
- ▶ Ne abținem să vorbim, cât se poate de mult

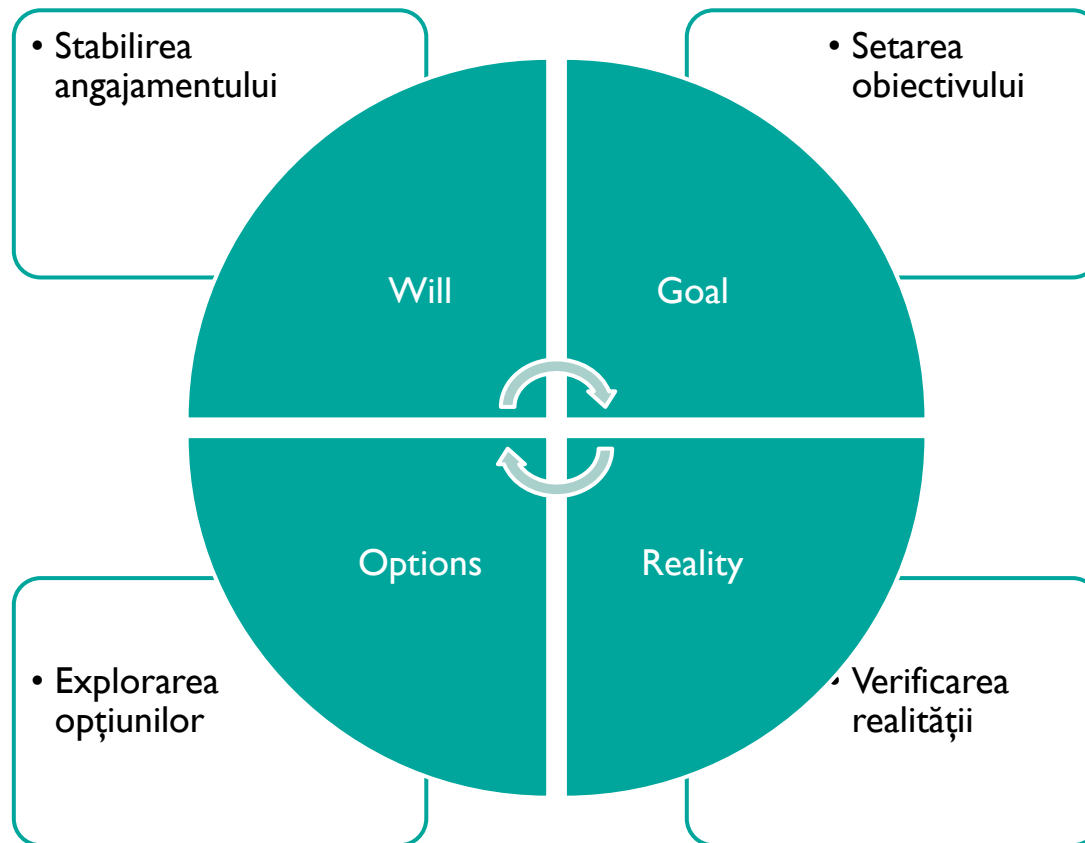


### 3. Un model de coaching

# Modelul GROW

---

Unul din instrumentele care au pus bazele Coaching-ului este modelul GROW. Scopul lui principal este de a ne ajuta să găsim o soluție într-o anumită problemă.

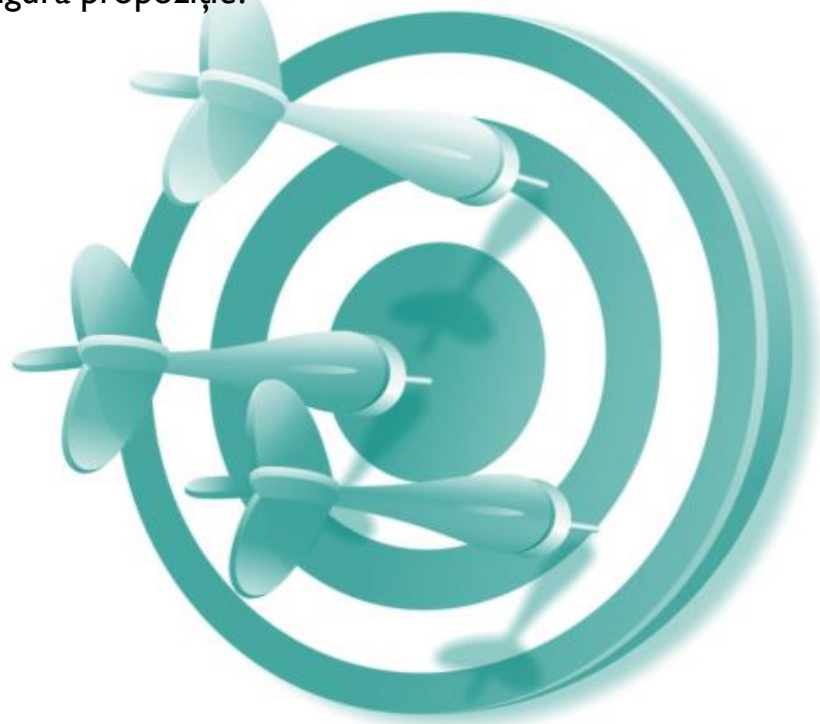


# Setarea obiectivului

---

În această fază se decide ce ți-ar plăcea să se întâmple pe termen lung/mediu. Această fază se consideră încheiată în momentul când se poate răspunde la întrebări de genul:

- ▶ Ce ți-ai dori să se întâmple?
- ▶ Cum ai vrea să fie?
- ▶ Într-o lume ideală, ce fel de lucruri ți-ai dori să vezi?
- ▶ Cum va arăta peste trei luni? Poți spune ce dorești într-o singură propoziție?
- ▶ Cum ai vrea să fie lucrurile într-o lume ideală?
- ▶ Cum te simți atunci când spui scopul cu voce tare?
- ▶ Cât este de provocator?
- ▶ Ce cunoștințe ai despre asta?



# Verificarea realității

---

În faza “realității” trebuie să vedem care este situația curentă. Trebuie trecute în revistă problemele curente. Este foarte important să se facă o trecere în revistă a ceea ce este real, acesta fiind punctul de pornire pentru etapele următoare. Întrebările folosite sunt :

- ▶ Cât de important este pentru tine?
- ▶ Ce simți în legătura cu asta?
- ▶ Ce impact are asta asupra ta?
- ▶ Cât ești de nervos/ nervoasă, pe o scală de la 1 la 10?
- ▶ Dacă situația ideală este 10, la ce număr ești acum?
- ▶ Ce cunoștințe ai despre asta?
- ▶ Care sunt cele mai importante trei cunoștințe despre acest lucru?
- ▶ Ce poți face acum și nu puteai face înainte?
- ▶ Ce ai învățat despre tine însuși?
- ▶ Care au fost punctele de cotitură sau provocările majore?
- ▶ Ce vei face diferit acum? Ce știi acum și nu știai înainte?



# Explorarea opțiunilor

---

În faza de opțiuni căutăm alternative, soluții la problema dezbătută. Prin întrebări se caută “poteci” neexplorate de cel ce deține problema:

- ▶ Ce a funcționat în trecut?
- ▶ Ce măsuri ai putea lua?
- ▶ Care sunt avantajele? Dar dezavantajele?
- ▶ Ce altceva poți face?
- ▶ Mai este și altceva?





# Stabilirea angajamentului

---

În acest pas se concluzionează opțiunile de mai sus. Se agreează “traseul” ce va fi urmat de “coachee” și mai ales se fixează “bornele” ce trebuiesc atinse. Pe baza acestei discuții se va realiza apoi planul de acțiune.

Întrebări utilizate:

- ▶ Ce vei face în legătura cu asta?
- ▶ Te poti angaja la acest lucru?
- ▶ Cum vei face asta?
- ▶ Când o vei face?
- ▶ Cu cine vei vorbi?
- ▶ Unde vei găsi resurse?



# Exemplu de plan de acțiune

---

Ce trebuie să îmi dezvolt?	Cum voi face acest lucru?	Cum voi masura succesul?	Ce fel de sprijin voi avea nevoie?	Care este perioada de dezvoltare?
<b>Ex.emplu:</b> <b>Să ofer feedback constructiv.</b>	Să citesc articole din domeniu și să cer părerea colegilor mei	Vin membrii IMPACT să îmi ceară părerea despre anumite probleme pe care le întâmpină?	Voi primi feedback de la mentor și de la colegii de club	Intentionez să fac acest lucru în termen de o lună de zile



## VIII. Bibliografie

# Bibliografie

---

- ▶ The Facilitator's Pocketbook - J. Townsend, P. Donovan , 2000
- ▶ <http://www.edgeworkconsulting.com/assets/Trainers-Tool-Kit-for-Asking-and-Answering-Questionswebsite.pdf>
- ▶ <https://www.mindtools.com/>
- ▶ Pinch Model - [John J. Sherwood and John C. Glidewell \(1973, 1975\)](#)
- ▶ Ghid de facilitarea învățării – Fundația Noi Orizonturi, 2016
- ▶ Developmental Sequence in small Groups - B.W Tuckman, 1965
- ▶ [www.glasstap.com](http://www.glasstap.com)
- ▶ Stripling's Inquiry Model: Model for instruction- B. Stripling, 2003
- ▶ The Coaching Pocketbook – I Flemming, J.D Taylor, 2000

