



# Metode creative folosite in activitatile de tineret





## **Cuprins:**

**Educatia nonformala**

**Lucratorul de tineret**

**Cadrul de invatare**

**Metode de lucru cu tinerii**

**Jocuri**

Acest suport de curs a fost creat in speranta ca acesta va incuraja ONG-urile sa dezvolte programe dedicate tinerilor mai creative si profesioniste

Doresc sa multumesc colegilor Camelia Nistor si Cristian Seidler care m-au ajutat la conceperea si implementarea acestui curs si finantatorului Primaria Oradea.

Ghidul poate fi gasit si in varianta electronica pe internet la adresa: [www.life.org](http://www.life.org).

**Janina Pasaniuc**

## 1. Educatia formala versus Educatia nonformala

### Educatia formala versus Educatia nonformala

*“Nu poti invata un om, il poti doar ajuta sa invete”*

**Galileo Galilei**

**Educatia formala** este acel tip de educatie care opereaza intr-o institutie reglementata de reguli si norme, numita scoala.

*Caracteristici:*

- institutionalizata, ierarhizata
- supravegheaza cadrul in care se desfasoara procesul de educatie
- impune reguli si norme
- gradata cronologic (de la educatia primara pana la educatia universitara)
- organizata si condusa de la centru. (Min. Educatiei)
- evaluarea in cadrul educatiei formale este realizata de catre profesor
- procesul invatarii este orientat spre profesor
- foloseste metode putin participative
- autoritatea si disciplina sunt impuse prin constrangere
- realatia profesor – elev este formala

### **Educatia nonformala**

*Educatia nonformala* nu se traduce ca o activitate lipsita de un efect formativ ci trebuie inteleasa ca o realitate educationala mai putin formalizata.

*Forumul European de Tineret* defineste educatia nonformala ca o activitate educationala organizata sau semi-organizata ce opereaza in afara structurilor si rutinelor sistemului educational formal.

*Caracteristici:*

- maximizeaza procesul de invatare minimalizand constrangerea specifica scolii
- ofera o utilitate practica imediata cunostintelor invatate
- se desfasoara in contexte diverse
- cadru de invatare si continut lejer
- foloseste metode care stimuleaza implicarea si participarea tinerilor
- are o structura si o planificare flexibila
- procesul invatarii este optional/facultativ si este orientat spre participant
- se bazeaza pe experienta participantului
- evaluarea in cadrul educatiei nonformale este realizata de cel care invata
- autoritatea este aleasa de catre membrii grupului, nu este impusa
- stimuleaza formarea relatiilor interumane informale (realatia lucratori de tineret – participant nu este formalizata)

*Cea mai mare diferenta intre educatia formala si nonformala este **metoda** folosita.*

**Metoda** este un mijloc prin care sunt indeplinite obiectivele unei activitati.

Ea raspunde de obicei la intrebarea “Cum?”

Atunci cand alegem o metoda trebuie sa tinem cont de continutul informational si de masura in care dorim sa implicam auditoriul. Metoda nu se foloseste de dragul ei ci pentru a facilita procesul de intelegere a participantilor.

### **Diferenta intre profesor si instructor din perspectiva educatiei nonformale**

	<b><i>Profesor</i></b>	<b><i>Lucrator de tineret</i></b>
Process	Mai putin important	Foarte important
Continut	Rol central	Important
Metode educationale	Preponderent frontale	Metode diverse
Stil de comunicare	Transmiterea continutului	Divers, interactiv
Putere	Absoluta	Absoluta – impartasita
Orientarea spre participant	Putin important	Foarte important

### **Afirmatii adevarate si false despre educatia nonformala**

1. Ministerul Educatiei este autoritatea de control in domeniul educatiei in general deci si a educatiei nonformale.

- Fals

2. Prelegerea este o metoda folosita doar in scoli, nu si in cadrul educatiei non-formale.

- Fals

3. Educatia nonformala nu are un caracter formativ, in cadrul ei nu se transmit informatii participantilor.

- Fals

4. Unele elemente ale educatiei nonformale sunt folosite si in scoli.

- Adevarat

5. In educatia nonformala nu ne intereseaza cum invata participantul ci doar cat de mult a retinut.

- Fals

6. Invatarea nonformala nu presupune evaluarea celor invatate, la sfarsitul procesului.

- Fals

7. Educatia nonformala are loc intru-un cadru organizat.

- Adevarat

8. In timpul unui proces de invatare non-formala, participantul poate opri oricand instructorul pentru a-si clarifica aspecte pe care nu le-a inteles.

- Adevarat

9. In educatia nonformala vom astepta pana cand toti participantii si-au indeplinit sarcina trasata, dupa care trecem mai departe.

- Adevarat

10. Educatia nonformala poate avea loc intr-o sala de clasa, intr-o sala de seminar sau in aer liber.

- Adevarat

11. In procesul de invatare nonformala este permis unui participant sa stea pe jos.

- Adevarat

12. Intr-un cadru de educatie nonformala participantul poate face glume oricand pe seama instructorului fara ca acesta sa il atentioneze.

- Fals

13. Participantii trebuie sa se adrese instructorului cu dumneavoastra.

- Fals

14. Participantii pot bea si manca in timpul procesului de educatie nonformala.

- Adevarat

15. Intre participanti si instructor trebuie sa exista o relatie de subordonare ierarhica.

- Fals

16. Planul initial al cursului se poate modifica pe parcurs, in functie de reactia participantilor.

Adevarat

17. Educatia nonformala se bazeaza pe experienta participantului.

- Adevarat

18. In cadrul educatiei nonformale tinerii se joaca, nu invata nimic.

- Fals

19. Cadrul educatiei nonformale iti ofera posibilitatea sa spui ceea ce gandesti.

- Adevarat

20. O greseala este pedepsita intr-un cadru nonformal.

- Fals

21. Implicarea participantului este esentiala intr-un proces de educatie nonformala.

- Adevarat

## 2. Lucratorul de tineret

### Ce face lucratorul de tineret ?

*Lucratorul de tineret* sprijina tinerii pentru ca acestia sa invete lucruri noi despre ei insisi, despre altii si despre societate in general prin activitati de educatie non-formala in care se imbina distractia cu provocarea si cu invatarea.

Un *lucrator de tineret* trebuie sa trateze tanarului cu atasamentul unui bun prieten si cu profesionalismul unui consilier.

*Lucratorul de tineret* lucreaza cu tineri avand varsta intre 11 si 25 de ani dar mai ales cu cei intre 13 si 19 ani.

### Ce este lucrul cu tinerii ?

*Elemente distinctive* ale lucrului cu tinerii:

- tinerii hotarasc ca doresc sa fie implicati, se implica voluntar - poate pentru ca vor sa se relaxeze, sa stabileasca prietenii, sa se distreze etc
- lucrul incepe acolo unde se afla tinerii – de la perceptia lor asupra societatii, de la sferele lor de interes, de la locatia fizica in care se afla.
- duce tinerii dincolo de punctul in care se afla – ii incurajeaza sa fie critici si creativi in reactiile lor fata de experientele pe care le-au trait si fata de societatea care ii inconjoara
- are loc pentru ca tinerii sunt tineri, nu pentru ca fac parte dintr-o alta categorie sociala - drogati, saraci, timizi etc
- se concentreaza asupra tanarului ca tot unitar cu experientele, interesele si perspectivele lui individuale complexe
- recunoaste, respecta si trateaza egal diferite categorii de tineri
- ajuta la gasirea identitatilor comune ale tinerilor de diferite tipuri - femei, tineri cu dizabilitati, emigranti, homosexuali etc
- se bazeaza pe ceea ce simt si cred tinerii nu doar de ceea ce stiu si pot face
- conlucreaza cu alte sectoare care sprijina tinerii – educational, social, medical etc
- completeaza educatia formala oferind oportunitati de valorificarea maxima a potentialului lor

Cateva *componente cheie* ale lucrului cu tinerii:

- ofera tinerilor sprijin profesionist pentru a-i ajuta sa faca progrese in diverse planuri
- da tinerilor posibilitatea de a-si face auzita vocea si de a influenta luarea deciziilor la diferite nivele
- ofera o gama diversa de oportunitati de dezvoltare sociala si personala
- ajuta la prevenirea blazarii si a excluderii sociale

Activitatile de tineret le ofera acestora posibilitatea de a-si dezvolta abilitatile de care au nevoie pentru a face din vietile lor o poveste de succes.

*Scopul* activitatilor de tineret este de a conlucra cu tineri pentru a le facilita dezvoltarea personala, sociala si educationala, de a le oferi posibilitatea sa isi spuna parerile si sa isi exercite influenta in societate, in perioada lor de tranzitie de la dependenta (copil ) la independenta (adult ).

Aspecte principale ale lucrului cu tinerii :

- construiesc relatii cu tinerii care le permit acestora sa isi exploreze si sa isi foloseasca propriile experiente, sa isi planifice actiunile si sa actioneze.
- faciliteaza procesul de invatare al tinerilor, dezvoltarea lor sociala si personala
- ofera tinerilor posibilitatea de a organiza activitati si proiecte, asumandu-si astfel responsabilitati si luand decizii
- lucreaza in concordanta cu valorile de baza ale lucratorului de tineret
- planifica, desfasoara si dezvolta activitati de tineret
- sprijina si dezvolta practica eficienta si etica in activitatile de tineret

*Rolul lucratorului de tineret* este de a lucra cu tinerii in diversele lor sfere de interes intr-un mod educativ si participativ care sa le ofere siguranta in propriile forte, promovand in acelasi timp egalitatea sanselor si incluziunea sociala.

Activitatile de tineret se desfasoara in *diferite situatii si locatii, folosind diferite abordari:*

- centre sau cluburi de tineret
- lucratori detasati
- localuri mobile
- scoli
- programe guvernamentale
- proiecte de informare, consiliere si consultanta
- proiecte orientate spre grupuri specifice de tineri
- proiecte orientate spre activitati de un anumit specific
- medii extra-comunitare si internationale

Prin intermediul *activitatilor de tineret*, tinerii...

- castiga incredere si respect de sine in timp ce se distreaza si se socializeaza cu egalii lor.
- isi dezvolta noi aptitudini si interese prin activitati de grup



- invata lucruri noi si ajung sa inteleaga unele fenomene care le afecteaza viata
- dobandesc abilitati de planificare, organizare si lucru in echipa prin intermediul participarii active
- invata sa foloseasca serviciile si informatiile disponibile pentru a lua decizii optime cu privire la viata lor
- castiga un control sporit asupra propriilor destine alegand acele optiuni educationale de care au cea mai mare nevoie
- exerseaza luarea deciziilor si asumarea responsabilitatilor, castigand experienta de viata

### **De ce este nevoie pentru a deveni lucrator de tineret de succes ?**

In primul rand de *trei ingrediente*:

- ascultare activa
- simt al umorului
- rabdare eterna

Mai apoi de cateva *aptitudini de baza*:

- ***comunicare***
  - citirea si intelegerea – a selecta informatia, a evalua continutul
  - scrierea - a compune un text
  - vorbirea – a discuta, a prezenta, a raspunde la intrebare
- ***aptitudini matematice***
  - masurare – a citi un grafic
  - intelegerea tabelelor si graficelor – a extrage si interpreta informatia dintr-un grafic
  - realizare de tabele si grafice – a transmite informatie pe baza de grafice
  - folosirea matematicii – a utiliza elemente si operatiuni matematice si statistice
- ***tehnologia informatiei***
  - lucrul cu calculatorul – a folosi calculatorul pentru operatiuni de baza
  - folosirea programelor – procesare si producerea de date cu ajutorul mai multor tipuri de programe
  - gasirea informatiei – a cauta, extrage si prezenta informatia din surse informatice locale sau aflate la distanta
- ***rezolvarea problemelor***
  - investigarea – a cerceta si analiza o problema familiara sau nefamiliara, cauzele ei multiple, prin actiuni complexe
  - planificare si rezolvare – a planifica, organiza si desfasura activitati care sa rezolve o problema specifica
  - verificare si evaluare – a verifica daca activitatea propusa a practica si eficienta
- ***lucrul in echipa***

- analiza si pregatire – a sintetiza idei, a construi un scop comun, un plan comun de actiune
  - planificare si negociere – a planifica desfasurarea unei activitati complexe in grup
  - lucru in echipa – a desfasura activitati in/de grup
  - verificare si evaluare – a verifica daca activitatea in/de grup a dat rezultatele asteptate
- 
- ***imbunatatirea performantelor si invatare continua***
    - evaluare – autoevaluarea si solicitarea de feed-back
    - specializarea - aprofundarea cunostintelor existente
    - deschidere - invatarea continua a unor elemente noi

### 3. STILURI DE INVATARE

Kolb a popularizat un lucru observat de instructori demult, acela ca oamenii au stiluri diferite de a invata.

Doi specialisti in domeniul managementului dezvoltarii si invatarii Peter Honey si Alan Mumford, cercetand studiile lui Kolb, au dezvoltat o teorie a stilurilor de invatare. Ei au clasificat cele patru stiluri de invatare astfel:

#### **Stilul activ**

Persoanele active se implica in experiente noi, fara prejudecati. Ei se bucura de prezent si au o gandire deschisa, care ii face sa fi entuziasti al orice este nou. Emit judecati mai mult bazate pe sentimente si intuitie, decat pe teorie, care o caracterizeaza ca fiind "prea abstracta".

Filozofia lor este : *voi incerca totul o data!*

Zilele lor sunt pline de activitati. Le place sa se ocupe de situatiile de criza, le place provocarea noului, dar se plictisesc de detalii. Sunt prieteni si deschisi si le place sa faca parte din grupuri care fac diverse activitati.

#### **Persoanele active invata mai bine din cursurile unde:**

- exista noi experiente, oportunitati din care sa invete
- se desfasoara scurte exercitii, activitati de grup
- exista o serie de lucruri ce pot fi testate
- exista ceva de facut pentru ei special
- li se permite conceperea unor idei, fara restrictii

#### **Stilul reflexiv**

Persoanele reflexive stau deoparte si judeca experientele, observandu-le din diferite perspective. Ei colecteaza date atat personal cat si prin altii, si prefera sa le analizeze atent inainte de a ajunge la o concluzie. Ceea ce conteaza pentru ei este acest proces de colectare si analizarea a datelor, si tind sa amane concluzia finala cat mai mult.

Filozofia lor este: *nu fi prea grabit!*

Sunt persoane meditative care îi ascultă pe ceilalți, și încearcă să aibă imaginea completă înainte de a-și spune părerea.

### **Persoanele reflexive învață cel mai bine din cursuri unde:**

- au posibilitatea să observe/reflecteze asupra activităților
- au posibilitatea să stea deoparte, ascultând și privind la ceilalți
- au la dispoziție timp de gândire și pregătire înainte de a face un exercițiu sau comentariu
- au posibilitatea să recapituleze evenimentele
- au materiale scrise și demonstrații riguroase

### **Stilul teoretician**

Teoreticienii își adaptează și integrează observațiile în teorii care sună logic. Ei analizează o problemă în mod logic, pas cu pas, și assemblează toate împrejurările într-o teorie coerentă. Au tendința de a fi perfecționiști, sunt preocupați de principii, teorii, modele.

Filozofia lor este: *dacă este logic trebuie să fie corect!*

Întrebările pe care le pun cel mai des sunt: are sens? Care sunt ipotezele de bază? Au tendința de a fi detașați și analitici, mai degrabă obiectivi, decât subiectivi. Preferă certitudinea, ambiguității. Învață mai ușor de la persoanele cu autoritate, într-un mediu impersonal.

### **Teoreticienii învață mai bine din cursurile unde:**

- ceea ce este prezentat face parte dintr-un sistem
- au posibilitatea să chestioneze ipotezele de bază, sau metodologia
- iau parte la activități structurate, cu scop precis
- pot asculta cauzele succesului/eseului
- au la dispoziție material scris, diagrame

### **Stilul pragmatic**

Pragmaticii sunt oameni dornici să încerce idei, teorii, tehnoco, pentru a vedea dacă funcționează în practică. Ei caută mereu noi idei și

profita de prima ocazie pentru a le experimenta in practica. Ei se intorc de la cursuri cu idei pe care le pun in practica.

Filozofia lor este : *Nu este de folos daca nu functioneaza!*

Nu au rabdare la discutii vagi si fara scop. Sunt persoane practice care iau decizii practice. Le place sa gaseasca modalitati prin care sa faca lucrurile sa mearga.

### **Pragmaticii invata cel mai bine din cursurile unde:**

- exista o legatura evidenta intre subiectul discutat si activitati
- sunt prezentate idei cu aplicabilitate evidenta
- li se da posibilitatea sa exerseze, beneficiind de comentariile/asistenta unui expert
- li se prezinta un model util, pe care il pot replica
- li se ofera tehnici si aptitudini care se aplica in mod curent activitatii pe care o desfasoara

Ar trebui subliniat ca este putin probabil ca un individ sa se incadreze exact in caracteristicile unei categorii. Acest lucru nu se intampla, pentru ca fiecare invata folosind o combinatie de metode, ce deriva din cele patru modele. Totusi oamenii au un stil de invatare preferat, cu ajutorul caruia invata mai eficient. Ce inseamna o **invatare eficienta** ?

Invatarea este mai eficienta, cand noi, fiind cei care invata:

- stim ce avem de facut
- intelegem de ce o facem
- avem acces la resurse pe care le putem intelege
- avem timp sa ne dezvoltam capacitatile necesare
- lucram intr-un ritm care ne convine
- avem sprijinul necesar
- suntem interesati de ceea ce facem
- facem activitati variate
- putem trece in revista propriile noastre progrese
- avem proprietate pe ceea ce facem

## Stiluri de invatare

Parcurgeti chestionarul stilurilor de invatare si punctati conform instructiunilor. Transferati punctajul pentru fiecare pozitie a ciclului de invatare, in diagrama si uniti punctele obtinute. Cea mai lunga axa din figura obtinuta indica felul dumneavoastra preferat de invatare. Completarea chestionarului nu are limita de timp. Corectitudinea rezultatelor depinde de cat de sincer veti fi. Nu exista raspunsuri bune sau proaste. Daca sunteti de acord cu o afirmatie, puneti semnul "O". Daca nu sunteti de acord, puneti semnul "X".

- Am opinii foarte ferme despre ceea ce este bine sau rau, corect sau incorect
- Actionez adesea fara sa tin cont de consecintele posibile
- Am tendinta sa solutionez problemele pas cu pas.
- Consider ca procedurile formale limiteaza libertatea de actiune a oamenilor
- Am reputatia ca spun cu voce tare, simplu si direct, ceea ce gandesc
- Constat ca actiunile bazate pe intuitie sunt la fel de valabile ca si cele bazate pe o gandire si o analiza atenta
- Imi plac tipurile de activitati care imi permit sa le pregatesc si sa le implementez minutios
- Ii chestionez tot timpul pe oameni in privinta premiselor lor fundamentale
- Ce conteaza cel mai mult este daca un lucru are aplicabilitate practica
- Caut in mod activ experiente noi
- Cand aud despre o idee sau o abordare noua, incep sa ma gandesc la felul cum pot fi aplicate in practica
- Tin foarte mult la autodisciplina; de exemplu imi supraveghez regimul alimentar, fac exercitii fizice zilnice, respect un program strict
- Ma mandresc cand realizez o lucrare fara cusur
- Ma impac mult mai bine cu persoanele logice, analitice, decat cu cele spontane, "irrationale"
- Ma preocupa foarte mult interpretarea datelor la care am acces, si evit sa trag concluzii pripite
- Imi place sa iau o decizie dupa ce ma gandesc cu atentie si cantaresc cu grija toate alternativele
- Ma atrag mai mult ideile noi, neobisnuite, decat cele cu aplicabilitate practica
- Prefer sa incadrez lucrurile in tipare cunoscute

- Accept si ma supun procedurilor si politicilor atata timp cat consider ca eficienteaza munca
- Imi place sa leg actiunile mele de un principiu general
- In discutii imi place sa fiu exact la subiect
- Tind sa am relatii mai degraba distante , decat informale cu colegii
- Imi place provocarea lucrurilor noi sau diferite
- Imi plac oamenii spontani , amuzanti
- Dau o atentie mare detaliilor , inainte de a ajunge la o concluzie
- Mi se pare dificil sa vin cu idei nebunesti
- Nu cred in pierderea timpului datorita “invaritului in jurul cozii”
- Am grija sa nu trag prea usor concluzii
- Prefer sa am cat mai multe surse de informatii posibile
- Oamenii neseriosi, care nu iau lucrurile in serios, ma irita
- Ascult punctul de vedere al altora inainte sa mi-l spun pe al meu
- Tind sa spun deschis ce sentimente am
- In discutii , imi place sa ma uit la altii cum vorbesc
- Prefer sa raspund la evenimente spontan , flexibil, decat sa planific minutios inainte
- Tind sa fiu atras/ atrasa de tehnici cum ar fi: planuri de contingenta , grafice, analize
- Ma ingrijoreaza daca trebuie sa ma grabesc cu o lucrare , daca am un termen limita prea strans
- Tind sa judec ideile oamenilor dupa aplicabilitatea lor practica
- Oamenii linistiti, tacuti, ma fac sa nu ma simt in largul meu
- Ma simt iritat de oamenii care grabesc lucrurile
- Este mult mai important sa savurezi prezentul, decat sa te gandesti la trecut sau la viitor
- Cred ca deciziile bazate pe o analiza atenta a tuturor informatiilor , sunt mai bune decat cele bazate pe intuitie
- Tind sa fiu un perfectionist
- In discutii culeg de obicei o multime de idei scoase la un moment
- In intalniri evidentiez ideile practice, realiste
- Foarte des regulile sunt pentru a fi incalcate
- Prefer sa stau retras si sa iau in considerare toate consideratiile
- Vad adesea incosistenta si slabiciuni in ideile altora
- Vorbesc mai mult decat ascult
- Pot, de regula, sa gasesc modalitati mai bune si mai practice de a rezolva o problema
- Cred ca rapoartele scrise trebuie sa fie concise si la obiect
- Cred ca trebuie sa primeze o gandire rationala , logica

- Am tendinta ca in relatiile cu oamenii sa ating mai degraba problemele concrete, decat sa ma angajez in discutii cu caracter social
- Imi plac cei care abordeaza o problema in mod realist si nu teoretic
- In cadrul unei discutii imi pierd rabdarea daca apar digresiuni sau chestiuni irelevante
- Daca am intocmit un raport , fac de regula foarte multe ciorne, pana cand scriu versiunea finala
- Ma entuziasmeaza sa incerc un lucru, ca sa vad daca merge in practica
- Tin foarte mult sa ajung la o solutie printr-o abordare logica
- Imi place sa fiu eu cel care vorbeste cel mai mult
- In cadrul unei discutii , constat adesea ca eu sunt cel realist , aducandu-i pe oameni la obiect si evitand speculatiile fanteziste
- Inainte de a hotari ceva, imi place sa cantaresc mai multe alternative
- In discutiile cu oamenii, constat adesea ca eu sunt cel mai rational si mai obiectiv dintre toti
- Prefer, de regula, sa nu ies in fata, sa nu-mi asum controlul, sa nu vorbesc mult
- Imi place cand sunt in stare sa-mi incadrez actiunile curente in tabloul general al activitatii pe termen lung
- Cand ceva merge rau, ma multumesc sa ridic din umeri si sa pun totul in contul experientei
- Am tendinta sa resping ideile spontane , fanteziste, pe motiv ca sunt inaplicabile
- Este cel mai bine sa gandesti cu atentie inainte sa treci la actiune
- In general obisnuiesc mai mult sa ascult decat sa vorbesc
- Am tendinta sa fiu dur cu cei carora le este dificil sa adopte o abordare logica
- De cele mai multe ori , consider ca scopul justifica mijloacele
- Nu ma deranjeaza sa-i lovesc pe oameni in sentimentele lor, atata timp cat reusesc sa fac sa mearga treaba
- Mi se pare sufocant sa lucrez dupa planuri formale si obiective specifice
- Fac parte , de regula dintre cei care sunt sufletul unei petreceri
- Fac orice este necesar pentru a-mi realiza lucrarea
- Ma plictisesc iute de munca metodică, detaliată
- Tin foarte mult sa analizez premisele fundamentale, principiile si teoriile pe care se bazeaza diferitele lucruri si evenimente
- Ma intereseaza intotdeauna ce gandesc oamenii
- Imi plac sedintele conduse metodic si respectarea agendei
- ma feresc de aspectele subiective, echivoce



- Imi plac situatiile de criza cu agitatie si dramatismul lor
- Oamenii ma considera adesea insensibil la sentimentele lor

### Punctajul

Acordati cate un punct fiecarei afirmatii pe care ati notat-o cu semnul O. cele care au primit semnul X nu primesc nici un punct. Indicati pe lista de mai jos afirmatiile la care ati pus semnul O.

2	7	1	5
4	13	3	9
6	15	8	11
10	16	12	19
17	25	14	21
23	28	18	27
24	29	20	35
32	31	22	37
34	33	26	44
38	36	30	49
40	39	42	50
43	41	47	53
45	46	51	54
48	52	57	56
58	55	61	59
64	60	63	65
71	62	68	69
72	66	75	70
74	67	77	73
79	76	78	80

Activ  
Pragmatic

Reflexiv

Teoretician

Sursa: P. Honey si A. Mumford (1929) – the Manual of Learning Styles, Peter Honey

## **4. METODOLOGIA INVATARII EXPERIENTIALE**

Metodologia invatarii experientiale prezinta o abordare inovatoare a instruirii si include o structura flexibila a activitatilor de invatare in grup si exercitii similare experientelor "din viata". Insierea de catre participanti a cunostintelor si calitatilor legate de activitatea acestora sunt facilitate de formatori. Principala functie a formatorului este aceea de a crea medii propice invatarii, stimulative, relevante si eficiente. Aceasta abordare experientiala a invatarii, care are in centru adultul, permite participantilor sa-si conduca si sa-si asume responsabilitatea invatarii in mod individual.

Invatarea experientiala, dupa cum o arata si numele, este invatarea din experiente si intervine atunci cand o persoana se angreneaza intr-o activitate, revizuieste aceasta activitate in mod critic, trage concluzii utile si aplica rezultatele intr-o situatie practica. Procesul experiential urmeaza urmatorul ciclu teoretic, modelul lui Kolb.

### **EXPERIENTA**

Aceasta constituie atat activitatea initiala cat si faza producerii de date a ciclului invatarii experientiale. Experienta este de fapt un element inerent al vietii. Totusi, in invatarea experientiala aceasta activitate este legata de procesul care include interpretarea experientei, generalizarea si stabilirea modului in care va fi folosita invatatura. Procesul invatarii experientiale ajuta indivizii sa diminueze reactiile subiective si pune in evidenta elementele obiective ale experientei lor.

Exista o serie intreaga de activitati de invatare care pun la dispozitia participantilor experientele din care acestia pot extrage informatii pe care sa le prelucreze, sa le generalizeze si sa le aplice in viitor. Activitatile individuale sau de grup folosite pentru a facilita etapa experimentale include:

- atribuirea de roluri;
- studii de caz;
- filme si diapozitive;
- discutarea descrierilor experientelor in situatii actuale in care sa reactioneze sau/si sa participe;
- participantii se instruiesc unii pe altii.

### **PRELUCRAREA**

Aceasta este o etapa cruciala in ciclul invatarii experientiale unde indivizii discuta cu ceilalti experientele specifice pe care le-au avut in cadrul primei faze. Aceasta poate avea loc individual, in grupuri mici de lucru, sau cu intreg grupul.

Indivizii fac un schimb de reactii cognitive si afective referitoare la activitatile in care au fost angajati si incearca sa lege aceste ganduri si sentimente pentru a trage invataminte din rerspectivele experiente. Initial, experienta poate sa para sau nu plina

de sens pentru participanti, totusi, aceasta faza le permite sa aprofundeze experienta si sa concentreze motivele pentru care au ajuns la concluziile respective.

Rolul formatorului ca facilitator este foarte important in decursul acestei faze a invatarii experientiale. Acesta trebuie sa fie pregatit sa ajute participantii sa judece critic experienta lor. Formatorul are de asemenea rolul de a ajuta participantii sa-si exprime sentimentele si perceptiile si de a atrage atentia asupra oricaror teme sau tipare ce apar in reactiile participantilor fata de experienta. Pe scurt, rolul formatorului este si acela de a ajuta participantii sa conceptualizeze experientele astfel incat acestia sa aiba date concrete pe baza carora sa atraga concluzii si sa generalizeze.

Prelucrarea stabileste contextul pentru faza urmatoare a ciclului experimental, ”generalizarea”. Deci, orice experienta avuta in decursul formarii, fie ca este vorba de filme, jocuri, experiente pe teren, etc. trebuie prelucrata. Aceasta inseamna ca participantii trebuie sa aiba timp sa reflecteze asupra acestor experiente pentru a-si da seama daca acestea ii ajuta in procesul de invatare.

#### Tehnicile folosite in facilitarea fazei de prelucrare a datelor sunt:

- discutii in grup pe marginea tiparelor si temelor recurente care apar ca rezultat al experientei individuale;
- identificarea si analizarea datelor;
- raportarea;
- feedback-ul;
- interviuri;
- participantii sunt pusi in postura de a supraveghea procesul si a descrie cele observate.

### **GENERALIZAREA**

In aceasta faza se trag concluzii din tiparele si temele identificate. Participantii determina modul in care aceste tipare, care au evoluat in timpul experientelor structurate din cadrul sesiunii de formare, sunt legate de experiente nestructurate din viata de zi cu zi. Participantilor li se ofera sansa de a descoperi relatiile dintre formare, scopurile lor personale si stilul de viata ulterior.

#### Activitatile folosite pentru a facilita procesul de generalizare:

- rezumarea celor invatate in propozitii concise sau generalizari;
- grupul va discuta si va cauta de acord asupra definitiilor, conceptelor, termenilor si propozitiilor cheie;
- reactii individuale si in grup la probleme de genul: ” Cum credeti ca se raporteaza la activitatile dvs. din afara grupului ceea ce ati facut si invatat in aceasta sedinta?”

### **APLICAREA**

Daca invatarea este definita ca o schimbare relativ stabila in comportament, etapa aplicarii este aceea care faciliteaza modificarea comportamentelor viitoare ale

participanților. Studiind concluziile la care au ajuns în procesul învățării, participanții integrează această învățare în viața de zi cu zi prin dezvoltarea unor planuri individuale pentru un comportament mai eficient.

#### Tehnici și activități folosite pentru a facilita etapa aplicării:

- reacții individuale și de grup la întrebarea : “ Cum ați putea folosi cele învățate pentru a fi mai eficient în funcția pe care o aveți ?”
- revizuirea listelor generate în decursul sesiunilor de formare și concluzii care să reflecte noi perspective, planuri și comportamente;
- modificarea sau/si dezvoltarea planurilor de acțiune, a scopurilor personale și a strategiilor de modificare a comportamentului personal.

Procesul de învățare experiențială prezintă numeroase avantaje. Această abordare permite o participare activă a tuturor indivizilor implicați, în consecință, facilitează dobândirea diverselor competențe care se învață cel mai ușor prin experiențe practice.

#### *Stilul de învățare prin experimentare al lui Kolb*

### **Modele de învățare**

Există 4 poziții pe două dimensiuni care descriu un model sau proces de învățare în 4 pași. Dacă luăm în considerare o singură dimensiune, am avea unul dintre cele 4 tipuri de învățare:

**Simțind** (experiența concretă) – perceperea informației. Această dimensiune reprezintă o învățare care se axează pe judecăți bazate pe experiența proprie. Persoanele care preferă acest stil de învățare găsesc că metodele teoretice nu le ajută și preferă să trateze fiecare caz ca pe un caz unic. Ei învață cel mai bine din exemple specifice în care se pot implica. Aceste persoane tind să creeze relații cu colegii, nu cu autoritatea (sunt orientați către persoane, vor să se împacă cu toată lumea, nu le place să fie conduși). Lecturile teoretice nu îi ajută foarte mult, pe când munca în echipă și feedback-ul din partea colegilor îi ajută să atingă succesul. Activitățile planificate ar trebui să aplice aptitudinile învățate. Instructorul va trebui să lucreze cu acest individ cu învățare auto-redirecționată și autonomă ca un ajutor / antrenor.

**Privind** (observare reflectivă) – reflecta cum va avea impact asupra unor aspecte ale vieții noastre. Acești indivizi se bazează foarte mult pe o atentă observare pentru a putea emite judecăți. Ei preferă situațiile de învățare de genul prelegerilor care le permit rolul de observator obiectivi și imparțiali. Acești indivizi tind să fie introvertiți. Prelegerile sunt de ajutor pentru acești indivizi (folosesc auzul și văzul). Acest gen de învățare vrea ca instructorul să asigure o interpretare din partea unui expert. Ei caută un instructor care să fie atât ghid cât și coordonatorul sarcinii. Acești indivizi vor ca performanțele lor să fie măsurate prin criterii externe.

**Gândind** (generalizare abstractizată sau conceptualizare) – compară cum se potrivește experiențelor proprii. Acești indivizi tind să fie orientați către lucruri și simboluri, și mai puțin către alți oameni. Ei învață cel mai bine într-un mediu direcționat de către o autoritate, într-un mediu de învățare impersonal, în care prevalează teoria și analiza

sistematica. Sunt frustrati de si obtin foarte putine din “invatarea prin descoperire” nestructurata, de genul exercitiilor sau simularilor. Studiile de caz, lecturile teoretice ii ajuta pe acesti indivizi, insa nu multe altele.

**Facand** (testarea in noi situatii sau Experimentarea activa) – gandire a modului in care noile informatii pot arata noi moduri de a actiona. Acesti indivizi invata cel mai bine atunci cand se pot implica in proiecte, teme de casa sau discutii in grup. Nu le plac situatiile de invatare pasive, de genul prelegerilor. Acesti indivizi tind sa fie extroverti. Acest tip de indivizi vor sa atinga totul (la propriu sau chiar la figurat). Rezolvarea problemelor, discutii pe grupuri mici sau jocuri, feedback din partea colegilor si munca pe cont propriu ii pot ajuta foarte mult sa invete. Acesti indivizi vor sa vada totul si sa determine propriile lor criterii de relevanta a materialelor.

## Dimensiuni de invatare

Aceste doua linii se intersecteaza si formeaza 4 cadrante (reprezentate de cercurile din diagrama). Aceste cadrante formeaza cele 4 stiluri de invatare personale (acest 4 cadrante reprezinta un modl mai complex al stilurilor de invatare deoarece sunt bazate pe doua dimensiuni):

**Teoreticianul** (sau asimilatorul) – ii place sa invete folosind conceptualizarea abstracta si observarea reflectiva (prelegeri, lucrari, analogii) si ii place sa puna intrebari de genul “Cum se relationeaza asta cu cealalta?” Modalitatea de instruire: studii de caz, studii de teorii si gandirea de unul singur. Au tendinta sa fie mai putin interesati de oameni si mai putin interesati de latura practica a aplicarii cunostintelor. Sunt mai des concentrati asupra conceptelor abstracte. Teoreticienii sunt foarte des intalniti in cercetare si in departamentele de planificare. Acest stil de invatare este mai caracteristic stiintelor de baza si matematicii decat stiintelor aplicate.

**Pragmatistul** (sau combinatorul) – ii place sa foloseasca conceptualizarea abstracta si experimentarea activa (laboratoare, munca pe teren, observari). Ei intreaba “Cum pot eu sa aplic asta in practica?” Modalitatea de instruire – feedback din partea colegilor; activitati in care sa isi puna in aplicare aptitudinile; instructorul este ajutorul / mentorul este cea mai buna metoda pentru cineva al carui stil de invatare este autonom, auto-directionat. Cel mai puternic punct al pragmatistului este in aplicarea practica a ideii. Ei tind sa fie relativ ne-emotionali. Prefera sa aiba de a face cu lucruri si nu cu oameni. Tind sa aiba un interes tehnic foarte specific si de foarte dese ori aleg stiinta fizicii.

**Activistul** (sau cameleonul) - ii place sa invete folosinte experiente concrete si experimentarea activa (simulari, studii de caz, teme de casa). Ei isi spun “Orice este un joc”. Modalitatea de instruire – practicarea aptitudinilor, rezolvarea problemelor, discutii in grupuri mici, feedback din partea colegilor; instructorul ar trebui sa fie un model de profesionist, lasand pe seama studentul sa determine propriile criterii pentru relevanta materialelor. Puterea lor consta in faptul ca fac si se implica in experiente noi. Sunt denumiti cameleoni pentru exceleaza in adaptarea imediata la circumstante specifice. Tind sa rezolve problemele intuitiv, bazandu-se pe altii pentru informatii. Cameleonii sunt foarte des intalniti in departamentele de marketing si vanzari. Cameleonii sunt in largul lor cu alti oameni, insa pot fi vazuti cateodata ca fiind

nerabdatori sau insistenti. Fundalul educational al acestui tip de indivizi este adesea in campuri de munca tehnice sau practice, ca de exemplu afacerile.

**Reflexivii** (sau diversionistii) – le place sa invete folosind observare reflectiva sau experienta concreta (jurnale, inregistrari, sau brainstorming). Le place sa aiba timp sa se gandeasca asupra unui subiect. Metoda de instruire: prelegeri cu foarte mult timp pde reflexie; performantele for fi evaluate pe baza unor criterii externe. Puterea lor consta in imaginatie. Tind sa fie interesati de oameni si elementele emotive. Cei cu acest stil de invatare tins sa devina consilieri, specialisti in dezvoltarea organizationala si manageri de personal. Au un larg interes cultural si tind sa se specializeze in arte. Acest stil caracterizeaza indivizi ce provind din educatii umaniste sau arte liberale.

Este bine sa tinem minte de faptul ca invatam cu totii din fiecare dintre cele 4 tipuri de experiente (cuadrante), inasa numai unul cele 4 este favorit. Mediul de instruire ideal ar trebui sa includa pe fiecare din cele 4 procese. De exemplu, ciclul ar putea sa inceapa cu implicarea personala a instructorului prin experiente concrete; apoi, studentul reflecteaza asupra acesti experiente, cautand un inteles; apoi studentul aplica acest inteles pentru forma o concluzie logica; in final, studentul experimenteaza cu probleme similare, ce resulta in noi experiente concrete. Ciclul de invatare ar putea incepe din nou, cauzat de aceste noi si diferite experiente.

Activitatile de instruire ar trebui sa fie flexibile in asa fel incat fiecare individ sa poata petrece timp in plus in cadrul stilului propriu de invatare. De asemenea, puteti sa incepeti procesul de invatare cu oricare dintre cele 4 procese:

Exemplu:

Invatarea mersului pe bicicleta:

Reflexivii: se gandesc la mersul pe bicicleta si privesc o alta persoana cum merge pe bicicleta

Teoreticienii: intelegere a teoriei si o a conceptului de bicicleta

Pragmatistii: primesc sfaturi practice si tehnici din partea unui expert in biciclete

Activistii – se suie pe bicicleta si o incearca

## **5. Conditii pentru un proces de invatare de succes la adulti**

### **1. Trebuie sa fie motivat sa invete**

Facilitatorul care are aptitudinile de a ajuta participantii sa realizeze care sunt nevoile lor este cel mai potrivit sa ii ajute sa isi satisfaca aceste nevoi si sa inspire o vointa de a invata

### **2. Trebuie sa fie de acord cu obiectivele cursului**

Facilitatorul trebuie sa prezinte obiectivele cursului, sa faca ca participantii sa isi exprime asteptarile lor, sa le potriveasca cu cele ale cursului si sa clarifice discrepantele

### **3. Trebuie sa stie ce urmeaza sa se intample**

Liderul cursului trebuie sa prezinte sumarul cursului, metodologiile de lucru si propriile asteptari in privinta participarii. Totodata, trebuie sa le reimprospateze in memoria participantilor periodic.

### **4. Invata prin participare activa si aducandu-si experienta proprie in acea participare**

Liderul ar trebuie sa favorizeze jocurile de rol si activitatile de grup in care indivizii provoaca experientele dorite. Cu cat mai mult un adult investeste in ideile proprii, valorile si personalitatea lui, cu atat mai mult invata. De aceea, un lider ar trebui sa favorizeze practica in defavoarea teoriei.

### **5. Este mai in largul lui in cadrul unor relatii de egalitate**

Liderul nu ar trebui sa pozeze in expert, ci mai curand ca facilitator si ghid.

### **6. Ii place sa aiba de-a face cu situatii concrete**

Din nou, facilitatorul va favoriza participarea si activitatile

### **7. Are nevoie sa cunoasca opinia celorlalti**

Activitatile de grup permit schimbul de opinii si ar trebui favorizate. Facilitatorii ar trebui, de asemenea, sa asigure un feedback pozitiv, in mod frecvent.

### **8. Are nevoie sa fie ascultat, inteles si suportat**

## Cum invatam

10% din ceea ce citim

20% din ceea ce auzim

30% din ceea ce vedem

50% din ceea ce vedem si auzim

70% din ceea ce spunem cand vorbim

90% din ceea ce spunem in timp ce facem

## Invatarea

Atunci cand oamenii invata ceva, exista o schimbare in comportament

- ar putea sa inteleaga ceva ce nu au inteles inainte ... **mai multe cunostinte**
- ar putea sa se apuce de ceva nou ... **un nou obicei**
- ar putea sa se opreasca din a face ceva ... **incetarea unui obicei**
- ar putea devini mai buni la a face ceva ... **aptitudini mai bune**

Nimeni nu stie in mod precis cum se desfasoara intern procesul de invatare, insa stim ca putem sa favorizam aparitia invatarii prin elaborarea si indeplinirea unor conditii si a unui mediu favorabil. Conditile proaste stau in calea invatarii, si ar putea chiar sa o faca imposibila.

## Ce trebuie sa facem pentru a crea o situatie de invatare:

- **locul potrivit:** calm, placut, confortabil, neintrerupt
- **oamenii doresc** sa invete
- **oamenii stiu** de ce invatarea este importanta
- **mesajul** trebuie facut interesant, excitant si variat
- **livrarea nivelului** potrivit de informatie catre participanti

## Dezvoltarea unui program care sa creeze oportunitati pentru invatare

Primul pas si cel mai necesar in crearea unui program care sa contina un proces de invatare este acela de a stabili care este abordarea pedagogica. Cum veti disemina continutul? Care vor fi metodele pe care le veti folosi si care sunt acele metode care sunt cel mai folositoare, care va vor ajuta sa va atineti obiectivele propuse in cursul vostru? Cum va place sa lucrati?



Metodologia si metodele pe care le veti alege trebuie, in mod imperativ, sa creeze cadrul de invatare pentru participanti. Un mod de a vedea care sunt metodele cele mai potrivite este de a ne uita la *zonele* in care participantii vor intra, pe perioada cursului, in diverse momente. Imaginea de mai jos va arata zonele in care vor fi provocati personal personal de catre curs.

In *zona de comfort*, nu exista nici un fel de schimbari care pot fi intalnite. Poate aparea ca o experienta noua, dar credintele, convingerile si perceptiile personale raman aproximativ neatinsse. Invatarea este un proces confortabil.

Un participant intra in *zona de tatonare* cand incepe sa reflecteze asupra perceptiilor, atitudinilor si comportamentelor celorlalti. In aceasta perioada participantii sunt nesiguri si vulnerabili.

Daca tatonarea merge mai departe, participantii pot intra in *zona de criza*. E foarte posibil ca acum au fost atinse puncte extrem de sensibile, convingerile si perceptiile initiale au fost slabite iar participantul este foarte ambiguu. In aceasta zona, participantii sunt foarte vulnerabili. DAR, acum daca energia este canalizata in mod constructiv ea poate sa ne ajute sa invatam din starea de criza si de anxietate.

De la zona de criza la *zona panica* este doar un pas foarte mic. Cand oamenii sunt panicati ei se blocheaza si intra inapoi in starea de comfort, cand invatarea devine imposibila. Daca se ajunge la acest stagi, participantii pot intra intr-un proces emotional care nu se poate gestiona in timpul cursului.

Acest model sugereaza ca in cadrul unui program, participantii invata mai bine in zona de tatonare si posibil si in zona de criza, in diferite momente ale cursului. Dar trebuie sa avem in minte ca, chiar daca invatarea experientiala trebuie sa provoace participantii, crizele trebuie sa ramane exceptii si participantii nu trebuie sa intre in zona de panica.

Echipa de instructori are datoria sa ofere ajutor si suport participantilor in ommentele de provocare personala. Atentie: Nu deschideti ceea ce nu puteti inchide!



*Ce transmitem, asupra caror elemente actionam ca lucratori de tineret...*

### **Cunostinte**

- despre ei insisi - tinerii, despre altii, despre societate in general
- concepte noi, informatii noi despre concepte deja cunoscute intr-o oarecare masura
- sisteme care ii afecteaza viata, principii universal acceptate, schimbarile aparute intr-un domeniu, diferitele opinii si situatii existente intr-un domeniu, in diferite locuri, momente, medii etc

*Cunoasterea* – reflectarea in constiinta a realitatii existente, independent de subiectul cunoscator.

### **Aptitudinile**

- lucruri practice de aplicabilitate imediata
- cooperarea, lucrul in echipa, evaluarea, comunicarea, luarea deciziilor, rezolvarea conflictelor etc

### **Atitudine**

- despre ei insisi - tinerii, despre altii, despre societate in general

- fel de a fi sau de a se comporta, a-si afirma punctul de vedere
- judecata critica, dorinta de a cunosate si de a actiona, respectul de sine si fata de altii etc

### ***PROCESUL INVATARII EXPERIENTIALE***

<b>Momentele in care am invatat cel mai mult astazi au fost: (continut, atitudini, aptitudini noi)</b>	<b>Momentul zilei cel mai important pentru mine a fost:</b>	<b>De ce au fost importante pentru mine acele momente? (col 1+2)</b>	<b>Ce am invatat? Cum pot aplica ce am invatat? Cum voi folosi pe viitor?</b>

**Numele:**

## 6. Alegerea metodelor potrivite

Alegerea metodelor potrivite pentru un grup si o sesiune anume este o deprindere care se invata cel mai mult din experienta. Exista cateva reguli de luat in considerare.

Exista un numar mare de metode care pot fi folosite. Constitutie un avantaj pentru instructor/lucrator de tineret daca a experimentat cat mai multe dintre metodele pe care le va folosi. Acest lucru ii ajuta sa aplice metoda in modul cel mai potrivit. Un bun exercitiu pentru instructor este sa isi noteze efectele fiecarei metode asupra propriei persoane si asupra celorlalti in grup.

Alegerea unei metode este adesea legata de stilul de invatare preferat al fiecaruia. Unele metode sunt foarte active, in timp ce altele sunt pasive. Exista metode care stimuleaza interactiunea intre participanti, in timp ce altele cer efortul individual al fiecarui participant. Ca instructori trebuie sa fim constienti de importanta de a folosi o cat mai mare varietate de metode astfel incat participantii sa se implice in procesul de invatare. Sa nu uitam ca asa cum instructorii au preferinte pentru un anumit stil de invatare si participantii pot avea propriile preferinte pentru stilurile de invatare.

Atunci cand planificam un program de training, trebuie sa avem in vedere toate aspectele pe care le implica. Sunt patru categorii de luat in considerare:

### 1. Tema cursului

- care metoda(e) sunt cele mai potrivite pentru subiect?
- Cat timp avem la dispozitie?
- Se doreste imbunatatirea unor deprinderi, impartasirea de cunostinte sau influentarea unor atitudini?
- Ce echipamente avem la dispozitie?
- Cat de profund dorim sa abordam subiectul?

### 2. Propriul tau stil ca instructor

- care este stilul tau preferat de instructaj?
- Ce experiente ai?
- Esti pregatit sa iti asumi riscuri?
- Care sunt aptitudinile si punctele tale tari?

### 3. Participantii

- esti constient de stilul lor de invatare?
- Din cate persoane este format grupul?
- Care este media de varsta a grupului?
- Care este raportul intre sexe in grup?
- Exista posibilitatea pentru fiecare participant sa participe?
- Care este cadrul cultural al participantilor?
- Ce abilitati au participantii?
- Au nevoi speciale care vor putea posibilitatea de a folosi o metoda?
- Vor putea sa se concentreze suficient de mult timp?

- Tineti cont de feedback-ul anterior al participantilor (daca exista)?

#### **4. Cardul**

- Cat de mare este sala?
- Ce forma are sala?
- Ce fel de lumina exista in sala?
- Temperatura va afecta aplicarea unei anumite metode (este prea cald pentru o metoda activa sau prea rece pentru a sta prea mult pe scaun)?
- Cate slide-uri de powerpoint sunt de prezentat, si unde este fisierul?
- Este un spatiu intim sau este public?
- Aveti suficiente camere daca este nevoie sa lucrati pe grupuri mici?
- Cu ce este acoperita podeaua? Influentaaza aceasta desfasurarea unei metode?
- Aveti nevoie sa curatati dupa ce se va desfasura o metoda?

Indiferent ce metoda alegeti nu puteti sari peste partea de pregatire. Daca alegeti aplicarea unei metode in drum spre curs nu va asteptati sa functioneze bine. Poate functiona daca aveti noroc doar. Chiar daca ati desfasurat aceeasi activitate de sute de ori inainte, nu uitati ca fiecare grup cu care lucrati este format din alti participanti care au nevoi si aptitudini diferite. O metoda care se potriveste unui grup nu se potriveste in mod obligatoriu altui grup.

Amintiti-va sa trasati instructiuni clare grupului. Asigurati-va ca au inteles ceea ce au de facut. Intrebati daca au nelamuriri inainte de a incepe. Pregatiti toate materialele si echipamentele de care aveti nevoie.

La sfarsitul unei sesiuni, indiferent de metoda folosita, participantii trebuie sa inteleaga care a fost scopul metodei. De aceea reveniti impreuna cu ei asupra metodei, discutand toate aspectele. Trebuie identificate puncte cheie in procesul de invatare. In functie de metoda acest proces poate dura mai mult sau mai putin. Este important ca dupa intoarcerea lor acasa participantii sa poata povesti mai departe ceea ce au invatat din aceste metode. De exemplu, jocurile nu sunt jucate doar de dragul distractiei, ele trebuie sa fie legate de subiectul care urmeaza. Partea finala a unei metode este foarte importanta, altfel riscati ca participantii sa nu invate nimic.

## **Adevarat sau fals** (Prelegere interactiva)

### **Descriere**

Prezentatorul expune o serie de afirmatii despre subiectul in discutie si le cere participantilor sa decida daca acea afirmatie este adevarata sau falsa. Apoi prezentatorul argumenteaza fiecare afirmatie cu informatii in plus.

### **Utilizare.**

Acest mod de prelegere se foloseste atunci cand participantii cunosc partial informatii despre acel subiect.

Exemple de subiecte de discutie: diversitate culturala, internetul, comunicarea, infectii cu transmitere sexuala, etc.

### **Avantaje**

- permite evidentierea conceptiilor gresite pe care participantii si le-au format anterior despre subiectul discutat
- ofera posibilitatea argumentarii pro si contra asupra valorii de adevar a unei afirmatii
- corecteaza conceptiile gresite despre un subiect

### **Dezavantaje**

- daca argumentarea nu este sustinuta de informatii relevante, metoda poate induce in eroare participantul

### **Procesul**

- Pregatiti o lista cu afirmatii legate de subiectul prelegerii.
- Formulati jumatate din afirmatii in forma adevarata, iar cealalta jumatate in forma falsa.
- Fiecare afirmatie va fi scrisa pe o bucata separata de hartie/carton.
- Pe o coala de flipchart desenati un tabel cu doua coloane. Pe o coloana se vor lipi afirmatiile adevarate iar pe cealalta afirmatiile false.
- Introduceti pe scurt tema si explicati importanta ei.
- Distribuiti apoi cate o afirmatie fiecarui participant rugandu-i sa decida individual asupra valorii de adevar sau fals al afirmatiei.
- Vor posta apoi afirmatia in tabel sub valoarea atribuita afirmatiei. Daca au decis ca afirmatia este adevarata, vor posta afirmatia in coloana cu adevarat iar daca este falsa in cealalta coloana.
- Cand au terminat aceasta sarcina, cititi cu voce tare fiecare afirmatie din fiecare coloana. Argumentati daca afirmatia este adevarata sau falsa si furnizati informatii relevante in sustinerea ideii. Repetati procedure pentru fiecare afirmatie.

## **Jocurile de construire a echipei - Team building**

### **Descrierea metodei**

Jocurile de construire a echipei sunt gandite pentru a ajuta liderii echipei sa transforme un grup de persoane cu legaturi intre ele intr-o echipa dinamica si productiva – un proces care rareori apare natural. Aceste jocuri indeparteaza plictiseala, ridica moralul echipei si re-energizeaza membrii echipei. Asigura un pauza scurta in cadrul unei sarcini intensive pe care echipa trebuie sa o indeplineasca si pot servi ca o adaugire sau suplimentare importanta a unei intalniri de echipa. Ele pot ajuta indivizii sa se integreze in procesul de dezvoltare a echipei si, simultan, asigura importante raspunsuri pentru o varietate de intrebari critice cu care se confrunta echipa. Jocurile pot face intalnirile de echipa mai distractive si aceasta este in sine un obiectiv important.

Chiar si liderii de echipa cu mai putina experienta pot folosi jocuri de construire a echipei dupa o pregatire minima. Cel mai probabil, membrii echipei se vor implica foarte tari si vor raspunde fiecarui joc cu entuziasm si apreciere. Vor invata sa

identifice punctele cheie in cadrul care trebuiesc invatate, isi vor intari reciproc contributiile si vor fi stimulati sa caute modalitati de a translata noile ideile si imptitudini in interactiuni legate de sarcinile lor normale.

## **Utilizarea Metodei**

### Construirea echipei

Crearea de echipe performante poate fi o sarcina dificila, si nu se intampla peste noapte. De obicei, liderii echipei trebuie sa se bazeze pe procesul de construire de echipa pentru a integra aptitudinile individuale si resursele intr-un efort unificat. Construirea echipei implica incurajarea membrilor echipei sa examineze indeaproape cum lucreaza ei impreuna, portretizand modul ideal de colaborare, explorand diferentele si slabiciunile de care sufera, si stabilind planuri pentru implementarea unor moduri eficiente de cooperare.

Construirea echipei nu se intampla de la sine; este cel mai bine sa fie ajutata de cineva care va facilita procesul. Un lider de echipa, sau un facilitator, ajuta echipa sa invete despre sine, observa intalnirile echipei, contribuie cu observatii echipei si cateodata confrunta indivizii cerandu-le sa isi examineze propriul comportament si consecintele (sau sa exploreze noi alternative). Facilitatorul incearca, pune intrebari, asculta, observa limbajul non-verbal si stimuleaza rezolvarea problemelor. Rezultatele intentionate include o echipa care este deschisa unor noi alternativ, constienta de propria-i diversitate in resurse, capabila sa gandeasca si sa actioneze independent, dornica sa exploreze consecintele actiunilor curente sau propuse.

### **Avantajele jocurilor de construire a echipei**

Lucrul in echipa este greu. Poate fi frustrant pentru membri atunci cand discutiile se indeparteaza de la subiect, cand nu exista o agenda sau aceasta nu a fost urmata, sau cand intalnirile se lungesc interminabil. Eforturile se irosesc, energiile slabesc si apare plictiseala. Cum puteti injecta intalnirilor de echipa un entuziasm reinnoit, sa ridicati spiritul echipei si sa construiti moralul membrilor echipei?

Noi (si alte sute de mii de utilizatori) am aflat ca jocurile pot fi un antidot magic contra plictiselii. Jocurile include o varietate de activitati, exercitii si jocuri de spargere a ghetii care fac intalnirile echipei mai distractive, genereaza sentimente si emotii si ridica spiritul echipei. Au fost folosite pentru a suplimenta si imbunatati sesiunile de construire a echipei de cand s-a descoperit ca oamenii au o capacitate de atentie prelungita foarte scazuta. Participantii raspund mai bine atunci cand intalnirile au viata, varietate si surprize. Forta de munca a zilelor de astazi se asteapta ca intalnirile echipei sa fie active, de un ritm rapid, inovative, participative si sa aiba imaginatie. Jocurile pot sa ajute la realizarea materiala a acestor obiective prin focusarea atentiei asupra nevoilor celor care participa.

In mod specific, jocurile de construire a echipei pot ajuta la atingerea urmatoarelor obiective:

Jocurile ajuta liderii echipei sa *demonstreze un punct* – unul care este clar, memorabil si relevant sarcinii curente. Sunt, ca efect, unelte educative puternice pentru a atinge o idee esentiala

Jocurile ajuta la construirea unei stari de spirit a echipei. Ele asigura un contrast puternic intre “treaba de zi cu zi” prin injectarea unui element de competitie, cooperare si/sau distractie in cadrul intalnirilor echipei.

Jocurile ajuta membrii echipei sa aiba incredere unul in celalalt. Ele asigura oportunitatea de a impartasi idei, sentimente si experiente pe masura ce echipa gaseste solutii comune. O intelegere mai mare si apreciere a contributiei celuilalt sunt produse secundare foarte pretioase ale jocurilor de construire a echipei.

Jocurile ajuta membrii sa devina mai flexibili si adaptivi. Membrii vor intelege repede si vor aprecia faptul ca exista mai mult de o cale de rezolvare a problemelor.

Jocurile asigura oportunitatea liderilor echipei de a intari comportamente potrivite ale membrilor echipei. Cand exista cooperare, cand se demonstreaza creativitate sau cand barierele interpersonale incep sa cada, un lider poate arata apreciere pentru responsurile dorite provocate din partea unui membru al echipei.

Trasaturile unice ale jocurilor le fac utilizabile si potrivite pentru folosire in cadrul intalnirilor echipei si a sesiunilor de construire a echipei. De exemplu, de obicei jocurile:

- *Sunt usor de folosit.* Pot sa varieze intre activitati de un minut pana la un exercitiu care stimuleaza o discutie de o ora asupra implicatiilor acestuia. Totusi, deoarece activitatea ar trebui folosita pentru a adauga sau a suplimenta scopul sau continutul principal, timpul devotat jocului trebuie atent controlat.
- *Sunt ieftine.* In general, nu trebuie cumparat nimic, nici nu e nevoie de un facilitator sau consultant extern.
- *Sunt participative.* Pentru a fi folosite eficient, jocurile ar trebui sa implice fizic membrii echipei (prin miscare) sau psihologic (prin activitate mentala sau vizuala). Jocurile de obicei ajuta oamenii sa isi concentreze atentia si sa se gandeasca, sa reactioneze, sa voarbeasca si, cel nau important, sa se distreze in timp ce invata cum pot fi mai buni membri ai echipei.
- *Folosesc recuzita.* Cateva jocuri implica folosirea unui obiect de recuzita care sa adauge realism si varietate unei activitati. Aceste obiecte pot fi o imagine, o persoana, un obiect static sau o foaie ce contine text.
- *Au un risc scazut.* In general, jocurile de construire a echipei nu implica activitati cu riscuri majore, pentru ca scopul lor este construirea echipei, si nu pierderea membrilor echipei. Atunci cand sunt grupate continutul potrivit, contextul potrivit, persoanele potrivite si climatul potrivit si folosite intr-o maniera pozitiva, vor functiona intotdeauna. Sunt prietenoase cu participantii si de obicei acestia raspund in mod pozitiv.
- *Sunt adaptabile.* Cele mai bune activitati, la fel ca si cele mai amuzante povesti, pot fi potrivite aproape oricarei situatii, si totusi sa isi indeplineasca scopul pentru care au fost introduse in sesiunea de construire a echipei. Aceste jocuri pot fi modificate usor pentru a fi ajusta propriilor gusturi si isi vor retine caracterul original. De fapt, este recomandabil ca sa modificati jocurile pe care le cunoasteti si sa le adaptati cat mai mult pentru a se potrivi scopurilor, grupului sau organizatiei.
- *Sunt concentrate pe un singur punct.* De obicei jocurile de construire a echipei demonstreaza sau ilustreaza un punct major sau incearca sa atinga un scop major. De aceea, sunt orientate catre micro-subiecte mai degraba decat catre subiecte majore. Pastrati-le simple si concentrate si isi vor indeplini sarcina.



# DEZBATEREA

## Descriere

Schimb de argumente verbale între grupe având păreri diferite asupra aceluiași subiect, cu scopul de a ajunge la o concluzie.

## Utilizarea

- ascultare activă
- aptitudini de prezentare
- comunicare verbală și non-verbală

## Avantaje

- aduce vitalitate prin implicarea tuturor membrilor grupului
- este o metodă interactivă
- dimensiunea grupului poate fi variată

## Dezavantaje

- învățarea depinde de cunoștințele pe care membrii grupului le au în domeniul dezbătut
- este o metodă care consumă foarte mult timp
- deseori nu duce la o concluzie unitară

## Proces

- Se alege o temă care urmează să fie dezbătută.
- Se realizează două/trei/patru enunțuri aparent contradictorii din sfera temei alese și se afișează în locuri diferite ale sălii.
- Participanții sunt rugați să aleagă acel enunț cu care sunt de acord în cea mai mare măsură și să își așeze scaunul în apropierea enunțului respectiv.
- Echipele astfel formate în jurul enunțurilor li se acordă un timp fix, în funcție de dificultatea subiectului, pentru a compune un discurs de susținere a punctului lor de vedere prin care să încerce să atragă membrii celorlalte echipe de partea lor.
- Discursurile vor fi susținute pe rând de câte un reprezentant al fiecărei echipe, toți având la dispoziție același număr de minute. În timpul discursurilor celorlalte echipe nu li se permite să aducă nici un fel de contraargument sau să facă nici un fel de comentariu.
- Atunci când cineva este convins de justetea celor afirmate de membrii altei echipe, se alătură grupului lor.
- După susținerea discursurilor se oferă posibilitatea de a discuta liber, cu ajutorul unui moderator, asupra celor exprimate în discursuri.
- Procesul ia sfârșit după o perioadă anterior fixată de timp sau în momentul în care toți participanții formează o singură echipă, grupată în jurul unui singur enunț.

# ICL - games - Jocuri de educatie interculturala

## Joaca te elibereaza

Fiecare confruntare, si in mod sigur confruntarea cu alte culturi, provoaca oamenii sa inceapa un proces creativ. La fel cum entuziasmul unui pictor este provocat de ceea ce vede, inainte de a incepe sa lucreze cu pensulele si vopselele pentru a crea imagini care nu au existat inainte. Insa daca vedem ceva nefamiliar, de multe ori ne uitam uimiti si nici nu ne mai miscam.

Mai mult decat orice alta metoda, joaca ofera o cale de scapare. Este cea mai potrivita metoda de a provoca un proces creativ. Prin joaca, oamenii sunt confruntati cu propriile valori si standarde si cele ale celorlalti. Acea confruntare poate sa fie dificila, insa jocurile le mai indulcesc. Ceea ce oamenii joaca este de multe ori o imitatie a vietii reale, insa nu este real. Asta ii face sa se simta liberi. Oamenii pot sa dea frau liber imaginatiei si sa isi elibereze creativitatea. Joaca inseamna a pune lucrurile in perspectiva, a nu te lua foarte in serios, a lasa grijile zilei de maine in spatele tau pentru un moment. Cand oamenii se joaca se pare ca regulile sunt puse deoparte si un fel de unitate temporara se creaza.

De aceea jocurile sunt modul ideal de a provoca procese de invatare interculturala sau de a le pregati, test si digera. Pentru ca joaca este o cale sigura, insa activa de a imita evenimente. Joaca stimuleaza imaginatia si abilitatea de a explora situatiile incerte, de a practica intre timp. Depasirea barierelor in siguranta, asa ca in viata reala.

## Discutarea jocurilor

Unele jocuri trebuie jucate pur si simplu, puterea jocului va avea grija ca sa apara situatii interesante. Insa alte jocuri – in mod sigur jocurile de simulare – ar trebui evaluate dupa, impreuna cu participantii. O astfel de discutie ar trebui pregatita foarte bine. Aveti foarte mare atentie asupra pregatirii intrebarilor. Le puteti discuta in grupuri mici sau cu intreg grupul. Intrebari importante pot fi:

- care a fost prima reactie la joc?
- Ce ati simtit in timpul jocului?
- Ce s-a intamplat?
- De ce s-a intamplat?
- Despre ce este vorba in acest joc, la ce va face sa va ganditi?
- Ce ati invatat despre voi si despre altii?
- (Cum) ati reactiona in viitor diferit la o situatie similara?

Aceste intrebari sunt numai un ghid. Ce este mai important este ca participantii pot avea sansa sa exprime experienta si opiniile lor in cuvinte. Intr-adevar, cateva jocuri pot fi foarte confruntationale. De aceea discutia nu trebuie sa dea informatie in plus, ci sa rezume jocul. Va puteti gandii la tot felul de modalitati creative de a purta aceasta discutie.

# JOCUL DE ROL

*Repetitia este mama invataturii.*

## Descriere

Jocul de rol este o bună metodă prin care participanții pot fi puși în situația de a pune în practică elemente teoretice în situații cât mai apropiate de cele reale.

Participanții sunt implicați direct în rezolvarea unei situații fiind puși în postura de a-și asuma rolurile personajelor implicate. Situația descrisă trebuie să stimuleze interacțiunea dintre participanți/ grupuri. Este o extensie a tehnicii este aceea a "schimbului de rol" în cadrul căreia, participanții trec succesiv prin mai multe roluri familiarizându-se astfel cu diversele perspective prin care situația poate fi abordată.

## Avantaje

Jocul de rol ofera ocazia participanților să analizeze comportamente și să primească feedback specific.

## Dezavantaje

Riscurile sunt legate de neasumarea rolurilor sau, dimpotrivă, de asumarea lor exagerată.

## Proces

Atmosfera sau tonul unui joc de rol este stabilita de instructor. Este responsabilitatea instructorului sa ofere instructiuni clare atunci cand implica un grup intr-un joc de rol. Acesta stabileste regulile de baza si limitele. Instructorul este cel care poate opri jocul de rol atunci cand observa ca se pierde realismul jocului, caracterul si valoarea educativa.

Prin intermediul jocului de rol, participantii invata din experienta. Jocul le permite sa:

- Experimenteaza modul in care ei ar face fata unei anumite situatii. Reactia spontana poate produce sentimente si atitudini care s-ar putea sa nu fie iasa la suprafata in timpul unei discutii. Actorii si observatorii dezvoltata anumite abilitati de a intelege si prevedea propriile comportamente si a celorlalti.
- Spunand un punct de vedere sau o decizie este un pas inainte spre o actiune concreta. Din informtatiile transmise participantii ar putea deduce, de exemplu ca doamna A ar trebui sa ii ceara scuza domnului B. Intr-un joc de rol, doamna A trebuie sa mearga la domnul B sa ii ceara scuza. Cu alte cuvinte, jocul de rol arata diferenta dintre a face un lucru si doar a te gandi la el.
- Se obtine schimbarea unei atitudini. Punand persoane cu temperamente diferite in acelasi rol, se pote observa cum comportamentul unei persoane nu este importanta doar pentru personalitatea sa ci si pentru situatie.
- Exerciitiul exercita control asupra sentimentelor si emotiilor. De exemplu, jucand rolul unui client iritat, un participant ar putea invata sa devina mai putin iritat in viata reala.

Cei mai multi oameni au un sentiment de discomfort cand experimenteaza pentru prima data jocul de rol, insa ei se obisnuiesc pe parcursul jocului. Alti oameni sunt incapabili sa joace un joc de rol. Cel mai bun lucru pe care il pot face este sa vorbeasca despre ce ar putea sa spuna sau sa faca o persoana intr-un rol. Cand intalniti astfel de persoane in grup instructorii nu trebuie sa ii forteze sa participe.

Exista multe modalitati de a prezenta si conduce un joc de rol. De obicei se desfasoara dupa cum urmeaza:

- Instructorul descrie rolurile si persoanele care vor juca diferitele roluri.
- Participantii se simt in siguranta sa joace roluri diferite. Instructorul ii instruieste pana cand e sigur ca participantii inteleg fiecare rol. Participantii pot fi rugati sa isi aleaga voluntar un rol sau pot fi alesi direct de catre instructor pentru rolurile jocului.
- Participantii care joaca roluri sunt rugati sa spuna ce au invatat din ceea ce au experimentat.
- Alti participanti for da feedback celor care au jucat roluri.

Cateodata jocul de rol se poate folosi dupa ce s-a folosit metoda studiului de caz. Astfel, jucand diferitele roluri din studiul de caz, participantii pot schimba situatia prin comportamentele si atitudinile lor.

Jocul de rol poate fi planificat de instructor sau introdus spontan pentru a creste valoarea de invatare a unei situatii. O situatie conflictuala poate fi o ocazie perfecta pentru a juca jocul de rol cu acele persoane care sunt in conflict, insa avand rolurile inversate. Astfel se poate calma un conflict.

## Jocuri

(de “spart gheata” de “de incalzire”, de “energizare”, de “integrare”)

### Descriere

Exista momente in timpul unui curs de instruire cand este nevoie activitati de energizare, de incalzire, de concentrare a atentiei, etc. Aceste jocuri energizeaza trainerii si participantii la un curs de instruire care incep sa se plictiseasca, ofera un cadru de cunoastere a participantilor intr-un mod interesant, stimuleaza interactiunea si gandirea pozitiva intre participanti, genereaza interes si entuziasm asupra subiectului cursului, imbunatatesc comunicarea si increderea intre participanti, etc.

### Utilizare

Alegeti jocurile in functie de

- marimea grupului
- cat de bine se cunosc intre ei membrii grupului
- durata activitatii
- relatia dintre “incalzire” si scopul cursului de instruire sau agenda

### Avantaje

- incurajeaza implicarea si participarea activa

- stimuleaza cunoasterea participantilor intre ei
- stimuleaza ganduri legate de temeri si asteptari
- interactiune
- incurajarea lucru in echipa, cooperarea

### **Dezavantaje**

- grupurile mari pot restrictiona alegerea unor jocuri
- daca jocurile nu sunt realationate cu activitatile care urmeaza, pot parea ca fiind pierdere de timp

### **Procesul**

- Pregatiti instructiunile si materialele necesare
- Sarcina trebuie trasata clar participantilor inainte de a incepe jocul

## **METODA VIZUALA**

O imagine valoreaza cat o mie de cuvinte  
- Confucius

Participantii la un training invata mai rapid si mai bine atunci cand prelegerea este sprijinita de metode vizuale. Studiile din diverse universitati au demonstrat ca timpul necesar pentru prezentarea unui concept se poate reduce cu pana la 40 la suta si ca eficienta prezentarii creste atunci cand argumentele verbale sunt dublate de suportul vizual. Valoarea suportului vizual ca stimulent al invatarii este subliniata de autori de renume in domeniul eficientei comunicarii. Se arata de exemplu ca o imagine este de trei ori mai eficienta decat simpla prezentare verbala iar prezentarea verbala si imaginea impreuna sunt de sase ori mai eficiente decat simpla prelegere. Persoanele obtin 75% din ceea ce stiu pe cai vizuale, 13% pe cai auditive si 12% prin combinatia senzatiilor tactile cu cele olfactive si gustative.

Suportul vizual apare in doua varietati – proiectate si neproiectate. Dintre cele proiectate fac parte filmele, casetele video, diapozitive, graficele computerizate, transparentele. Suporturile vizuale neproiectate include obiectele fizice, imaginile, posterele, benzile audio, afisier etc.

Sunt mai multe motive pentru care un trainer ar trebui sa foloseasca in mod curent materialele vizuale in cadrul prelegerilor. Acestea sunt folositoare si importante pentru ca:

- atrag si mentin atentia participantilor
- subliniaza ideile importante
- reintaresc ideile exprimate verbal
- maresc gradul de retentie al informatiilor
- reduc posibilitatea neintelegerilor
- adauga realism
- asigura repetarea punctelor cheie

## Flipchartul

Flipchartul este unul dintre cele mai raspandite metode folosite in domeniul training ului pentru transmiterea informatiilor si idelor vizuale. Poate fi folosit pentru a crea ilustrarea prelegerii in timp ce aceasta are loc sau poate fi pregatita dinainte. Cea mai mare parte din informatiile scrise pe flipchart nu pot fi vazute de la distanta. Eficienta lui scade pe masura ce dimensiunea grupului creste. Este ideal a fi folosit pentru grupuri intre 15 si 30 de participanti.

Mai multe tehnici pot imbunatatii eficienta unei prezentari cu ajutorul flipchartului:

- Pregateste flipcharturile inainte de prezentare si acopera punctele cheie cu foi de hartie care vor putea fi inlaturate la momentul potrivit al prelegerii.
- Scrie enunturile cheie pe flipchart inainte de prezentare si lasa spatii libere pentru cuvinte sau set de cuvinte pe care le vei cere si primi de la participantii.
- Scrie ideile cheie pe cartonase de aproximativ 13X20 cm si aseaza-le pe flipchart pe masura ce prezinti oral ideile respective.
- Foloseste o varietate de culori dincolo de negru, incluzand culorile vii cu care participantii nu obisnuiti.
- Treimea superioara a flipchartului trebuie lasata libera pentru a permite participantilor sa observe intreaga suprafata a acestuia. De asemenea, lasa spatiu liber in treimea inferioara a flipchartului pentru a putea adauga informati ulterioar, in timpul prelegerii.
- Subliniati sau incercuiti cuvintele cheie pentru a le evidentia importanta.
- Folositi flipchartul pentru a nota informatiile care vin de la participanti. Folositi numere pentru a numerota ideile si adaugati un nou numar dupa notarea fiecarei idei pentru a incuraja generarea unor noi idei.
- Pentru a inlatura un flipchart, prindeti foaia in partea inferioara de ambele colturi si trageți de ea in jos, in directia (stanga-dreapta) in care vreti sa inceapa ruperea ei in partea superioara.

## Sumar

Metodele vizuale imbunatatesc si accelereaza invatarea. Acestea pot fi folosite de un trainer impreuna cu prelegerea sau cu alte metode de training. Cele mai des folosite metode vizuale sunt flipcharul, videoproiectarea si filmele. Cele mai bune rezultat cu ajutorul metodelor vizuale se poate obtine atunci cand materialul ce urmeaza a fi folosit este de calitate profesionista, echipamentul se afla in buna stare de functionare si trainerul sa il foloseasca precum sa si faciliteze procesul de invatare.

## Procedee si metode pentru discutiile de grup

Metode de discutii:

**Masa rotunda.** Intr-o discutie la masa rotunda, un grup mic de indivizi (de la 3 la 5), care au cunostinte despre un anumit subiect il dezbat intre ei in fata unei audiente. Participantii la masa rotunda nu fac o prezentare formala, ei schimba doar idei intr-o conversatie.

**Dialog:** Aceasta metoda este similara celei de mai sus, insa doar doi indivizi iau parte la discutarea subiectului in fata unei audiente

**Simpozion:** Intr-un simpozion, un numar redus de vorbitori, care cunosc un anumit subiect, fac scurte prezentari successive. Aceste prezentari tin, de obicei, cate 5 – 15 minute fiecare.

**Forum:** aceasta forma de discutie permite participarea audientei . Exista mai multe tipuri de forumuri. Cele mai cunoscute sunt:

**Forum deschis:** membrilor audientei le este permis sa intervina la orice moment al intalnirii

**Forum – masa rotunda:** membrii audientii aud discutiile de la masa rotunda si le este permis sa pun intrebari sau sa comenteze subiectele in discutie

**Forum – simpozion:** membrii audientei aud prezentarea facuta de vorbitorii invitati si le este permis sa puna intrebari, sa discute sau sa comenteze

**Forum – dialog:** membrilor audientei le este permis sa puna intrebari, sa discute sau sa comenteze dupa dialog.

**Forum – prelegere:** dupa o prezentare formala din partea unui vorbitor bine-cunoscut al unui subiect, membrilor audientei li se da oportunitatea sa puna intrebari, sa comenteze sau sa ceara lamuriri, sa discute

**Colocviu:** aceasta metoda combina discutiile la masa rotunda si forumul. In timpul discutiilor la masa, membrii audientei sunt invitati sa comenteze sau sa puna intrebari, mai ales daca membrii mesei de discutii sau presedintele cred ca e nevoie de a clarifica anumite puncte, sau acestia evita discutarea anumitor subiecte sau s-a ivit o neintelegerere. Orice intrerupere a discutiilor de la masa trebuie sa se concentreze asupra subiectului din acel moment. Cand problema a fost rezolvata, discutiile organizate de la masa rotunda pot continua

**Sesiune pe grupuri:** audienta este divizata in grupuri de sase pana la opt persoane, ce vor discuta intrebarile puse de lider. Cate o persoana din fiecare grup ar putea rezuma discutiile grupului si sa le rezume pentru intreaga audienta.

**Reactia audientei:** trei pana la cinci membri ai audientei sunt preselecati pentru a asculta o prezentare si vor raspunde mai departe, oferind un sumar si o interpretare a

informatiei care le-a fost prezentata. Aceasta metoda poate fi folosita in mod efectiv atunci cand exista un grup foarte mare si cand timp este limitat.

**Perioada de intrebari:** Membrii audientei au posibilitatea de a pune intrebari dupa ce prezentarea formală s-a încheiat. De obicei, o limita de timp este pusă fiecărei întrebări și pe întregul ciclu întrebare – răspuns

**Brainstorming:** Membrii audientei sunt încurajați să participe prin împărtășirea ideilor sau prin sugestii pentru rezolvarea unei probleme. Nu trebuie discutat nici un punct până când toată lumea și-a spus părerea. Deoarece scopul acestei metode de discuții este acela de a genera o gamă largă de idei, nici unui contribuitor nu îi este permis să își apere informația prezentată. Atmosfera ar să fie deschisă și încurajatoare.

**Grupuri de discuții:** Un grup de persoane se întâlnește în mod informal pentru a subiecte de interes comun.

**Atelier:** Un grup mic de persoane (25 de persoane sau mai puțin) cu un interes comun se întâlnesc pentru a studia și pentru a discuta un subiect specific sau de a își îmbogăți cunoștințele și abilitățile.

**Seminar:** Un grup de persoane care studiază un subiect specific și se întâlnesc pentru a purta discuții conduse de o autoritate recunoscută

**Conferința:** Grupuri mici sau mari de persoane cu un interes similar se întâlnesc pentru a asculta prezentări formale pentru întregul grup; ei se întâlnesc de asemenea pe grupuri mici pentru a discuta diferite aspecte specifice subiectului general al conferinței.

## **Metode de implementare a unui program**

Una din trăsăturile unice ale educației non-formale este gama largă de metode care pot fi folosite în programele de educație.

Selectarea metodelor de implementare a activităților pentru un grup de programe ar trebui bazat pe nevoile, preferințele grupului țintă și pe specificul scopului educațional. De exemplu, dacă obiectivul este acela de a face populația conștientă de o anumită inovație, sistemul de implementare ar putea include câteva elemente mass-media: ca radio, TV, ziare și reviste – sau alte metode care ating un procent cât mai mare din populație. Pe de altă parte, dacă obiectivul este acela de a asigura informație unei clientele specifice, care este pregătită să testeze inovația, atunci sistemul de implementare ar trebui să sublinieze metodele empirice de transmitere a informației. Dintre aceste metode empirice se numără atelierelor, demonstrațiile, casete video, tururi și teste.

Unele dintre aceste metode de transmitere au folosințe multiple și astfel pot fi utilizate în mod efectiv în mai multe etape dintr-un proces educațional. Deși unele dintre aceste metode pot fi mai utile decât altele, ar trebui să fie recunoscut faptul că în cele mai multe cazuri va fi nevoie de mai multe metode pentru a atinge un rezultat multumitor. De aceea, atunci când metode individuale sunt selectate ca și



componente ale unui sistem de implementare a programului, fiecare metoda ar trebui sa atinga un scop specific, pentru ca acestea sa duca mai departe la indeplinirea scopului general al programului de educatie. De exemplu, o adunare publica s-ar putea deschide cu un simpozion in care cateva persoane specialiste sa aduca informatii in cateva prezentari scurte, consecutive. Apoi, daca exista suficient timp, aceste persoane ar putea discuta si explica informatia prezentata. O alternativa ar fi sa asigurati o sesiune de discutii libere sau un forum, ca o concluzie a simpozionului. Aceasta sesiune de discutii permite membrilor audientei sa participe si sa isi exprime opiniile sau sa puna intrebari specialistilor sau unul altuia.

In plus, informatie ajutatoare sau clarificatoare ar putea fi asigurata printr-un dosar cu scurta prezentare sau alte publicatii, analize de date si rezultate ar putea fi asigurate pentru a asigura un mai bun proces de invatare. Astfel, o planificare adecvata combinata cu creativitate in selectare metodei de transmitere asigura un model sistematic pentru a produce oportunitati de educatie eficiente pentru grupul tinta. In alegerea metodei de transmitere a informatiilor intr-un program de educatie, fiti siguri ca includeti suficiente metode pentru a transmite continutul dorit si pentru a atinge astfel obiectivele planificate.

Un program de educatie eficient ar trebui sa includa, pe cat posibil, metode care (1) asigura oportunitati empirice (de a experimenta fizic) pentru cel care invata, (2) sa il ajute pe cel care invata si (3) sa il asigure pe cel care invata sa integreze noua informatie in cunostintele si abilitatile deja existente.

In procesul de educatie, metodele considerate **empirice** sunt acelea care ii permit celui care invata sa castige experienta sau ii permit sa „simta” informatia prezentata. Aceasta experienta ar putea aparea in urma unei activitati fizice sau ar putea implica simturi, emotii sau interactiune sociala, depinzand de continutul programului educational.

**Metode de intarire** asigura suport informational, emotional si social pentru cel care invata, pentru a facilita procesul de invatarea si care sa ii mentina motivatia de a continua procesul de invatare.

Metode de implementare a unui program de educatie care il asigura pe cel ce invata cu oportunitatea de a discuta, clarifica sau de a obtine o intelegere mai buna a noii informatii sunt clasificate drept metode integrative. Aceste metode asigura, in general, oportunitatea ca cel ce invata sa poata integra noile informatii in cadrul cunostintelor deja existente.

## Metode de implementare a unui program de educatie

Metode empirice	Metode de intarire	Metode integrative	Alte metode
Caseta audio	Dosar de prezentare	Conferinta	Televiziunea publica
Caseta video	Agenda	Conventie	Televiziunea prin cablu
Video interactiv	Pliant sau fluturas	Seminar	Radio
CD audio	Brosura	Discutii la masa	Ziar
Demonstrarea metodei	Articol intr-o revista	rotunda	Film
Demonstrarea rezultatului	Afis	Intalnire	Prezentare tip slide-show
Tur	Carte	Simpozion	Fotografie
Sceneta	Mesaj fax	Colocviu	Tabela de afisaj
Atelier	Program de calculator	Dialog	Spectacol
Joc	Newsletter	Grup de discutii	Targ
Jocuri de rol	Scrisoare	Brainstorming	Expozitie
Studiu de caz	Kit pentru studierea la domiciliu	Echipe de ascultare	Prelegere
Colaborare		Interviu	Discurs
		Teleconferinta	Benzi desenate
		Conversatie la telefon	Suveniruri
		Retea de calculatoare	
		Conferinta prin satelit	
		Vizite personale	
		Vizite la birou	

Acest tabel ilustreaza metodele de transmitere, divizate pe 4 categorii: **empirice, de intarire, integrative si altele**. Primele 3 categorii indica stagiul in care diversele metode de transmitere pot fi folosite cu cel mai mare efect intr-un program de educatie. Categoria **altele** indica acele metode care sunt aplicabile intr-o varietate mare de sisteme sau care sunt limitate la situatii speciale. De exemplu, o caseta audio poate fi conceputa pentru a asigura oportunitati empirice si de asemenea sa intareasca cunostintele celui care invata. De aceea, categoriile din tabel ilustreaza numai cea mai buna folosinta.

Pentru a rezuma, cativa factori ar trebui luati in considerare cand se selecteaza metode de implementare a unui program de educatie. Acesti factori sunt:

- grupul tinta
- obiectivele educationale
- tipul si continutul mesajul ce trebuie transmis
- caracteristica metodei de transmitere a informatiei
- utilitatea metodei pentru ilustrarea informatiei

In cele din urma, dumneavoastra ar trebui sa alegeti acele metode care par cele mai bune si cele mai logice pentru a indeplini cerintele unui program de educatie pentru grupul tinta si ar trebui sa faceti ajustarile potrivite acestor metode, in functie de nevoi

## Glosar cu metodele de implementare a unui program de educatie

### *Metode empirice*

- **caseta audio** – mesajul inregistrat va putea fi ascultat mai tarziu, in functie de dorinta celui care invata
- **caseta video** – o inregistrare pe caseta video poate asigura atat informatie audio cat si vizuala.
- **Video interactiv** – un sistem electronic cu care cel care invata poate interactiona pentru a obtine atat informatie audio cat si video
- **VCD** – video compact disk – un mediu de inregistrare a informatiei
- **Demonstrarea metodei** – o explicatie a modului in care trebuie implementata o sarcina prin demonstrarea practica sau prin ghidarea celui care invata in indeplinirea sarcinii
- **Demonstrarea rezultatelor** – o prezentare care arata efectele practicii, ce implica informatie vizuala, empirica sau audio; de obicei include si o comparatie inainte si dupa
- **Tur** – deplasarea unui grup de persoane catre locuri cu interes definit pentru a studia inovatii, sisteme, obiecte, demonstratii, programe aplicate sau alte elemente care ar putea fi nefamiliare participantilor
- **Zi pe teren** – o activitate planificata de durata unei zile intr-un cadru exterior pentru demonstratii, observarea de programe, practici, activitati sau obiecte, prezentari sau experiente practice
- **Atelier** – o intalnire in care un grup mic de persoane cu un interes comun se intalnesc sa studieze sau sa discute un subiect specific sau sa practice o abilitate specifica pentru a isi imbunatati cunostintele si abilitatile proprii
- **Joc** – o simulare realistica sau fantastica in care cei care invata exploreaza sau experimenteaza un anumit subiect, oportunitate sau implicatii
- **Sceneta** – o prezentare dramatica scurta, planificata si repetata dinainte, ce implica doua sau mai multe persoane, cu scopul de a prezenta informatie sau pentru a ilustra o situatie
- **Colaborare** – impartasirea sau schimbul de informatie prin actiuni deliberate din partea unuia sau mai multor indivizi prin legaturi de colaborare cu alti indivizi, grupuri sau organizatii
- **Jocuri de rol** – un exercitiu in care unii membrii ai unui grup sunt desemnati sa interpreteze roluri specifice in situatii ipotetice sau simulate, urmate de discutii intre toti membrii grupului
- **Studiu de caz** – descrierea detaliata a unui eveniment, situatii, sau circumstante specifice care este prezentata unei audiente pentru studiu si analiza

### *Metode de intarire*

- **foaie de date** – o publicatie de cateva pagini care se concentreaza asupra unui subiect sau pe o componenta a unui subiect mai larg, ce prezinta instructiuni sau alte informatii specifice.
- **Agenda** – o compilatie de foi de date sau alte informatii tiparite ce apartin de un subiect specific

- **Pliant sau fluturas** – informatii scurte si concise ce se concentreaza asupra unui program, obiectiv sau subiect si sunt concepute pentru a mari constientizarea grupului
- **Pamflet sau brosură** – o publicatie tiparita care asigura informatie mai cuprinzatoare despre un subiect decat o foaie de date, pliant sau fluturas
- **Articol de revista** – o metoda de prezentare a informatiei catre audienta selectata prin intermediul unui mediu tiparit. Este conceput pentru a imbunatati intelegerea unui subiect; de multe ori este insotit de imagini, desene si grafice, pentru claritate
- **Afis** – o foaie mare, tiparita, conceputa pentru a fi afisata si care contine cuvinte, ilustratii sau amandoua pentru a asigura informatie generala sau specifica catre o audienta mai larga sau specifica
- **Carte** – o publicatie comprehensiva care, de obicei, asigura o tratare temeinica a unui subiect sau a unei povestiri
- **Mesaj prin fax** – informatie tiparita prin mijloace electronice transmisa intre doua sau mai multe puncte printr-o masina de fax
- **Programe de calculator** – un set de instructiuni sau un program care permite calculatorului sa fie folosit in asigurarea de informatii educationale, pentru a comunica sau de a ajuta in luarea deciziilor
- **Scrisoare** – un mesaj scris intentionat unui individ , de obicei transmisa personal sau printr-un serviciu de posta fizica sau electronica
- **Kit pentru studiul acasa** – o colectie de materiale educationale create si asamblate pentru studiul independent al unui subiect specific

#### *Metode integrative*

- **conferinta** – o intalnire a unui grup mai mare sau mai mic de persoane ce au un interes similar pentru o prezentare formala pentru intregul grup si pentru sesiuni pe grupuri mici, ce se concentreaza pe componente specifice ale unui subiect general
- **conventie** – unu ansamblu mai mare de persoane ce au un interes similar si care reprezinta parti ale unei organizatii mai mari. Intalniri multiple, planificate ale sub-grupurilor pot aparea simultan in cel putin una din partile acestui eveniment
- **seminar** – o intalnire in care un grup de persoane care studiaza un subiect specific sunt implicate in discutii conduse de catre o autoritate recunoscuta
- **discutii la masa** – discutii purtate de un grup mic de persoane ce cunosc un anumit subiect, in fata unei audiente. Participantii la discutii nu fac prezentari formale, ci schimba idei prin intermediul conversatiei
- **forum** – o forma de discutii de grup care permite audientei sa participe. Perioadele de discutii pot fi complet deschise sau restrictionate la o parte a programului.
- **Intalnire** – un ansamblu de oameni carora li se prezinta un subiect de interes comun
- **Simpozion** – un ansamblu in care scurte prezentari sunt facute de catre un numar redus de vorbitori, cunosctori ai unui anumit subiect. Aceste prezentari pot tine de la 5 la 20 de minute fiecare
- **Colocviu**: aceasta metoda combina discutiile la masa rotunda si forumul. In timpul discutiilor la masa, membrii audientei sunt invitati sa comenteze sau sa

puna intrebari, mai ales daca membrii mesei de discutii sau presedintele cred ca e nevoie de a clarifica anumite puncte, sau acestia evita discutarea anumitor subiecte sau s-a ivit o neantelegere. Orice intrerupere a discutiilor de la masa trebuie sa se concentreze asupra subiectului din acel moment. Cand problema a fost rezolvata, discutiile organizate de la masa rotunda pot continua

- **Dialog:** o discutie intre doua persoane condusa in fata unei audiente
- **Grup de discutii** – un grup de persoane care discuta un subiect de interes comun
- **Brainstorming:** un proces in care membrii audientei sunt incurajati sa participe prin impartasirea ideilor sau a sugestiilor in legatura cu un anumit subiect. Nu sunt permise discutii pana cand nu toata lumea exprimat si-a ideile.
- **Interviu** – o intalnire fata in fata in care se dezvaluie fapte si ganduri
- **Teleconferinta** – procesul prin care trei sau mai multi indivizi aflati la distanta sunt conectati prin semnale bidirectionale audio si video, cu scopul de a schimba informatie
- **Conversatie telefonica** – o metoda electronica pentru transmiterea directa de informatii intre doua persoane aflate la distanta, prin intermediul vocii
- **Retea de calculatoare** – legatura dintre doua sau mai multe calculatoare cu scopul de a imparti si schimba informatie. Legatura poate fi restrictionata la retea locala sau se poate extinde la alte surse de informatie, de pe o arie mai mare
- **Conferinta prin satelit:** o metoda de teleconferinta care foloseste atat semnal audio cat si video, transmis prin cablu sau satelit, cu scopul de a conferinta, instrui sau a disemina informatie intre persoane aflate la distanta
- **Vizite personale** – Un schimb de informatie fata in fata intre doua sau mai multe persoane, de obicei la locatia persoanei care primeste informatia
- **Vizite la birou** – un schimb de informatie fata in fata intre doua sau mai multe persoane, de obicei la locatia celui care asigura informatia.

#### *Alte metode*

- **Televiziunea publica** – o metoda de a asigura mesaje audio-video catre o audienta generala
- **Televiziunea prin cablu** – un sistem in care semnalele de televiziune sunt distribuite printr-un cablu electronic celor care au subscris la acest serviciu, de obicei restrictionat la o suprafata geografica redusa.
- **Radio** – o metoda de transmitere a informatiei catre o audienta generala via mesaje audio
- **Ziar** – o publicatie tiparita periodic, de obicei zilnic sau saptamanal, care asigura informatii unei audiente generale in cadrul unei zone geografice specifice
- **Film** – un sistem de prezentare a imaginilor structurate intr-o ordine specifica pentru a fi proiectate unui grup
- **Prezentare de diapozitive** – un sistem in care imagini in format de 35 mm sunt proiectate sincron cu o caseta audio pentru a asigura informatie audio si vizuala
- **Fotografie** – o imagine tiparita care asigura informatie vizuala

- **Tabela de afisaj** – un mediu fizic pe care pot fi atasate mesaje pentru a asigura informatie vizuala tuturor celor care le observa
- **Spectacol** – un eveniment in care experienta si informatiile sunt transferate unei audiente specifice sau catre publicul general prin expozitii, competitii, demonstratii sau alte activitati.
- **Targ** – un eveniment planificat cu o larga audienta cu scopul de a expune, observa, cumpara, vinde, distra, educa si informa.
- **Expozitie** – expunerea de materiale sau obiecte pentru a informa
- **Prelegere** – o prezentare orala, de obicei formala, unui grup, de catre un individ cu un grad inalt de cunoastere a unui subiect
- **Discurs** – o prezentare formala de informatii sau opinii ale unui individ catre un grup; nu necesita in mod explicit interactionarea ulterioara dintre vorbitor si audienta
- **Papusa** – prezentarea informatiei cu ajutorului unui caracter fictiv neanimat
- **Benzi desenate** – folosirea benzilor desenate poate atrage atentia, crea interes sau asigura informatie. Aceasta metoda are efect in special in cazul unei audiente mai speciale sau handicapate.
- **Suveniruri** – prezentarea unui mesaj sumar, tiparit pe obiecte de genul brelocurilor, pixurilor, canilor sau altor obiecte similare

## 24.

## **Metode si tehnici pentru schimburile de tineret**

Stabilirea metodologiei pentru programele de schimb intercultural este o parte critica a pregatirilor pentru derularea in bune conditii a unui schimb intercultural de tineret. Aceasta include deciderea metodelor de invatare si continutul programului, pentru a crea oportunitati de explorare a unor noi zone de cunoastere si potential, intr-un mod care sa dezvaluie capacitatile naturale si interesele tinerilor. Programul ar trebui sa ofere tinerilor participanti sansa de a fi socotiti cetateni activi, sa se dezvolte si sa creasca intr-un mod ce este sensibil fata de contextual din care provin, nevoile si abilitatile proprii. O integrare maxima a proiectului in comunitatea ce il gazduieste ar putea duce chiar la o cooperare mai larga. Programe de success pot sa includa urmatoarele elemente:

Animatie generala (de catre echipa de lideri si participanti)

- incurajeaza un climat de incredere reciproca, ce faciliteaza cooperarea si schimbul intre toti participantii;
- comunicarea poate fi promovata prin oferirea de timp pentru contacte personale de-a lungul programului;
- oportunitatile maxime pentru exprimare si discutii pentru toti participantii sunt esentiale si pot implica diferite metode.

**Sesiuni plenare (intregul grup)**

- permite folosirea in comun a informatiilor
- promoveaza invatarea formala
- asigura oportunitatea unui feed-back in urma discutiilor pe grupuri restranse
- asigura discutiile "la masa rotunda" si dezbaterile formale

**Lucrul pe grupuri (grupuri mici)**

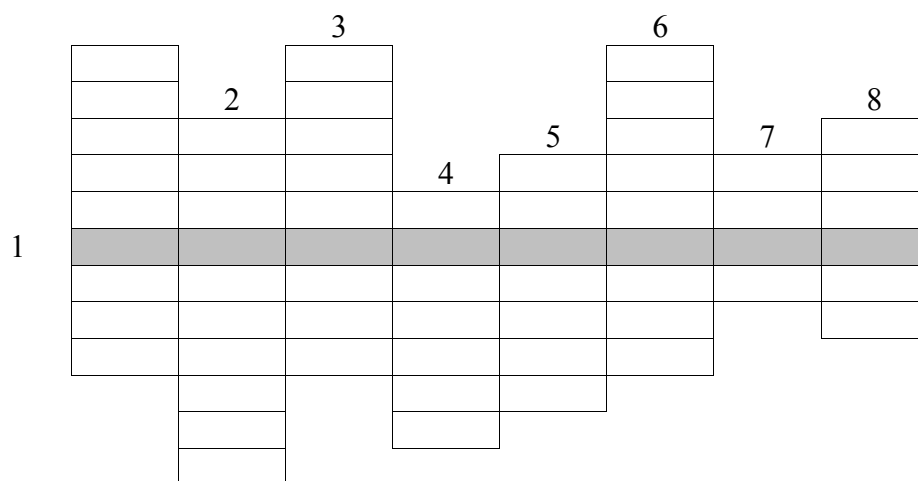
- promoveaza discutii informale si apropierea participantilor
- permite tuturor participantilor sa se exprime si sa asculte
- faciliteaza invatarea mai detaliata a unor aspecte
- atelierile pot sa incurajeze procese de invatare practice si participationale, potrivite pentru simulari si studii de caz.

**Vizite in exterior**

- asigura oportunitatea de a intalni medii noi si diverse
- promoveaza contactul personal cu comunitatea locala
- pot fi realizate si in grupuri mici sau cu toti participantii

In ce masura sau in ce stadiu al schimbului vor fi folosite aceste elemente va depinde de profilul participantilor si de natura programului.

## REBUS



### Orizontal

- *Muncitor* de tineret

### Vertical

- Lucratorul de tineret trateaza tanarul cu profesionalismul unui ...
- Aptitudine de baza a unui lucrator de tineret de succes
- Alaturi de distractie si invatare acest element se imbina in activitatile de educatie nonformala
- Lucratorul de tineret trateaza tanarul cu atasamentul unui bun ...
- Lucrul cu tinerii previne formarea acestui sentiment
- Metoda folosita astazi
- Calitate care nu trebuie sa lipseasca unui lucrator de tineret de succes
- Rabdarea unui lucrator de tineret trebuie sa fie ...



# Simularea

*Aud si uit  
Vad si imi amintesc  
Actionez si inteleg.*  
3. Confucius -

## Descriere

Simularea este un model simplificat sau abstract a unui model particular de proces care trebuie invatat de un grup participanti la un curs de instruire. Ea combina studiul de caz cu jocul de rol in scopul de a reproduce cat mai fidel posibil o situatie reala. Scopul este facilitarea transferului in practica a cunostintelor teoretice.

Simularea este una dintre cele mai eficiente metode pe care un instructor o poate folosi sa dramatizeze situatii din viata reala. Lucrand prin prin simulare, participantii pot invata despre proces si despre ei insisi ca actori ai procesului, fara a-si asuma riscurile unei experiente din viata reala.

## Utilizare

- permite participantilor sa experimenteze luarea unei decizii in situatii "reale" fara a fi ingrijorat de consecintele deciziilor lor
- este o modalitate de a aplica cunostinte, de a dezvolta deprinderi si de a analiza atitudini intr-un context asemanator cu o situatie reala

## Avantaje

- caracter practic
- participantii sunt responsabili de propriile reactii
- implicare mare a participantului
- feedback imediat

## Dezavantaje

- consuma mult timp
- facilitatorul trebuie sa fie foarte bine pregatit, in mod special asupra logisticii
- o simulare este adesea o viziune simpla a realitatii
- necesita o pregatire riguroasa a situatiei simulata si a materialelor necesare.

## Procesul

- Pregatiti participantii sa isi asume roluri specifice in timpul simularii
- Prezantati obiectivele, regulile si timpul disponibil pentru simulare
- Facilitati simularea
- Intrebati participantii ce reactiile au avut in timpul simularii
- Intrebati participantii ce au invatat in urma simularii, dupa care dezvoltati un principiu
- Intrebati participantii asupra legaturii intre simulare si viata lor
- Concluzionati

Exista modele simple de simulari care se folosesc in educatia copiilor de varste mici. De exemplu, pentru a educa un copil asupra modului in care se cumpara dintr-un magazin, se foloseste un jocul de simulare a activitatii de cumparare intr-un magazin.

# “Storyboard”

## Descriere

Aceasta metoda foloseste un proces asemanator brainstormingului, avand 2 avantaje.

Participantii gandesc inainte sa raspunda. Primul pas este sa le spui la ce sa se gandeasca. De exemplu, ai putea sa ii ceri unui director de scoala sa se gandeasca la diverse moduri de a crea un mediu sigur si stimulat in care procesul de invatare sa se desfasoare. Sau daca esti interesat sa stii punctele tari a unei comunitati cere locuitorilor acelei comunitati sa se gandeasca la lucrurile din comunitate care le-ar lipsi cel mai mult daca n-ar mai exista.

Daca temele sunt scrise pe bucati de hartie, participantii se pot grupa si combina foarte usor – le acordati participantilor satisfactia de a-si organiza ideile intr-un mod rapid.

## Utilizare

Storyboard este util in dezvoltarea unei viziuni de viitor. De exemplu, “daca ar fi sa gazduiesti un vizitator care are de gand se se mute la tine in localitate in viitorul apropiat, ce ai vrea sa vada acea persoana?”. Sau “daca banii n-ar fi o problema, descrie cum va fi organizatia peste 20 ani”.

## Avantaje

Folosirea acestei metode stimuleaza creativitatea mintea deschisa a participantilor

## Dezavantaje

Poate fi o metoda inutila atunci cand se foloseste inadecvat, cand se prevad niste rezultate dinainte.

## Proces

Daca ideile se invart intr-un spatiu limitat, facilitatorul ar trebui sa gandeasca toate categoriile dinainte si sa le posteze pe acele care ar ajuta la sortarea informatiilor.

**Pasul 1.** Adresati intrebarea

**Pasul 2.** Acordati participantilor intre 5 si 10 minute sa raspunda in scris. Folositi hartii de aceeasi dimensiune standard pentru fiecare item.

**Pasul 3.** Fiecare participant isi posteaza ideile proprii.

**Pasul 4.** Participantii au posibilitatea sa se plimbe prin sala pentru a vedea toate ideile si pentru a-si forma o imagine de ansamblu asupra a ceea ce ei urmeaza sa creeze.

Continuarea: Informatia poate fi folosita ca baza pentru un raport sau un plan.

# Gandesc, simt, dau cu piciorul

## Scop

evaluarea activitatilor din cursul zilei din trei perspective diferite.

## Avantaje

- se obtine parerea tuturor participantilor
- parerile nu sunt doar exprimate ci si discutate
- participantii afla ce gandesc si ceilalti despre activitatile din cursul zilei.

## Dezavantaje

- parerile exprimate de unii participanti ar putea fi afectate de faptul ca nu se asigura decat in mica masura, anonimatul

## Proces

- Participantii sunt impartiti pe grupe a cate 5-7 persoane. Fiecare grupa primeste o foaie de flip-chart pe care e desenat conturul unui omulet. Nu i se vad decat mainile, picioarele, corpul si inima. Celelalte elemente lipsesc.
- Participantii sunt indemnati sa scrie simultan pe foaia de flipchart:
  - ceea ce gandesc despre ceea s-a intamplat in ziua respectiva ( in zona capului, centrul gandirii )
  - ceea ce au simtit in ziua respectiva ( in zona inimi, zona sentimentelor pozitive )
  - ceea ce ar fi scos din ziua respectiva ( in zona piciorului, adica lucrurile carora le-ar fi dat cu piciorul )
- Mai apoi se porneste o discutie libera despre cele scrise pe cele trei parti ale corpului individului din desen.

## Evaluare

### Descrierea

Evaluarea este o metoda care se foloseste in general la finalul desfasurarii unei activitati pentru a masura daca obiectivele au fost atinse.

### Utilizare

- pentru a determina cum se desfasoara o activitate (verificare a procesului) si pentru a face orice modificare necesara
- pentru a determina la sfarsitul activitatii calitatea ei si daca participantii au fost satisfacuti

- pentru a afla ce activitate, program sau lucru practic a determinat o diferență în comportamentul participantului

### **Avantaje**

- pe baza rezultatelor evaluării pot realiza modificări în programul pentru ziua/sesiunea următoare.
- Identifica punctele slabe care necesită îmbunătățiri dar și punctele tari

### **Dezavantaje**

- dacă evaluarea nu se formulează în funcție de obiectivele stabilite, rezultatele pot fi inutile
- folosirea unor instrumente neadecvate pot face evaluarea un eșec
- trasarea incompletă a instrucțiunilor de evaluare pot afecta rezultatele

### **Proces**

Evaluarea poate fi realizată în mai multe forme în funcție de obiective, structura și mărimea grupului, conținutul informațional, etc. Este important să se stabilească de la început obiectivul evaluării și instrumentul.

### **Tipuri de evaluări:**

- individuală și /sau pe întrebări în grup
- întrebări orale și /sau scrise
- concluzionari verbale la sfârșitul sesiunii sau a cursului de instruire
- pe parcursul unei activități
- la sfârșitul unei activități
- la câteva luni după curs
- folosiți formulare standard sau creați propriile formulare adaptate la conținutul și nevoile proprii
- interviuri pe grupuri mici de participanți

## **Ravas**

### **Obiectiv**

Evaluarea într-un mod distractiv și provocator a cunoștințelor, aptitudinilor sau atitudinilor acumulate sau experimentate în timpul zilei. De asemenea, jocul provoacă imaginația participanților.

### **Un posibil text introductiv**

<< Ați văzut vreodată pe cineva primind un ravas, într-o prăjiturică chinezească, în pachetul unei gume de mestecat sau cu orice altă ocazie și să îl citească încântat tuturor prietenilor de parcă ar fi un mesaj de la divinitate? Vi s-a întâmplat vreodată vouă acest lucru? [Dacă cineva ridică mâna spuneti-i: “Și mie mi s-a întâmplat. E ciudat. Oare ce e în capul nostru ?”]. Serios vorbind, știm cu toții că aceste ravase sunt compuse probabil chiar la brutărie sau în fabrica de gumă de mestecat – poate în

timpul unei pauze de cafea a lucratorilor de acolo. Iar noi cumparam produsul, cautam cu nerabdare ravasul si mergem repede sa ne laudam prietenilor cu mesajul trimis parca numai si numai noua.

Oricum, acum fiecare dintre noi isi va primi propriul mesaj din partea divinitatii sau a fabricii de imbuteliat suc, cine stie?! >>

### **Flux logic**

- Dupa discursul introductiv fiecare participant primeste o sticluta de suc care contine un ravas (sau orice altceva care contine un ravas ).
- Fiecare participant va citit mesajul din sticluta lui dupa care avand la dispozitie 3-4 minute trebuie sa compuna in cateva fraze ceea ce a retinut in ziua respectiva folosindu-se de mesajul de pe ravas.

Pe rand, participantii vor impartasii ceea ce au compus ei, pornind de la mesajul ravasului.

## **Copacul cu fantomite**

### **Scop**

Prin semnificatia desenului, participantii isi pot exprima sentimentele fata de o anumita situatie sau un joc pe care l-au jucat. Aceasta metoda este foarte utila pentru multe activitati sau un schimb de tineret.

### **Descrierea**

Participantii au la dispozitie cateva minute pentru a reflecta asupra sentimentelor pe care le-au avut de-a lungul zilei. Apoi vor identifica fantomita din copac cu care se identifica cel mai bine si de ce. Daca se repeta acest exercitiu se obtine o evolutie asupra dezvoltarii participantilor.

### **Variatii**

Aceasta metoda mai poate fi folosita la sfarsitul unei activitati. Participantii indica unde erau la inceputul activitatii si unde se regasesc la sfarsitul acesteia. Aceasta metoda poate fi discutata in grupuri mici.

### **Timpul necesar**

Pregatirea si introducerea: 5 minute

Realizarea metodei: 30 – 60 minute

### **Materiale necesare**

Fotocopii ale copacului cu fantomite pentru toti participantii.

### **Numarul participantilor**

Maxim 12.

### **Varsta**

Incepand cu 12 ani.

## 10 moduri de a incheia o sesiune

### **Azvarlirea mingii cunoasterii**

Fiecare membru al grupului impartaseste un lucru pe care l-a invatat in timpul cursului de instruire. Utilizati o minge, astfel incat fiecare persoana impartaseste ceea ce a invatat atunci cand primeste mingea.

### **Planuri de viitor**

Fiecare participant impartaseste un lucru pe care l-a invatat in timpul cursului de instruire si pe care doreste sa il aplice in saptamana care urmeaza dupa acest curs. De exemplu, daca sunt la un curs de instruire despre managementul proiectului, fiecare participant va spune primul lucru pe care il vor aplica intr-un proiect.

### **Intreaba Expertii**

La inceputul cursului de instruire cereti fiecarui participant sa scrie o intrebare la care doresc raspuns in timpul sesiunii. La sfarsitul cursului, amestecati intrebarile si cereti participantilor sa isi raspunda unul altuia la intrebari.

### **Canta un cantec**

Participantii sunt grupati in grupuri de cate 3 persoane. Ei trebuie sa compuna si sa cante un cantec despre ceva ce au invatat in timpul cursului de instruire. De exemplu, la un curs despre siguranta mersului cu motocicleta o echipa canta "Vasleste, vasleste, vasleste barca ta" cu ajutorul cuvintelor care descriu cum sa ia curba in siguranta.

### **Concurs de cuvinte incrucisate**

Creati un puzzle de cuvinte incrucisate (sunt accesibile programe la adresa [www.crosswordkit.com](http://www.crosswordkit.com)) cu idei care descriu concepte cheie din timpul cursului de instruire. Formati un poster acest puzzle de cuvinte incrucisate si acordati echipelor 5 minute pentru a-l completa. Acordati premii echipelor care gasesc toate raspunsurile corecte in timpul acordat.

### **As dori sa se intample**

Dati fiecarui participant o carte postala. Solicitati participantilor sa isi scrie propria adresa postala pe o parte si o dorinta care vor sa o indeplineasca peste o luna pe cealalta parte. Colectati cartile postale si trimiteti-le participantilor peste o luna cerandu-le sa va spuna in ce masura si-au indeplinit dorinta.

### **Pictura murala de grup**

Lipiti pe un perete o bucata mare de hartie (suficient de lunga astfel incat toti participantii sa poate scrie pe ea in acelasi timp). Fiecare participant trebuie sa deseneze o imagine care sa reprezinte ceea ce au invatat ei in timpul cursului de instruire. Apoi cereti-le sa ghiceasca ce reprezinta fiecare imagine.

### **Momente de Stea**

La finalul unei sesiuni de consolidare a echipei, cereti fiecarui participant sa identifice un moment in care o persoana din grup s-a evidentiat in mod impresionant cu ceva.

Un astfel de moment se intampla atunci cand o aptitudine a unui participant a iesit in evidenta. In timp ce identifica aceste momente, participantii trebuie sa lipeasca o steluta persoanei careia i-a identificat acel moment de scipire. Asigurati-va ca fiecare participant va primi o steluta pentru un moment in care a iesit in evidenta. Daca e necesar, mentionati si dumneavoastra cateva astfel de metode pe care le-ati observat la participantii.

### **Pasi in actiune**

Asezati etichete in forma unei urme de picior (de marime reala) pe podea, sub forma unui sir sau a unei potcoave de cal. Asezati grupul in fata primei urme din sir. Pentru a face un pas inainte cereti participantilor sa impartaseasca un lucru pe care il vor face in urmatoarea saptamana. Apoi spuneti-le ca acesta a fost primul pas spre actiune, adica au promis ca vor face ceva.

### **Multumesc**

Pentru a sublinia modul in care participantii au invatat unii de la altii in timpul cursului de instruire, cereti-le sa multumeasca unuia dintre participantii (in afara de instructor) care l-a ajutat sa invete ceva sau i-a clarificat un aspect pe care nu l-a inteles in timpul cursului de instruire. Spuneti participantilor ca atunci cand vor primi un "Multumesc" sa spuna simplu "Cu placere". Acest lucru ii ajuta pe participantii atat sa dea cat si sa primeasca complimente.

## 7. Jocurile

### Fugi de bobmba ascunde-te dupa zid

Toti participantii se ridica de pe scaune si se plimba prin camera. In acelasi timp facilitatorul va ruga participantii sa aleaga, in minte ( fara a spune o persona care este bomba de care ei trebuie sa fuga si o alta persoana care va fi zidul dupa care se vor ascunde de bomba).

### In blocul nostru

"Exista un bloc in apropiere. Unul dintre apartamente e inchiriat unui grup care are deseori musafiri de acasa si organizeaza frecvent petreceri. Cativa vecini, in special cei care locuiesc in apartamente apropiate de cel al studentilor sunt deranjati si se plang ca studentii si prietenii lor fac zgomot, nu-i lasa sa doarma si nu au grija de cladire.

Vecinii au organizat o sedinta pentru a incerca sa rezolve aceasta problema. "

Voluntarii vor juca rolul vecinilor. E nevoie de minimum 6 si maximum 9 participanti.

Restul participantilor sunt observatori. Impartiti cartile de joc intre voluntari si dati observatorilor copii ale notitelor observatorilor. Cateva minute sunt necesare pentru ca persoanele sa stie ce trebuie sa faca.

Reamintiti voluntarilor ca scopul e sa descopere o solutie pentru probleme apoi sa inceapa jocul.

Discutia trebuie sa dureze 10 min si apoi fara intrerupere fiecare participant va primi o copie a indicilor pentru gasirea unor solutii. Jocul va continua in media inca 10 min. Totusi, jocul se poate intrerupe sau prelungi dupa necesitate.

### Evaluare si chestionare

Toti participantii se vor strange intr-un grup pentru discutii care ar trebui impartit in 2 parti:

#### *Exercitiul/jocul*

Discutati ce s-a intamplat in joc folosind ca si ghid urmatoarele intrebari:

- Ce au inregistrat observatorii si care au fost impresiile lor fata de joc/exercitiu? Care a fost parerea actorilor?



- Le-a fost dificil sa-si intre in rol, ce li s-a parut ca a fost mai greu si ce a fost mai simplu? Participantii au perceput vreo diferenta dintre faza I si faza a II-a, adica dupa ce actorii au primit indiciile pentru gasirea solutiei.
- c)Ce argumente au fost aduse si au fost bazate pe fapte, motive sau emotii?
- d)A fost usor sa-si gaseasca argumente pentru sau impotriva studentilor?
- e)De unde au adus argumente?
- f)S-a rezolvat problema si toata lumea a fost multumita de rezultat?
- g)A fost o solutie corecta sau o parte a trebuit sa cedeze mai mult decat cealalta?
- h)Care au fost solutiile alternative?

### *Situatia in viata reala*

Odata ce toata lumea a vorbit, grupul ar trebui ajutat in analiza si reflectarea problemelor.

Poti lansa dezbateri prin adresarea de intrebari precum:

- Jocul a reflectat vreo realitate?
- Care au fost similaritatile si care diferentele?
- A fost ceva exagerat?
- Care dintre personaje a reflectat cel mai bine atitudinile din societatea noastra?
- Cand facem fata unui conflict care implica persoane din medii culturale diferite, cautam o solutie care e buna pentru toti sau incercam sa ne impunem punctul de vedere si sa neglijam pe cei care gandesc altfel?
- Cat de mult e conflictul legat de neintelegerile din cultura decat de alte lucruri precum interese personale si economice?
- A trecut cineva print-un asemenea experiment?
- Care au fost circumstantele?

### **Rolurile**

#### **Student strain**

Vorbesti si intelegi limba tarii gazda foarte bine dar nu intelegi de ce vecinii sunt nervosi. In opinia ta, te-ai comportat perfect normal si la fel au facut si colegii tai de apartament. Nu veti parasi apartamentul pentru nimic in lume.

#### **Seful de bloc**

Apartamentul tau se afla departe de cel al studentilor straini. Personal pe tine, nu te-au deranjat cu nimic. In schimb nu iti plac strainii si nu vrei sa ei sa stea in bloc cu tine.

### **Femeie tanara (25-30 de ani)**

Traiesti singura si tie frica de studenti pentru ca arata ciudat si diferiti de tinerii obisnuiti.

### **Persoana tanara**

Si tu esti student(a). Nu ai o opinie clara asupra problemei discutate dar ai vrea sa te muti in apartamentul in care stau studentii straini.

### **Refugiat**

Si tu esti strain dar vii din alta tara decat studentii despre care e vorba. Tu si familia ta nu prea aveti de-a face cu vecinii de bloc. Nu ai avut niciodata nici un conflict cu vecinii de bloc desi te simti destul de izolat de ei.

### **Cuplu in varsta (un batranel si o batranica)**

Sunteti amandoi la curent cu probleme care ii forteaza pe multi sa isi paraseasca tarile de origine si sa inceapa o viata noua in alta parte. Sprijini o organizatie care desfasoara programe de sprijinire a tarilor in curs de dezvoltare.

### **Somer**

Esti total impotriva legilor care permit strainilor sa vina, sa traiesca si sa munceasca in tara aceasta. Parerea ta este ca strainii ar trebui sa fie lasati in tara doar ca turisti.

### **Proprietarul cladirii**

Studentii straini si-au platit tot timpul chiria la timp si nu vrei sa pierzi aceasta sursa sigura de venit. Nu iti plac prea mult strainii si vezi in aceasta cearta o buna ocazie pentru a mari chiria studentilor. Pe de alta parte mai ai un apartament la periferia orasului pe care l-ai putea inchiria studentilor straini.

### **Observator**

Treaba ta ca observator este sa fii atent la ceea ce se intampla cu mare atentie si sa iti notezi aspectele relevante pentru a putea interveni la discutia de dupa inchierea scenetei.

Lucrurile pe care trebuie sa le notezi:

- Participanții vorbesc pe rand, unii dintre ei vorbesc peste ceilalți sau toți încearcă să vorbească în același timp; unul-doi participanți încearcă să își impună punctul de vedere ?
- Încearcă cineva să ia inițiativa și să modereze ședința ?
- Ce fel de argumente folosesc participanții în susținerea părerilor lor ?
- Ai observat vreo schimbare în atitudinea sau în comportamentul participanților după ce au primit noile instrucțiuni ?

## **Idei pentru găsirea unei soluții**

### *Liderul*

Ai fost ales în mod democratic pentru a prezida această ședință. Urmează instrucțiunile de mai jos.

### *Seful de bloc*

Nimeni nu a fost ales până acum să prezideze ședința. Sugerează ca ar trebui aleasă în mod democratic o persoană care să aibă acest rol. Propune ca acea persoană să fie chiar tu pentru că tu ești seful de bloc. Dacă ceilalți vor fi de acord, păstrează această foaie și urmează instrucțiunile de mai jos. Dacă altcineva va fi ales, da-i această foaie și i-a pe al lui/ei în schimb.

### *Moderarea ședinței*

Treaba ta este să păstrezi ordinea și să moderezi ședința. Va trebui să te asiguri ca:

- toată lumea are ocazia să vorbească
- oamenii își respecta ordine la luarea de cuvânt
- dacă este necesar stabilește o limită pentru fiecare intervenție și nu lasă participanții să treacă de această limită.
- nu permite folosirea unui limbaj agresiv și nu lasă oamenii să devieze de la subiect
- încearcă să menții discuția pe o notă pozitivă
- scopul este găsirea unei soluții la problema ridicată, aminteste-le asta din când în când

### *Găsirea unei soluții*

Gândește-te ce poți face, fără a ieși din rolul tău, pentru a găsi o soluție:

- ascultă activ și respectă dreptul fiecăruia la cuvânt
- încearcă să faci legătura între ceea ce vrei să spui și ceea ce s-a spus anterior
- când primești cuvântul încearcă să faci un rezumat a ceea ce a spus persoana care a vorbit înaintea ta
- încearcă să faci diferență între fapte intamplate și opiniile tale
- nu deviază de la subiect, concentrează-te asupra problemei studenților străini și a necesității de a găsi o soluție, nu adu în discuție alte fapte, opinii sau idei pe care le-ai putea avea.

# Intalnire intamplatoare

## Ideea jocului

Oamenii care sunt considerati creativi vin adesea cu idei noi. Cel mai adesea isi dau seama ca acestea sunt rezultatul conexiunilor intre idei mai vechi.

Cum reusesc ei sa realizeze acest lucru daca nici nu incearca sa fie originali?

Secretul sta in cuvantul incercare. Oamenii considerati creativi nu se chinuie sa vina cu idei inovative. Ei doar isi deschid ochii si mintea in lumea din jurul lor si asteapta ca dintr-o data sa le vina ideea. Iar surpriza surprizelor este ca lumea din jur contribuie la acest lucru.

Acest joc va oferi participantilor o tehnica puternica si foarte haioasa de a scoate cele mai bune idei din ei.

## Timpul necesar

Jocul poate dura de la 15 minute, pentru un exercitiu simplu care genereaza multe idei, pana la 45 minute, daca jocul se foloseste pentru rezolvarea unei probleme in grup.

## Materiale necesare

- un ziar, revista, carte sau dictionar
- o coala de flipchart

## O sugestie de introducere haioasa

*Prima intrebare:* "Cati dintre voi v-ati pus problema ca nu sunteti o persoana creativa si ati identificat alte talente in schimb ca: gradinarit, cantat, un bun parinte, bucatar, etc. Dar creativ? Nu, eu nu...!"

*A doua intrebare:* Cati dintre voi ati trecut prin etapa copilariei? Cineva dintre voi?

Ei bine, daca ati trecut prin perioada copilariei inseamna ca din start sunteti o persoana creativa. O sa va dovedesc. Daca atunci cand erati copii va dadea cineva un furtun pentru a uda gradina ati fi inceput sa udati gradina? Nu zau! Ce ar fi putut sa devina acel furtun? Un sarpe, sau o nuia/bici? (acordati participantilor sansa sa intre in joc). Le va face placere sa intervina cu alte idei ca de exemplu: o coarda de sarit, hamuri pentru un cal, o litera, o franghie de legat, o linie care sa delimiteze zona in care se joaca un joc, etc.

Exact! Ultimul lucru pe care un copil care se respecta l-ar face ar fi sa foloseasca furtunul pentru scopul initial (udatul gradinii). Aceasta inseamna joaca. Iar joaca este creativitate. Joaca si creativitatea sunt acelasi lucru deoarece ambele presupun stabilirea unor legaturi neasteptate intre lucruri.

Si bineinteles ca daca ai fost copil te-ai nascut cu jocul in brate. Aceasta inseamna ca esti capabil sa stabilesti conexiuni intre lucruri – esti un creativ din nastere! Acum ce ati spune daca ne-am intoarce la acea creativitate din copilarie? Super!

## Cum se joaca jocul

- Lasati grupul sa decida asupra unui obiectiv. Exemple: " atragerea de noi clienti", "cresterea productivitatii". Scrieti obiectivul pe coala de flipchart.

- Acum deschideți cartea sau revista, închideți ochii și puneți degetul pe o pagină. Orice cuvânt atins este cuvântul pe care grupul îl va folosi în acest exercițiu. (Observație: dacă ati pus degetul pe o conjuncție sau un cuvânt de legătură, atunci alegeți un cuvânt alăturat). Scrieți cuvântul pe coala de flipchart.
- Informați grupul că scopul lor este să găsească cât mai multe legături posibile între cuvântul ales din revista și obiectivul grupului.
- Începeți printr-un exemplu dat de dumneavoastră. Să zicem că obiectivul grupului este “atrăgerea de noi clienți” iar cuvântul ales a fost iepuras. Începeți prin a realiza o legătură cu voce tare între aceste cuvinte.
- Dacă după cel puțin un minut de eforturi grupul nu vine cu idei noi, lăsați deoparte cuvântul și alegeți altul. Continuați până când grupul creează câteva idei serioase (care mai necesită dezvoltare).

### **Intrebări pentru analiza jocului**

- Ce a fost diferit în acest exercițiu față de modul obișnuit în care încercăm să creem idei noi?
- Cum a fost să creezi noi idei într-un mod neobișnuit – să lucrez cu idei care nu au nici o legătură între ele la prima vedere? A fost incomod?
- V-ati obișnuit cu această stare pe parcursul jocului?

Punct cheie: Poti să vii cu o idee nouă dacă folosești o metodă tradițională, logică?  
Acest joc se poate folosi și cu alte scopuri: formarea echipei, cum să faci față unei schimbări.

## **Vacile și Primăria**

Un exercițiu despre negociere și interdependență.

### **Materialele necesare :**

Pentru fiecare grup de participanți (în număr de 4 –5) va fi necesar 12 hartiute tip post-it pentru a nota numărul de vaci care vor fi trimise pe pasune. Markere pentru fiecare grup și flipchart + hartie flipchart pentru Primar

O cameră suficient de mare pentru ca grupurile mai mici să poată avea un mic spațiu pentru a discuta în taină.

### **Mărimea grupului :**

Cel puțin 12 și cel mult 40 de participanți recomandabil.

### **Timpul :**

În jur de 1,30H –2 H;

15 minute pentru a introduce exercițiul .

1 h pentru a îndeplini sarcina

40 de minute dezbateri.

### **Pas – cu – pas :**

Facilitatorul va prezenta situația în care se află fiecare grup dar NU va spune că acest joc este unul de cooperare: “Sunteți vacari și trebuie să trimiteți vaci pe pasunea primăriei. Puteti trimite 1 sau 2 vaci. Asta depinde de modul în care se va negocia în grup. Fiecare vacă trimisă reprezintă un număr de puncte. Scopul jocului este acela de a aduna un număr de 7.500 de puncte într-un an pentru a putea trimite vacile și cel de al doilea an pe pasune. Jocul va avea 12 runde, atâtea câte sunt și lunile în an. Vor avea negocieri între liderii grupurilor

dupa runda a 3-a, 7-a si a 10-a cand se vor dezbate numarul de vaci pe care fiecare grup il va trimite ulterior. La finalul fiecarei runde facilitatorul va anunta cate puncte valoreaza o vaca dar, ATENTIE, nu va spune cate puncte are fiecare echipa in parte decat inainte de fiecare luna de negocieri si, inaintea negocierilor ”

Apoi facilitatorul va anunta modul de efectuare a punctajului si va afisa tabelul .

Grupurile sunt nevoite să lucreze împreună ca o echipă, să ia decizii și strategii de grup și tehnici înainte de a face orice.

### **Reflectarea și evaluarea :**

La finalul anului se prezinta punctajl si se analizeaza situatia. Cum ar fi aratat punctajul daca ar fi cooperat? Care sunt avatajele cooperarii? Cum putem lucra impreuna?

Etc

### **Punctaje pentru vaci:**

Punctaj	GR.I	GR.II	GR. III	GR.IV
1000 pct / vaca	1	1	1	1
800 pct / vaca	2	1	1	1
500 pct / vaca	2	2	1	1
200 pct / vaca	2	2	2	1

## **Jocul simulării celor fara adapost**

2 ore si 10 minute

Creat de Glenn Stein

Prin crearea unei micro-societati economice, acest joc de simulare da participantilor oportunitatea de a intelege cateva dintre cauzele carora oamenii ajung sa locuiasca pe strada. Desi acest joc este gandit pentru elevi din anii terminali de liceu, a fost jucat si cu participanti mai in varsta (nu exista o limita de sus a varstei). Jocul nu este atat de eficient cand este jucat cu elevi din clasele mai mici de liceu. Jocul implica 9 zile de cate 8 minute. In fiecare zi, fiecare participant trebuie sa incerce sa manance si sa castige suficienti bani pentru a isi cumpara mancare si pentru a plati chiria. De asemenea, in unele cazuri, exista suport social, insa limitat, pentru acele persoane ce nu pot plati pentru mancare si chirie. In plus, in timpul programului pot aparea situatii care le pot face mai dificila sarcina de isi plati hrana si costul de locuit.

### **Scopuri:**

4. Sa arate cum problemele medicale si mentale pot contribui la situatia de a locui pe strada
5. Sa arata ca pana si cei care lucreaza sunt vulnerabili la situatia de a locui pe strada. Orice problema economica poate fi o cauza.
6. Sa sugereze ca asigurarea de servicii medicale trebuie sa fie parte a solutiilor de eliminare a situatiilor personelor fara adapost.

In esenta jocul consta in faptul ca intregul grup este divizat in 4 categorii economice. Pe baza situatiei economice a categoriei de care apartin, participantii au dificultati de natura variabila in a isi pute asigura hrana si adapostul in fiecare zi (in acest joc, o zi dureaza 8 minute). Unii participanti vor ramane fara adapost, altii ar putea muri.

Pentru primele 3 perioade situatia participantilor va fi dictata de descrierea caracterului pe care il primesc fiecare la inceputul jocului precum si de abilitatea lor de a produce venit prin fabricile pe care conducatorii jocului le detin. La inceputul celei de-a treia perioade unii dintre participanti vor primi cartonase cu diverse situatii, care ii vor informa ca au probleme de natura economica si vor trebui sa castige si mai multi bani. Probabil ca unii dintre acestia vor ramane fara adapost.

Aceia care sunt fara adapost vor afla ca viata este foarte dificila. Desi ar putea sa castige, sa imprumute, sa fure destui bani pentru a putea trai macar minimalistic, nu vor putea manca regulat si nu vor putea sa isi plateasca chiria in fiecare zi. Pentru primele 7 perioade nu va fi nevoie de foarte mare asistenta sociala.

Incepand cu perioada 7, asistenta medicala va fi disponibila tuturor celor care vor avea nevoie. Probabil ca aceasta modificare ii va ajuta pe multi sa depaseasca statul de persoana fara adapost.

Metoda jocului de a tine cont de toti participantii este de a pune o hartie de identificare pe piepturile (sau stomacurile) participantilor. (probabil ca cea mai buna metoda este de a face gauri in foile de hartie si de a le atarna cu sfoara in jurul gatului participantilor). Pe aceasta foaie de hartie, personalul jocului va inregistra activitatea si situatia fiecarui participant. De fiecare data cand un participant plateste pentru mancare sau chirie, casuta respectiva de pe foaia lui va fi marcata. Se pot folosi de exemplu buline sau markere groase pentru bingo, ce pot aplica un punct dintr-o singura atingere. Multe dintre actiunile participantilor pot fi inregistrate pe fisa de identificare – acestea sunt descrise in instructiunile care urmeaza.

Pentru ca jocul poate fi jucat cu orice numar de participanti intre 40 si 200 (cu toate ca poate fi modificat si jucat si cu foarte putini – 12-15, au fost folosite procente in instructiunile urmatoare pentru a indentifica numarul de persoane ce vor fi incluse intr-o categorie sau situatie.

Materiale necesare (bazat pe 100 de participanti)

- un sistem de adresare publica (statie de amplificare, megafon)
- 100 de foi de identificare (vezi exemplul):
  - 5 clasa de mijloc-sus, 30 clasa de mijloc lucratoare, 50 clasa de mijloc-jos lucratoare, 7 bolnavi mental cronic fara adapost, 8 persoane bolnave cronic fara adapost
- cartonase de situatie
  - 3 clasa de mijloc-sus, 8 clasa de mijloc lucratoare, 25 clasa de jos lucratoare, 2 bolnavi mental cronic fara adapost, 2 persoane bolnave cronic fara adapost
- lista de reguli
- bani de hartie
  - 600 bancnote de 1\$ si 300 de 5\$

- 5 kilograme de macaroane
- 600 de metri de ata de pescuit
- casete video a unor secvente populare si haioase din filme de comedie
- video si televizor
- semne pentru fiecare birou de primire (vezi lista birourilor de primire)
- 200 de stelute care se pot lipi
- fie 100 de buline ce se pot lipi fie 8 markere groase
- 10 magic markere

Personal necesar pentru derularea jocului: 17 oameni in total

- 1 facilitator
- 5 supraveghetori de fabrica
- 2 oameni la biroul apartamentelor
- 3 oameni la biroul restaurantelor
- 1 persoane la fiecare dintre celelalte birouri (6 in total)

Process:

<b>Partea A</b>	--	9 minute	--	Prezentati regulile participantilor
<b>Partea B</b>	--	16 minute	--	Sesiunile jocului 1-2
<b>Partea C</b>	--	10 minute	--	Inchideti spitalul bolilor nervoase. Sesiunea de joc 3
<b>Partea D</b>	--	10 minute	--	Distribuiti cartonasele de situatie
<b>Partea E</b>	--	25 minute	--	Sesiunile de joc 4-6
<b>Partea F</b>	--	15 minute	--	Discutati ce s-a intamplat pana in acest punct. Deschideti programele sociale
<b>Partea G</b>	--	25 minute	--	Sesiunile de joc 7-9
<b>Partea H</b>	--	20 minute	--	Discutii generale

### Partea A

Pe masura ce participantii intra in camera, ar trebui ca ei sa primeasca un pachet ce contine urmatoarele:

- O foaie de identificare ce mentioneaza statutul si nivelul de expertiza cu care incep
- O lista a regulilor
- O descriere a caracterului lor

Dupa ce participantii au avut sansa sa revizuiasca materialele pe care le-au primit, facilitatorul ar trebui sa treaca peste reguli cu grupul, sa clarifice neclaritatile si sa le prezinte diversele birouri de primire. Facilitatorul ar trebui sa prezinte diversele categorii de populatie din cadrul societatii si fiecare ar trebui sa isi scrie numele pe fisa lor de identificare, dupa care sa si-o lipeasca pe piept (sau agatata de gat)

### Partea B

Cei Permanenti fara Adapost si cei Bolnavi Mintal ar trebui sa fie plasati in spitalul de boli nervoase. Sesiunile de joc 1 si 2 pot sa inceapa a fi jucate!



Nota: Puteti lasa prima sesiune sa dureze mai mult, pentru a permite oamenilor sa castige suficient de multi bani pentru mancare si chirie.

### **Partea C**

La sfarsitul sesiunii 2 de joc, informati pe cei Permanent fara Adapost si pe Bolnavii Mintal (la amplificator, ca toata lumea sa poata auzi), ca spitalul de boli nervoase a fost inchis din cauza lipse de fonduri din partea guvernului. De aceea, toti bolnavii vor fi lasati sa plece. Urati-le noroc in timp ce pleaca, pentru ca vor avea nevoie de el.

Continuati cu sesiunea 3

### **Partea D**

La sfarsitul sesiunii 3, pasati cartonasele potrivite la 50% din cei din clasa de mijloc-sus, 25% din cei din clasa de mijloc, 50% din cei din clasa de jos si 25% dintre cei fara adapost. Cel mai simplu mod de a face aceasta este de a avea numarul exact de cartonase pregatite si sa le dati primelor persoane din clasa potrivita pe care le vedeti.

In acest punct, spuneti tuturor participantilor ca trebuie sa se registreze la locurile necesare de acum incolo. Organizatorii jocului de la fiecare birou de primire trebuie sa fie sigur ca numarul corect de oameni se inregistreaza.

Inainte de a continua cu jocul, mentionati peste toate noile situatii in asa fel incat toata lumea sa stie ce s-a intamplat cu indivizii care sunt afectati de noile situatii.

### **Partea E**

Continuati cu sesiunile 4-6

### **Partea F**

La sfarsitul sesiunii 6, strangeti toti participantii impreuna pentru a observa situatia comunitatii. Cine se afla in fiecare locatie? Ce schimbari s-au produs la fiecare sesiune? Ce s-a intamplat?

Dupa o discutie destul de amanuntita, anuntati ca guvernul tocmai a trimis fonduri pentru spitale si instruire pentru munca. Toti cei interesati vor trebui sa viziteze birourile de primire potrivite.

### **Partea G**

Continuati cu sesiunile 7-9

### **Partea H - Discutii**

Ce s-a intamplat dupa ce fondurile guvernamentale au fost facute disponibile? Credeti ca asta s-ar intampla daca ar exista cu adevarat asemenea fonduri guvernamentale?

Examinati cum fiecare categorie de oameni a ajuns fara adapost si a revenit din aceasta stare. Credeti ca se intampla aceasta cu adevarat?

Legati ceea ce s-a intamplat in timpul jocului cu ceea ce se intampla celor fara adapost in societate.

### **Lista de reguli – model**

- Atat timp cat respecti limitarile impuse de situatia caracterului tau, regulile jocului si orice instructiune oficiala pe care o primești, poti sa faci orice doresti. Cu toate astea, vei avea mai mult de folosit din urma jocului daca il vei juca in mod serios.
- Trebuie sa mananci in fiecare zi ca sa nu iti fie foame. Trebuie sa mananci cel puțin o data la doua zile. Daca nu reusești, trebuie sa te prezinti singur la cimitir. Neprezentarea la cimitir este o incalcare a regulilor jocului
- Daca este posibil, incearca sa dormi in cadrul blocului de apartamente in fiecare seara. Trebuie sa dormi undeva (in apartamente sau in adapost) macar o data la 2 zile. Daca nu dormi in nici una dintre cladiri pentru 2 zile la rand, nu iti va fi permis sa muncesti pentru 2 zile.
- Purtati foaia de identificare tot timpul. Numai organizatorii jocului pot sa scrie pe aceasta foaie.
- Nu indepartati nici un obiect din fabrica.

**Descrierea caracterelor:** (va fi data participantilor pe masura ce acestia intra in sala la inceputul jocului)

#### *Clasa de mijloc-sus (5% dintre participanti)*

Impreuna cu \_\_\_\_\_ alte persoane, detineti blocul de apartamente si ati angajat o firma de management al acestor apartamente, care sa aiba grija de detaliile de zi cu zi ale acestora. De aceea, NU ai voie sa:

- concediezi echipa de management, deoarece au un contract pe termen lung
- maresti chiriiile sau sa ii dai afara pe chiriasi, pentru ca au contracte de inchiriere pe termen lung

Vestea buna este ca cladirea produce profit in fiecare zi, pe care managerul blocului (de la biroul de inchirieri) ti-l poate plati daca il ceri. Fiecare partener va primi 9\$ pe zi. Desi ai capacitatile necesare ca sa primești o slujba, nu este necesar, daca venitul iti este suficient pentru a manca, a plati chiria si pentru a merge la teatru.

Bucura-te de viata, esti printre privilegiati!

#### *Clasa de mijloc lucratoare (30% din populatie)*

(Organizatori – puneti o steluta in prima casuta a coloanei de angajari a foaiei de identificare a participantului)

Ai deja toate cunostintele necesare pentru a intra in competitia celor mai bune slujbe din societate. De aceea poti sa aplici pentru un loc de munca la oricare din cele doua fabrici. Daca muncesti din greu, probabil ca iti va fi destul de bine.

#### *Clasa de joc lucratoare (50% din populatie)*

Desi esti intr-o stare buna de sanatate si esti angajat, nu ai calitatile necesare pentru a te transfera la Fabrica B, in care se plateste mai bine. Daca vei reusi sa beneficiezi de cursuri de instruire, vei deveni suficient de calificat pentru o slujba mai buna, daca vei vrei.

Pentru moment, nu esti suficient de calificat decat pentru Fabrica A. Munceste din greu, va fi nevoie daca vei vrea sa iti platesti cheltuielile la timp.

#### *Bolnav mintal permanent fara adapost (7% din populatie)*

(Organizatori – scrieti “nebun” in prima casuta a coloanei statut pe fisa de identificare.)

inprezenta va aflati intr-un spital finantat de catre guvern. Desi nu esti tratat pentru problema nervoasa de care suferi, ti se asigura mancare, cazare si bilete la cinema, pentru distractie. Ce mai poti sa ceri?

Nu renunta la acest tratament, pentru ca, daca ai fi pe strada, ce te-ai face? Nu ai nici una dintre aptitudinile necesare pentru a lucra la fabrica.

Exista tratament medical pentru boala pe care o ai, insa trebuie sa il gasesti. Pana atunci, fa-ti de cap, ca doar esti nebun!

*Permanent fara casa – bolnav (8% din populatie)*

(Organizatori – scrieti “bolnav” in prima casuta in coloana de statut al fisei de identificare)

Desi esti sanatos mental, boala pe care o ai face imposibila obtinerea unei slujbe la una dintre fabricile comunitatii. Cu toate astea, exista un tratament pentru boala ta, cu conditia sa il gasesti. Pana atunci, noroc pentru ca va trebui sa gasesti o modalitate de a te hrani!

### ***Cartonasele cu situatii (vor fi date la sfarsitul perioadei 3)***

Tipul A – dati acest cartonase la 50% din cei din clasa de mijloc-sus

Ai fost dat in judecata. Din fericire, ai avut asigurare, insa mai trebuie sa platesti cate 4\$ pe zi pentru urmatoarele 3 zile. Plata va trebui sa fie facuta la managerul cinematografului. Du-te si te inregistreaza chiar acum.

Tipul B – dati un numar egal din urmatoarele 3 cartonase la 25% din clasa de mijloc lucratoare si 50% din clasa de mijloc-jos.

Situatia 1 – Tocmai ai capatat o boala mortala. Din fericire, exista un tratament, insa te va costa cate 4\$ pe zi pe urmatoarele 3 zile. Plateste sau boala te va ucide! Plata va trebui facuta personalului de la clinica medicala. Du-te si te inregistreaza acum.

Situatia 2 – Traumele zilei de zi cu zi ti-au cauzat o cadere nervoasa. Acum esti un pic mai bine, insa trebuie sa iei medicamente speciale pentru a nu te imbolnavi permanent. Tratamentul te va costa 4\$ pe zi pentru urmatoarele 3 zile. Plata se va face la personalul clinicii medicale. Dute si te inregistreaza chiar acum.

Situatia 3 – Ai fost temporar suspendat din slujba si iti va fi imposibil sa lucrezi pentru urmatoarele 2 zile. Du-te si inregistreaza-ti numele la seful de fabrica chiar acum.

Tipul C – Dati acestea la 25% din populatia permanent fara locuinta

Vesti bune! O biserica locala s-a oferit sa iti plateasca costul tratamentului medical. Prezinta-te cu acest cartonase la Clinica Medicala pentru un tratament gratuit.

## **Descrierea birourilor:**

Fabrici: Exista 2 tipuri. Fabrica A, in care muncitorii leaga 10 bucati de macaroane pe o sfoara (ata de pescuit) si leaga capetele atei. Cei din fabrica B le desfac pentru ca materialele sa fie reciclate. Lucratorii sunt platiti cu cate 2\$ pe fiecare set de 10 macaroane prin care a fost introdusa ata de pescuit la fabrica A si cu \$1 pe fiecare set desfacut la fabrica B. Fabricile ar trebui sa fie plasate cat mai departe una e alta, in asa fel incat lucratorii sa nu poata sa ia bunurile neterminate dintr-o fabrica si sa le predea in cealalta fabrica ca fiind bunuri terminate. Pentru ca desfacutul materialelor este mai usor decat ansamblarea lor, lucratorii din fabrica B vor castiga probabil mai multi bani. De aceea este nevoie de cursuri de instruire pentru a putea lucra la fabrica B.

Fiti siguri sa nu lasati pe cei care sunt bolnavi sau nebuni sa munceasca in oricare dintre fabrici. Acesti oameni trebuie sa aiba o steluta pe foaia lor de identificare, la coloana sanatare, pentru a arata ca au fost vindecati. De asemenea, asigurati-va ca numai cei care au primit instructaj vor lucra la fabrica B.

Sa nu ii lasati sa lucreze pe cei care au un "S" marcat in casuta de angajari a foii lor de inregistrare.

Ati putea sa incercuiti zonele fabricilor cu o sfoara si sa permiteti participantilor sa intra si sa iasa numai printr-o anumita zona. Astfel, veti putea pune un supraveghetor la intrare, care sa verifice statutul fiecarui participant care intra in fabrica.

Pentru cartonasele de situatii Tip B date la sfarsitul zilei 3, marcati un "S" (somer) in casutele de angajare pentru perioadele 4 si 5 ale persoanelor care au primit cartonase de situatie de somaj. Aceste persoane trebuie sa nu fie lasate sa lucreze in zilele 4 si 5.

Cel putin 2 persoane dintre organizatorii jocului trebuie sa aiba grija de fiecare fabrica. O persoana in plus va fi nevoita sa duca materialele de la o fabrica la alta, pentru a fi folosite ca materie prima.

**Centrul de instruire:** Puteti vinde cursuri de instruire oricui poate plati 10\$. Pentru a arata ca acea persoana a primit instruire prin faptul ca a platit, marcati cu o steluta ziua in care a primit instruirea pe fisa de identificare a persoanei. Din acel moment, sunt instruiti pentru tot restul jocului. Atentie, clasele de sus si cea de mijloc au deja instruire si nu au nevoie de ea, inca de la inceputul jocului.

**Spitalul de boli nervoase:** Pentru primele doua zile ale jocului, bolnavii mental si fara casa vor sta aici. Va trebui sa le dati mancare si sa ii trimiteti la culcare, marcand un "H" pe casutele lor de mancare si cazare ale fiselor de identificare pentru zilele 1 si 2. Dupa aceea, sunt pe cont propriu.

In timpul perioadei 1-6, puteti vine "sanatate mintala" oricui pentru 10\$. Dupa aceea, o puteti da pe gratis oricum o cere. Pentru a arata ca acea persoana a primit tratament psihiatric, plasati o steluta in acea perioada.

Pentru cartonasele cu situatia B 2, va trebui sa colectati cate 4\$ de la fiecare persoana care se inregistreaza dupa ziua a 3a. Orice persoana care nu isi plateste aceasta taxa,

va fi automat trecut la statutul de "bolnav mintal" si i se va marca in foaia de identificare scriind "bolnav mintal" in coloana "statut".

Pentru cartonasele cu situatia C 2 date la 25% dintre cei fara adapost, aceste persoane sau drept la ingrijire medicala si psihiatrica. Marcati cate o steluta in casuta lor si luati-le cartonasa de situatie.

**Clinica medicala:** In timpul sesiunilor 1-6, veti vine asistenta medicala celor care au nevoie pentru 10\$. Dupa aceea, o acordati gratuit tuturor care au nevoie. Pentru a arata ca o persoana a primit asistenta medicala, plasati o steluta in casuta de asistenta medicala a foii de identificare.

Pentru cartonasele cu situatia B 1 date membrilor clasei de mijloc lucratoare la sfarsitul perioadei 3, in timpul perioadei 4-6, va trebui sa colectati \$4 de la acea persoana care se inregistreaza la sfarsitul zilei 3. Orice persoana care nu plateste va muri, caz in care scrieti "Mort" pe fisa de identificare si trimite-ti-l la cimitir.

Pentru cartonasele cu situatia C date la 25% din cei fara casa, acesti oameni au dreptul la asistenta medicala si mentala. Puneti cate o steluta pe fisa lor si luati-le cartonasa. (Aveti grija sa acordati sprijinul medical gratuit numai persoanelor cu cartonasa de tip C).

Apartamente: Atunci cand oamenii iti platesc 5\$ pentru cazare, marcati pe fisa lor de identificare. Daca majoritatea proprietarilor de apartamente doresc, pot sa micsoreze sau sa renunte la chiria pentru persoane specifice, pe care le pot identifica, inasa nu le spuneti ca pot face aceasta decat daca intreaba. Apartamentele pot caza maxim 90% din totalul populatiei – asa ca nu inchiriatii mai multe spatii decat se pot, in fiecare perioada.

Pe masura ce fiecare persoana vine, uitati-va la fisa de identificare. Daca observati ca coloana de chirie este goala pentru 2 zile la rand (inseamna ca au dormit afara – sunt fara adapost), marcati un "S" in casutele de angajare pentru perioada curenta si urmatoarea. Scopul este de a demonstra cat de dificila devine gasirea unei slujbe atunci cand ai ramas fara adapost.

La inceputul fiecare zile, plateste 9\$ fiecarui proprietar (de ajuns pentru a acoperi hrana, chiria si intrarea la cinema). Aceasta este partea lor din profit. In afara acestor profituri, proprietarii trebuie sa plateasca pentru mancare, chirie, etc.

**Adapost:** in timpul perioadei 1-6, puteti acorda adapost pentru maxim 10% din populatia totala in fiecare zi. Vetii face aceasta marcand cu "A" in casutele de mancare si adapost pentru ziua curenta pe foile de identificare. Totodata, aveti si mancare (nu si adapost) pentru inca 5% din populatie. Dati-le primilor 5% care o cer marcandu-le cu un "A" in casuta de mancare.

Dupa ziua 7, puteti acorda ajutor tuturor celor care o cer.

Pe masura ce fiecare persoana vine pe la birou de adapost, uitati-va la foaia lor de identificare. Daca observati ca coloana de chirie nu a mai fost marcata pentru ultimele doua zile (inseamna ca au dormit afara si sunt fara adapost), marcati un "S" (somer) in casuta lor de angajare pentru ziua curenta si urmatoarea. Ei nu vor mai putea sa

lucreze in aceste perioade. Scopul este sa demonstreze ca deseori a fi fara adapost creste cu mult dificultatea obtinerii unei slujbe.

**Cimitir:** Oricine nu mananca pentru 2 zile la rand va muri si va trebui sa sa prezinte aici. Scrieti "Mort" pe coloana de statut al fisei de identificare si trimiteti-i la cimitir pentru o zi intreaga. Dupa aceea, se pot plimba si pot observa jocul, insa nu pot vorbi si nu pot interactiona cu nimeni – doar sunt fantome.

**Teatru/cinema:** Ar trebui sa existe o caseta video care sa ruleze in continuu o secventa de comedie. Este posibil sa faceti publicitate la statia de amplificare. Lasati pe oricine sa se uite la video pentru 2\$ pe tura. Daca secventa este mai mult de jumătate derulata, veti taxa numai 1\$. In nici un caz nu ii lasati sa se uite dupa terminarea secventei. Cei ramasi permanent fara adapost si bolnavi mental pot sa intre si sa se uite numai in primele 2 zile.

Pentru cartonasele cu situatia A date la 50% din cei din clasa de sus la sfarsitul zilei 3, va trebui sa colectati 4\$ pe persoana pentru zilele 4-6 de la toti cei care se inregistreaza aici la sfarsitul zilei 3.

**Restaurant:** Colectati 2\$ pe zi de la oameni si marcati-le pe ziua curenta la casuta "mancare" faptul ca si-au platit mancarea.

## Jonglerii

Aveti nevoie de multe mingiute sau alte lucruri mici care pot fi usor de prins.

Asezati participantii intr-un cerc. Daca aveti mai mult de 20 de participanti ati putea face eventual 2 sau 3 cercuri mai mici.

Introduceti prima minge. Rugati participantii sa isi arunce mingea unii de la altii si in acelasi timp sa se strige pe nume. Attentionati participantii sa nu arunce prea departe sau prea aproape. Mingea trebuie sa treaca pe la toti participantii si acestia trebuie sa isi aduca aminte exact la cine au dat si primit mingea.

Participantii trebuie sa repete miscarile exact dupa acelasi patern inca o data. Dupa cateva runde introduceti incetul si alte mingi ( in functie de aptitudinile participantilor mingea poate urma acelasi patern sau altul prestabilit). Sarcina grupului este de a reusi sa faca cat mai multe runde fara a scapa vreo minge din mana.

Exista o multime de variatie a jocului pentru a il face mai complicat. Spunetile sa incerce sa largeasca sau sa restranga cercul. Sa isi schimbe pozitia, sa bata din palme, sa arunce in sens invers. Puteti adauga muzica .... Dinamica principala a jocului depinde de cat de complex este si cum poate fi adaptat la nevoile grupului.

Daca nu este distractiv nu va functiona, deci pastrati-l deschis spre variatie. Invitati grupurile sa prezinte modurile lor de jonglat.

## **Carti cu oameni**

### **Obiectiv**

- energizarea participantilor
- contactul fizic între participanți

### **Flux logic**

- Se selectează dintr-un pachet de cărți un număr egal de trefle, inimi roșii, inimi negre, și romburi, în total atâtea cărți câți participanți sunt în sală.
- Participanții sunt așezați pe scaune, în cerc și fiecare primește o carte de joc dintre cele selectate anterior de instructor.
- Sarcina participanților este să se mute de pe un scaun pe altul în direcția acelor de ceasornic, tot timpul cu câte un scaun mai încolo.
- Se vor muta doar acei participanți care detin tipul de carte pe care instructorul o anunță.
- În cazul în care scaunul pe care un participant trebuie să se mute este ocupat de alt/alti participanți, se va așeza peste acesta/aceștia.
- Un participant nu se poate muta pe alt scaun, chiar dacă detine tipul cărții anunțate de instructor dacă în brațele lui/ei se află alt/alti participanți.
- Jocul se încheie în momentul în care primul participant ajunge pe scaunul de pe care a pornit.

## **Soarele și pisica**

Se aleg 2 participanți voluntari din grup. Aceștia vor fi soarele și pisica.

Restul participanților se așează pe trei linii relativ egale. În timpul jocului participanții se prind de mâini pe lungimea liniilor formând bulevarde, iar pe lungimea coloanelor formând străzi. Pisica trebuie să prindă soarele care se plimă pe bulevarde sau străzi.

Atunci când se simte în pericol, soarele poate să schimbe străzile în bulevarde și bulevardele în străzi, printr-o simplă comandă. Astfel pisicii îi este îngreunată sarcina de a prinde soarele.

Scopul jocului este ca pisica să prindă soarele.

Jocul se poate repeta cu o nouă pisică și un nou soarece

## 27.Lupul mare si rau

### Scop

Prejudiciile si stereotipurile apar pentru deseori cunoastem numai o parte a unei povesti. Povestea lupului cel mare si rau ne arata ca aceasi poveste poate fi interpretata in diverse moduri. Scopul este ca participantii sa devina constienti de acest lucru.

### Descriere

Povestea lupului cel mare si rau trebuie citita cu voce tare. Incercati sa evocati o discutie despre posibilele moduri de a interpreta o poveste bine cunoscuta. Care sunt diferentele si analogiile dintre aceasta versiune si cea originala? Prin ochii caruia evenimentele sunt vazute in versiunea initiala? Cine sunt victimile si cine sunt raufacatorii in aceasta poveste?

### Lupul cel mare si rau

*Mi-a placut dintotdeauna sa traiesc in padure. Este casa mea, si intotdeauna am incercat sa o pastrez curata. Intr-o buna zi cu soare, eram foarte ocupat incercand sa curat mizeria pe care niste oameni au lasat-o dupa picnic-ul lor, cand am auzit deodata zgomote de pasi. M-am furisat in padure si m-am uitat cine vine. Am vazut o fetita mergand pe carare, cu un cos in mana. Imediat am devenit suspicios, pentru ca purta niste haine foarte ciudate: erau toate rosii, si avea si capul acoperit. Ca si cum nu ar fi vrut sa fie recunoscuta. Da, stiu ca nu e bina sa judeci oamenii dupa cum arata, inasa se plimba prin padurea mea, asa ca m-am gandit ca am tot dreptul sa aflu mai multe despre ea. Asa ca am intreat-o cine e, de unde vine, stii tu, genul asta de lucruri. La inceput mi-a spus ca nu vrea sa vorbeasca cu straini. Asta chiar m-a suparat. Eu, un strain? Mi-am crescut si copii in padurea asta! Apoi s-a mai calmat un pic si mi-a spus ca era in drum spre bunicuta ei care se simte rau si are mancare si flori pentru ea. Atunci mi s-a parut in regula, apoi inasa m-am gandit ca cineva ar trebui sa ii dea o lectie ca sa nu mai intre prin ograda cuiva chiar inasa, si imbracata cu niste haine inasa de ciudate! Si chiar mai rau, a cules florile de care eu ma ingrejeam de ani de zile!*

*Asa ca am lasat-o sa plece si am fugit cat am putut de tare catre casa bunicutei. Cand am ajuns la casa doamnei alea batrane si bune, i-am spus ce s-a intamplat si ea a fost de acord ca ar trebui sa ii dam nepoatei ei o lectie de buna purtare. Asa ca ne-am gandit la un plan: bunicuta se va ascunde, iar eu ii voi lua locul, pana cand o voi striga. Deci bunicuta s-a ascuns sub pat.*

*Cand a intrat fata aia cu gluga ciudata, am rugat-o sa intre in dormitor, unde seadam in patul buniciei ei. Imediat a facut o remarca obraznica cu privire la urechile mele. Deci, nu e prima data cand am primit o remarca urata cu privire la urechile alea ale mele, inasa ca m-am decis sa fiu prietenos si sa ii raspund ca, multumita urechilor mele inasa mari, pot sa o aud mai bine. Ce am vrut eu sa spun e ca nu imi displace, ci ca ar face bine daca ar avea grija ce vorbeste. Apoi a mai spus o chestie urata despre ochii mei.*



*Acum, va puteti imagina cum am inceput eu sa simt despre aceasta asa-zisa fetita draguta, care incepuse sa se transforme into vrajitoare mica si rea. Insa eu sunt o persoana destul de rabdatoare, asa ca i-am spus ca, datorita ochilor mei cei mari, pot sa o vad mai bine. Urmatoarea remarca din partea ei a fost prea de tot. Toata viata mea am suferit din cauza dintilor mei mari, si aceasta fetita a crezut ca este necesar sa faca o remarca urata despre dintii mei. Trebuie sa recunosc ca ar fi trebuit sa imi pastrez controlul, insa am sarit din pat nervos si i-am spus a ar fi mai bine sa o mananc cu dintii aia!*

*Sincer, oricine stie ca un lup nu ar manca o fetita! Insa prostutul ala de copil a inceput sa strige si sa alerge din camera in camera. Am urmarit-o, ca sa incerca sa o fac sa se calmeze. Mi-am dat jos hainele bunicii, insa asta a facut lucrurile si mai rau. Apoi s-a deschis deodata usa si un urias taietor de lemne a aparut, cu un ditamai topor in mana. M-am uitat la el si mi-am dat seama ca o sa am necazuri. Asa ca am sarit pe fereastra si am fugit sa imi scap viata.*

*Speram ca povestea asta sa se termine aici, insa nu a fost asa. Femeia aia – bunica – nu a spus niciodata partea mea de poveste. S-au imprastiat niste zvonuri groaznice, ca sunt o bestie rea si oribila. Nu stiu ce s-a intamplat mai departe cu fetita cu haine rosii ciudate, insa “au trait fericiti pana la adanci batraneti” in mod sigur se pune si pentru mine!*

## **Variatiuni**

Exemplul lupului mare si rau poate fi folosit pentru a clarifica participantilor posibilele unghiuri de vedere si interpretari ale unei povesti. In acest mod, ei devin constienti de anumite prejucii. Puneti participantii sa discute pe grupuri mici un eveniment sau un fapt istoric: rugati-i sa se uite la poveste din diverse puncte de vedere: al victimei, al ofensatorului, al celor care au pierdut, etc. Sau rugati-i sa spuna povestea Cenusaresei din punctul de vedere al surorilor vitrege, sau povestea Albeica-Zapada din punctul de vedere al mamei vitrege. In loc de a vorbi despre aceasta, puteti organiza si o piesa de teatru.

In discutiile de dupa, puteti sa aratati ca neintelegerile intre diferite culturi apar deoarece acele culturi cred ca interpretarea lor este cea corecta. Rugati grupul sa dea exemple de astfel de neintelegeri si sa explice ambele fete ale povestii.

## **Timp**

Citirea si discutarea povestii ia aproximativ ½ ora. Temele grupurilor pot lua o ora. Discutia de dupa poate varia ca lungime.

## **Materiale**

Povestea lupului si eventual diverse costume din basme, daca sunt necesare

## **Numar de participanti**

10-25

## **Varsta**

De la 8 ani in sus

## **Sursa**

Bazat pe cartea "Ways and Means: an approach to problem solving" al Kingston Friends Working Group, Surrey.

# **Manute**

## **Obiectiv**

A demonstra ca puterea mintii este atat de mare incat sugestiile pot cauza miscari fizice.

## **Flux logic**

Rugati participantii sa isi incruciseze degetele de la maini cu exceptia degetelor aratatoare pe care sa le intinda in asa fel incat acestea sa fie paralele, la o distanta de 1-2 centimentrii unul fata de celalalt. Spune-le sa isi studieze degetele aratatoare si sa isi imagineze ca o banda de cauciuc sta stransa peste ele. Pe un ton adecvat spuneti mai apoi urmatoarele: "Simtiti cum degetele voastre sunt stranse de catre banda de cauciuc din ce in ce mai tare... si mai tare... si mai tare ?!". Zambetele si rasetele a cel putin jumatate din participanti va fi un semn ca mesajul a fost inteles si ca degetele lor se apropie din ce in ce mai tare. Experienta arata ca intre jumatate si doua-treimi dintre participanti vor resimtii miscarea.

## **Intrebari ajutatoare pentru discutie**

- Ce a facut ca degetele tale sa se miste ?
- Ai observat alte incidente asemanatoare cand sugestia mentala a provocat actiune ?
- Pentru cei a caror degete nu s-au miscat, ce ati facut pentru a contracara actiunea benzii de cauciuc ?

# **Labirintul**

## **Sarcina:**

Echipe se va misca intr-un labirint incercand sa descopere si sa isi aduca aminte drumul corect.

## **Materiale:**

Un patrat "desenat" pe jos de preferat cu banda adeziva de hartie care sa fie format din 10 X 10 patratele.

O imagine cu drumul exact prin labirint ( pentru facilitatorul jocului)

Un ceas cu secundar.

Lista cu regulile

## **Descriere:**

Misiunea echipei este sa se deplaseze de pe o parte pe alta a labirintului creat prin gasirea drumului corect, mergand din patrat in patrat. Drumul corect este cunoscut doar de catre instructor. Cand cineva calca pe un patrat incorect, se foloseste un sunet pentru a indica acest fapt si exploratorul trebuie sa se intoarca inapoi, la locul de unde a pornit. Daca deja au existat persoane care au reusit sa treaca labirintul atunci, si acestea trebuie sa se intoarca. Este destul de greu pentru un participant sa isi aminteasca drumul exact fara ajutorul celorlalti membrii ai echipei.

Echipei va avea 15 minute pentru planificarea modului in care vor trece prin labirint si apoi va avea posibilitatea sa aleaga timpul in care poate parcurge drumul: 40', 30', 25'. De asemenea echipa poate alege si timpul de penalizare pentru greselile facute: 10", 15", 20".

## **Reguli:**

- NU este voie ca membrii echipei sa vorbeasca dupa ce timpul de planificare a expirat
- Nu se poate sari peste randuri
- Nu este voie sa isi noteze drumul pe o hartie
- Nu se poate marca drumul folosind "metoda ☺" Hansel si Gretel
- Daca o persoana a calcat gresit toti participantii trebuie sa se intoarca
- Nu este voie sa atingi persoana care este in labirint sau labirint ( exceptie face doar momentele de securitate)
- Numai un singur membru poate fi in labirint
- Echipa trebuie sa stabileasca o secventa astfel incat fiecare sa aiba posibilitatea sa incerce sa descopere drumul
- Cand cineva a calcat intr-un patrat gresit va fi atentionat sonor

## **Procesul de invatare:**

Echipei cu bune aptitudini de planificare va intrea daca calcatul in alt patrat inseamna ca trebuie sa se intoarca. Desigur ca vor trebui sa se intoarca dar echipele de obicei nu iau si alte variante in considerare ( un punct care arata cum **presupunerile** pot pune piedici efortului echipei).

Ca si alte activitati de rezolvare a problemei succesul este asigurat de membrii care stiu in mod foarte clar care este planul si care este rolul lor in acest plan.

Inercarea si erorile sunt esentiale pentru a rezolva problemele. Chiar daca echipa este constienta de acest fapt se poate observa ca greselile genereaza confuzie si stres. Se poate observa ca echipele in care membrii indeplinesc sarcinile singuri si nu ajuta alti membrii au sanse mari sa esueze.

Adu-ti aminte sa iti ascuzi planul cu drumul pentru ca au existat cazuri in care echipele au incercat sa distraga instructorul pentru a gasi drumul.

### **Intrebari pentru evaluarea jocului:**

- In timpul procesului de planificare ati creat un sistem care ajuta membrii echipei sa afle cine face ce?
- A existat un conflict care sa impiedice determinarea drumului corect? Cum a fost rezolvat? In care alte moduri ar putea fi rezolvat?
- A fost calcatul in afara drumului o greseala sau face parte dintr-un proces de invatare? ( a face greseli, a incerca)?
- Exista asa ceva "greseala buna"?
- A fost cuiva frica de faptul de a face o greseala pentru a nu incetini procesul de invatare?
- Exista vreo corelare intre invatare si dorinta ( permisiunea ) de a face greseli?
- Cuvantul labirint a creat cuiva ideea ca ar putea fi mai multe drumuri sau ca ar putea fi drumuri care se inchid, care se opresc la un moment dat?
- Care au fost atitudinea care a dus la succes echipa? Exista atitudini similare pe care le puteti identifica si in echipa din care faceti parte la voi acasa?

## **Noi directii in invatare**

### **Obiectiv:**

- Sa demonstrezi grupului ca atitudinile, cunostintele si deprinderile anterioare au efect puternic si deseori negativ asupra capacitatii lor de a invata lucruri noi.
- Sa explorezi moduri in care dezinvatara poate avea loc

### **Materialele necesare:**

Un flipchart, videoproiector sau folii transparente care sa contina atat vechile indicatii cat si cele noi ( vezi exemplu)

### **Procedura:**

Prezentati grupului handoutul cu noile si vecile indicatii, explicandu-le ca ati vrea ca ei sa le invete pe cele noi. Dati-le cateva minute pentru a "absorbi" indicatiile. cand totul este gata rugati sa puna indicatiile deoparte si sa se ridice, sa se aseze toti cu fata in aceiasi directie.

Incercati pe ei noile indicatii si observati cati dintre ei au reusit sa le indeplineasca.

Daca doriti sa in incurcati si mai tare asezatii in doua linii, dati 10 indicatii precise si tineti scorul.

Cum puteti face ca participantii vostri sa parcurga procesul dezinvatarii mai bine decat invantandui ceva nou?

*Sursa: John W. Newstrom, "The management of unlearning: Exploding the "Clean Slate' Fallacy", Training Development Journal, August 1983, pp.36-39*

<b>Directii noi</b>	<b>Directii vechi</b>
Sus	Stanga
Jos	Sus
Dreapta	Jos
Stanga	Dreapta

### **SECVENTA BALOANELOR**

Totul intr-un singur pachet - energizer, joc de nume, primul hello si 20 de secunde intro pentru grup . Cateva exercitii, extrem de energizante cu baloanele.

- Participantii stau in cerc pe scaune, fiecare primeste un balon. Se fac 10 afirmatii si daca esti de acord cu afirmatia umfli balonul, cu cat il umfli mai mul cu atat esti mai mult de acord cu afirmatia
- Umfla baloanul si scrieti numele pe el. Apoi se introduce balonul ( numele) legandul de tine, poate fi trara de unde esti, zodia, organizatia, etc ( intro rapid)
- Toate baloanele sunt aruncate in aer nu este permis ca acestea sa ajunga pe jos. Ar fi bine ca in fundal sa se auda si ceva muzica, recomandat misiune inposibila ( energizer)
- Se opreste muzica si fiecare prinde un balon si il inapoiaza celui a carui nume este scris pe el. Traversand cercul si spunand numele tare ( joc de nume)
- Repetati inca o data ( aruncatul baloanelor in aer)
- Muzica se opreste si foarte repede prindeti un balon si alergati spre cel a carui balon este si il puneti intre burta voastra si spatele persoanei ( in functie de numele care e scris pe balon) (extrem de distractiv energizer)
- Luati balonul si legatil de picior si incercati sa spargeti balonul celorlati.

## **28.Vestul salbatic**

O simulare bazata pe harta MOLE (Multicultural Organization and Leadership – Organizatii, culturi multiple si conducere)

Obiectiv: Sa creasca intelegerea si constienta participantilor asupra diferentelor culturi dintre diverse medii (organizatii, afaceri, natiuni, etc).

**Cadru:** Harta MOLE este bazata pe doua seturi de valori fundamentale ce se leaga de Conducere si Organizatie.

Dimensiunea Conducerii este masura in care grupurile se supun unei ordini rationale. La dreapta dimensiunii oamenii sunt foarte sistematici si relatiile personale nu sunt importante. La stanga dimensiunii, relatiile personale sunt mai importante decat sistemul. Harta este divizata in 4 arhetipuri culturale – Indienii, Cavaleria, Banditii si Sherifii.

Indienii INC – companie de familie, trip, club de golf  
Cavaleria CORP – multinationali, regiment, echipa de fotbal  
Sherifii SA – parteneriat, regiment, clubul de bridge  
Banditii & CO asociere, banda, petrecere de cocktail

Simularea

- Divizati grupul in 4 companii: Cavaleria CORP, Banditii & CO, Indienii INC si Sherifii SA. Cavaleria CORP trebuie sa aiba 6 membri. Nu exista o limita maxima.
- Fiecare companie primeste un set de insigne cu numerotate 1..n
- Companiile au un proiect simplu: sa proiecteze si sa construiasca un pod lung de 2 metri. Materialele bastoane de 60 de cm, sfoara si banda izolatoare. (sau oricare alt proiect potrivit)
- Prima etapa este ca fiecare compania, separat, sa proiecteze un pod. In a doua etapa, companiile trebuie sa formeze un consortium pentru a construi un singur pod.
- Fiecare companie are un set diferit de reguli organizationale.

Reguli generale:

- Regulile sunt confidentiale. Nu le poti explica membrilor altor companii
- Trebuie sa urmezi regulile in fiecare moment, chiar si atunci cand negociezi cu celelalte companii.

**Indienii INC**

*Puterea, luarea deciziilor, raspunderea, statutul si recunoasterea sunt concentrate asupra Marelui Sef*

- Numarul cel mai mare este al Presedintelui Companiei. Totdeauna va veti adresa ca si Sefu. Numai Seful poate da instructiuni. Orice alta instructiune sau sugestie va fi ignorata.
- Trebuie sa va adresati orice numar mai mare (seniorii) cu Domnul / Doamna, urmata de nume. Nu trebuie sa va oferiti cu idei sau sugestii unui numar mai mare
- Trebuie sa va adresati numerelor mai mici (juniorii) cu numele lor mic. Trebuie sa refuzati sa ascultati orice sfat sau sugestie care a venit din partea unui numar mai mic si pe care nu l-ati cerut.
- Nu mai mult de 3 persoane se pot intalni la un moment dat. Numai cel mai mare numar poate vorbi. Toti ceilalti vor da din cap in semn de aprobare.

- Daca punet o intrebare sau daca rugati pe cineva sa face ceva, oricat de neinsemnat ar fi, trebuie sa incepeti cu “poti sa imi faci o favoare?” SI trebuie sa va aflati in contact fizic. Orice cerere sau instructiune care nu indeplineste cele doua conditii trebuie imediat ignorata
- Numai Seful poate comunica cu celelalte companii – si numai cu alti sefi. Nu veti comunica deloc cu oameni care nu au numere
- Daca se ofera pauze de cafea sau suc, Seful va lua pauza separat.

## **Cavaleria CORP**

*Puterea, luarea deciziilor, raspunderea, statutul si recompensele sunt acumulate de catre Ofiterul Executiv Sef, printr-o ierarhie sistematica.*

- Cel mai mare numar este Ofiterul Executiv Sef. El poate sa se intalneasca sau sa comunice numai cu Managementul – cele doua numere mai mici (Daca OES este 6, nu poate comunica decat cu 4 si 5. El trebuie sa faca toate eforturile pentru a nu fi auzit de alte numere)
- Numere pare nu au voie sa comunice cu numere impare si viceversa
- Numai cele mai mici 2 numere au voie sa atinga materiale
- Trebuie sa va adresati unui numar mai mare cu Domnul/Doamna, urmat de numele lor. Nu trebuie sa va oferiti cu idei sau sugestii catre un numar mai mare. Daca exista o intalnire numai numarul cel mai mare poate sa vorbeasca, toti ceilalti vor da din cap aprobator.
- Trebuie sa va adresati oricarui numar mai mic pe numele mic. Trebuie sa refuzati sa ascultati orice sugestie sau sfat facut de un numar mai mic daca nu i-ati cerut.
- Toate proiectele si pasii de constructie trebuie aprobate si semnate de catre Ofiterul Sef
- Numai Ofiterul Sef sau Managementul pot sa comunice cu membri ai altor companii – insa numai cu acei de aceeasi numar sau mai mare. Nu veti putea comunica cu oameni care nu au numere
- Daca se ofera bauturi si cafea, numerele pare se vor separa de numerele impare, iar Ofiterul Sef va sta singur

## **Serifii SA**

*Puterea, luarea deciziilor, raspunderea, statutul si recompensele sunt egal impartite si de comun acord.*

- Va adresati unul altuia numai dupa numar. Valoarea numarului nu conteaza.
- Nu sunt permise conversatiile private. Toate discutiile trebuie sa aiba loc la intalniri in care toata lumea participa.
- Toate intalnirile trebuie sa aiba o agenda scrisa semnata in prealabil de toata lumea si trebuie sa concluzioneze cu un plan scris, semnat de asemenea de toata lumea.
- Toate proiectele si pasii de constructie trebuie aprobati in scris si cu semnatura tuturor.
- Toate racoritoarele trebuie luate impreuna

## **Banditii & CO**

*Un consortium format din indivizi liber-profesionisti. Puterea, luarea deciziilor, raspunderea, statutul si recompensele sunt acumulate de cei care sunt cei mai competenti si convingatori.*

- Numerele nu au sens si nu sunt obligatoriu sa fie purtate
- Daca pui o intrebare SAU daca rogi pe cineva sa faca ceva, oricat de simplu, trebuie sa incepi prin a spune "vrei sa imi faci o favoare" SI trebuie sa te afli in contact fizic. Orice rugaminte sau instructiune fara acest doua conditii trebuie ignorata
- Poti sa faci ceva – formula o procedura, aproba un plan, aloca sarcini, etc – doar dupa ce a fost aprobat intr-o sedinta completa. Fiecare trebuie sa isi dea pe deplin acordul.
- Esti liber sa parasesti Banditii daca vrei si sa iti incepi propria ta companie.