FUNDAȚIA NOI ORIZONTURI
Blvd. Păcii, Bl. 5, Sc. 1, Et.3, Ap. 9, cod poştal 335700
Lupeni, Jud. Hunedoara, România
Telefon / Fax: 0040 254/564.471
Email: office@noi-orizonturi.ro
Web: www.noi-orizonturi.ro & www.new-horizons.ro

OFERTA EDUCAȚIONALĂ ”ȘCOALA ALTFEL”
FUNDAȚIA NOI ORIZONTURI PRIN PROGRAMUL IMPACT

Fundația Noi Orizonturi (FNO) - înființată în anul 2000 - este o organizație non-guvernamentală cu sediul în Lupeni, jud. Hunedoara care activează în 12 județe din România (Braşov, Cluj, Hunedoara, Timiş, Mehedinți, Iaşi, Neamț, Galați, Vrancea, Călăraşi, Bucureşti, Constanța).

Fundația Noi Orizonturi reunește arta și știința de dezvoltare a tinerilor într-un model global care merită să fie examinat de către profesioniștii în dezvoltare la nivel global. Ori de câte ori sunt rugată să vorbesc despre cele mai bune practici în domeniul educației prin serviciu în folosul comunității, programul IMPACT al Fundației Noi Orizonturi este exemplul pe care îl ofer.

Cathryn L. Thorup, Ph.D.
(Harvard),
Senior Fellow la International Youth Foundation

Misiunea sa este de a promova modele de educație prin experiență de calitate, dezvoltând abilități de viață în rândul tinerilor, ca o strategie de dezvoltare durabilă a societății. FNO derulează programe de educație nonformală la nivel național şi internațional, adresate tinerilor de 12-18/19 ani. Fundația Noi Orizonturi (FNO) a creat două programe de educație nonformală prin experiență pentru tineri: VIAȚA şi IMPACT. Metodele de lucru utilizate în programele Fundația Noi Orizonturi sunt educația prin serviciu în folosul comunității (service learning) şi educația prin aventură (adventure education). Mai multe detalii despre cele două programe regăsiți la finalul documentului și pe site-ul nostru: www.noi-orizonturi.ro. În 2006, Fundația Noi Orizonturi a primit diploma de excelență din partea Autorității Naționale pentru Tineret, ca recunoaştere a meritelor Programului IMPACT, iar la **Gala Premiilor în Educație 2010** a primit premiul doi la secțiunea „**ONG-ul anului în domeniul educației**” pentru excelența programelor educaționale dezvoltate.

Programul IMPACT prin care venim cu oferta de activități în cadrul **Școlii Altfel,** este un instrument puternic de schimbare socială, constând într-o rețea de cluburi de inițiativă comunitară pentru tineri. Prin IMPACT tinerii învață să identifice problemele din comunitate, să gândească şi să lucreze împreună, să scrie şi să implementeze proiecte *strategice* în folosul comunității.

Aceste proiecte sunt principalul instrument de învățare în IMPACT şi aduc schimbarea socială atât în comunitate, cât mai ales în rândul tinerilor prin dezvoltarea unor abilități de viață, valori şi atitudini care completează cunoştințele dobândite în şcoală.

Întâlnindu-se o dată sau de două ori pe săptămână, fiecare club IMPACT este format în medie din aproximativ 15 tineri şi 4 facilitatori (profesori, studenți, asistenți sociali, etc) care sunt instruiți pentru a facilita întâlnirile IMPACT. IMPACT combină distracția, învățarea şi serviciul în folosul comunității pentru a ajuta tinerii să se îmbunătățească atât pe sine cât şi societatea. Mai multe informații despre metodologia și programul IMPACT vezi la pagina 28.

CE ACTIVITĂȚI PROPUNEM ÎN CADRUL ȘCOLII ALTFEL?

Având acest model educațional performant, Fundația Noi Orizonturi vine cu o **propunere de activități către școli și către cadrele didactice** care cred că pot folosi în mod oportun activitățile de tip IMPACT în cadrul saptămânii **Școala Altfel**.

Activitățile propuse de Fundația Noi Orizonturi sunt activități specifice Cluburilor de Inițiativă Comunitară IMPACT și sunt extrase din **curriculum educațional IMPACT** care are la bază *metodologia educației prin serviciul în folosul comunității și metodologia educației prin experiență.*

Activitățile propuse sunt structurate astfel încât să acopere:

- Minim 3 ore de activități pe zi pentru un minim de 20 de elevi per grup
- Minim 4 zile de activități în săptâmâna 2-6 Aprilie 2012
- 4 tematici specifice metodologiei IMPACT:
    a. Cetățenie Activă
    b. Angajabilitate
    c. Antreprenoriat Social
    d. Leadership

CINE POATE SĂ FACILITEZE ACTIVITĂȚILE?

Activitățile propuse în oferta noastră educațională pot fi facilitate de către:

- **Facilitatori (lideri) profesori** în cadrul Cluburilor de Inițiativă Comunitară IMPACT active în cele peste 130 de şcoli la nivel național;
- **Elevi, membri IMPACT** cu potențial de leadership sau lideri juniori în cadrul clubului lor IMPACT care pot facilita alături de profesori;
- **Profesori din școli generale și licee** care nu sunt neapărat parte a programului IMPACT, dar care pot facilita activitățile preluând conținutul modulelor propuse de Fundația Noi Orizonturi în materialul de mai jos. Menționăm însă că activițățile trebuie adaptate la vârsta grupului (prin simplificare sau prin creșterea nivelului de provocare a acestora);

- **Elevi din cadrul oricăror școli generale sau licee** care au abilități minime de leadership și facilitare și care pot prelua activitățile propuse de Fundația Noi Orizonturi mai jos în parteneriat cu un profesor.

STRUCTURA ACTIVITĂȚILOR

Activitățile sunt propuse sub forma unor întâlniri/activități IMPACT de **3 ore** pentru un grup **de minim 12 maxim 22 de participanți.**
ATENȚIE:

- fiecare activitate de 3 ore poate fi reluată pentru un alt grup de 12-22 de participanți astfel încât să fie realizate 6 ore de activitate pe zi.
- în fiecare zi ulterioară pot să participe la activități aceiași elevi sau un grup nou de elevi.

Spațiul de lucru recomandat:
În cadrul unei clase de elevi, unde scaunele sunt așezate în semicerc, unde se poate folosi tabla sau un flipchart. Se pot folosi și alte spații alternative în aer liber, dar activitățile sunt recomandate de principiu pentru interior.

Pentru a ușura procesul de facilitare a activităților care pot fi alese în cadrul Școlii Altfel vă propunem o formă tabelară de prezentare a activităților. *Vezi mai jos.*

<table>
<tr><th>Numele întâlnirii</th><th>Durata întâlnirii</th><th>Modulul/Componenta</th></tr>
<tr><td>Obiective specifice de învățare-valori, abilități şi cunoştințe (V.A.C.).

Paricipanții vor putea:
Ce ar trebui să știe, să facă sau să cunoască participanții după parcurgerea întâlnirii. Acestea sunt abilități, cunoștințe sau atitudini de atins după derularea activității.</td><td>Concepte :

Concepte noi care trebuie explicate.</td><td>Materiale de lucru:

De exemplu, caiete, markere, flipchart-uri scrise, filme, etc., orice instrument necesar pentru derularea corespunzătoare a activității sau a întâlnirii de tip IMPACT.</td></tr>
<tr><td colspan="3">Metodele nonformale folosite/Timp acordat:
Aici sunt listate metodele non-formale folosite şi timpul recomandat pentru fiecare activitate/metodă în parte.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Descrierea fiecărei activități:
Prezintă pas cu pas fiecare activitate pe care ar putea să o facă profesorul (facilitatorul) pentru a atinge obiectivele de învățare din cadrul fiecărei întâlniri.

Evaluarea întâlnirii: verificarea atingerii obiectivelor acestei întâlniri, completarea listei de prezență la activitate, anunțarea următoarei întâlniri/activități dacă este cazul, alte aspecte administrative.</td><td>Întrebări de procesare/debriefing:

Aici regăsim întrebările de procesare sau debriefing pe care facilitatorii sunt încurajați să le folosească după activități pentru a atinge obiectivele de învățare. Aceste întrebări sunt foarte importante pentru procesul de învățare al participanților.</td></tr>
</table>

Alte recomandări/idei:	**Bibliografie/Resurse pentru documentare:**
Aici se găsesc diverse recomandări de activități sau alte aspecte de luat în considerare pentru întâlnirea respectivă.	*Această secțiune oferă pentru cei interesați surse cu informații suplimentare şi bibliografie pentru fiecare întâlnire.*

Pentru a putea urmări cu mai mare precizie activitățile propuse în cadrul Școlii Altfel, mai jos găsiți o sinteză sub formă tabelară a activităților propuse pe durata celor 4 zile.

Componenta	**Tema întâlnirii**	**Competențe**			**Metode folosite**
		C- Cunoștințe	**A-Abilități**	**V- Valori**	
Cetățenie activă Ziua 1	**1.Analiza comunității**	C - să definească o problemă sau o nevoie în comunitate C -să știe ce înseamnă analiza SWOT	A – să demonstreze abilitatea de a lucra în echipă A -să selecteze nevoile& problemele cele mai relevante ale comunității	V -să demonstreze responsabilitate şi implicare în problemele comunității (inițiativă)	Prezentare Joc de spargere a gheții Lucru pe grupe Prezentare Joc de energizare Povestire Discuție facilitată Evaluare
Angajabilitate Ziua 2	**2. Inovație și creativitate**	C - să enumere ce caracteristici demonstrează creativitatea	A – să utilizeze metode diferite pentru a crește creativitatea și inovația A- să aplice o gamă de strategii inovatoare pentru a rezolva provocări/probleme A - Să dezvolte idei originale şi soluții creative	V - să exploreze deschiderea către lucruri diverse şi abordări noi	Prezentare Joc de spargere a gheții Joc “Fiind creativ” Exercițiu de creativitate Lucru pe grupe Discuție facilitată Evaluare cu statui

Un material dezvoltat de Fundația Noi Orizonturi, prin programul IMPACT - Școala Altfel 2012
www.noi-orizonturi.ro

Antreprenoriat Social Ziua 3	**3. Introducere în antreprenoriat social**	C - să numească cel puțin trei antreprenori sociali C - să enumere cel puțin cinci caracteristici/calități ale antreprenorilor sociali C - să numească trei idei de antreprenoriat social	A - să diferențieze între ideea de afacere şi ideea de antreprenoriat social A - să lucreze în echipă	V - să conştientizeze modul în care indivizii pot produce o diferență pozitivă în lume	Prezentare Joc de spargere a gheții Studii de caz Poveste Lucru pe grupe Harta comunității Încheiere Evaluare
Leadership Ziua 4	**4. Lideri în lume&potențialul meu de leadership**	C - Să enumere câteva exemple de lideri în lume C- Să listeze caracteristici ale leadershipului	A – să analizeze dacă au potențial de lider în comunitate	V - să înțeleagă ce este cinstea, onestitatea și responsabilitatea ca valori ale unui lider	Prezentare Joc de spargere a gheții Joc de asociere Analiză Citate Joc de energizare Joc de Rol Evaluare

Modul de comunicare cu Fundația Noi Orizonturi privind implementarea activităților din cadrul Școlii Altfel folosind metodologia IMPACT. Dacă veți folosi activitățile propuse mai jos în cadrul Școlii Altfel 2012 vă rugăm să urmăriți pașii următori:

A. Dacă sunteți profesori într-o școală generală sau liceu în care NU sunteți implicat(ă) activ într-un club de inițiativă comunitară IMPACT:

vă rugăm să ne trimiteți un scurt e-mail de informare cu privire la activitățile alese până la jumătatea lunii martie la adresa office_cluj@noi-orizonturi.ro în care să apară numele școlii, numele profesorului sau al profesorilor implicați, adresa de e-mail și telefonul dvs. Contactele le vom folosi pentru a vă oferi suport acolo unde este nevoie în implementarea activităților, în promovarea implicării dvs. și informarea cu privire la alte oportunități viitoare ale Fundației Noi Orizonturi.

B. Dacă sunteți lideri/facilitatori IMPACT într-o școală în care este deja activ un club de inițiativă comunitară IMPACT:

vă rugăm ca până în data de 2 martie 2012 să informați coordonatorul local care se ocupă de activitatea clubului IMPACT din care faceți parte despre faptul că veți folosi propunerea de activități în cadrul Școlii Altfel. Dacă veți folosi mai multe activități IMPACT decât cele propuse de Fundația Noi Orizonturi este extraordinar și vă rugăm să informați pe scurt coordonatorul local despre acest lucru prin e-mail sau telefon.

ZIUA 1- ȘCOALA ALTFEL
COMPONENTA CETĂȚENIE ACTIVĂ
ÎNTÂLNIREA- ANALIZA COMUNITĂȚII

Numele întâlnirii: **Analiza comunității**	**Durata întâlnirii:** **3 h**	**Modul** **Eu și comunitatea** **Cetățenie activă**
Obiective de învățare specifice - valori, abilități , cunoştințe (V.A.C.): ***Participanții vor putea:*** V -să demonstreze responsabilitate şi implicare (inițiativă) A – să demonstreze abilitatea de a lucra în echipă A -să selecteze nevoile& problemele cele mai relevante ale comunității C -să știe ce înseamnă analiza SWOT C - să definească o problemă sau o nevoie în comunitate	**Concepte cheie :** • Analiza SWOT	**Materiale de lucru:** 1. Flipchart şi marker sau tablă şi cretă 2. Coli de hârtie A4 şi printuri 3. Pixuri pentru fiecare participant
Metode nonformale folosite/ Timp acordat: Introducere (10 min) Joc de spargere a gheții (20 min) Lucru pe grupe-Analiza comunității (60 min) Lucru pe grupe& Prezentare-Selectarea problemei din comunitate (40 min) Joc de energizare – Provocarea (20 min) Povestire (20 min) Discuție facilitată-Încheiere (10 min)		
Descrierea activităților: **0. Introducere** – profesorul spune câteva cuvinte elevilor despre programul IMPACT, Fundația Noi Orizonturi şi rolul activităților care se vor desfăşura în următoarele 3 ore. Aceste informații se pot lua din documentele introductive primite de profesori în cadrul acestui pachet. **1.Joc de spargere a gheții: Ultimul detaliu** - Cere participanților să îşi aleagă fiecare câte un partener şi să se aşeze în fața lui. Dă-le 3 minute la dispoziție pentru a studia cum este îmbrăcat partenerul. Apoi o persoană din fiecare pereche trebuie să se întoarcă sau să iasă din încăpere, timp în care partenerul va schimba cinci lucruri la îmbrăcămintea sa. Din nou, partenerii vor sta față în față şi vor încerca să identifice cele 5 schimbări în înfățişarea partenerului. După ce au		**Întrebări de procesare/debriefing :** 1. Cum vi s-a părut exercițiul? Ați reuşit să remarcați toate detaliile? Cum ați reuşit? Ce ați învățat în urma acestui exercițiu? În ce contexte trebuie să fiți atenți la detalii?

Un material dezvoltat de Fundația Noi Orizonturi, prin programul IMPACT - Școala Altfel 2012
www.noi-orizonturi.ro

fost lămurite schimbările produse, partenerii pot face schimb de roluri.
Se va face legătura între acest exercițiu, atenția la detalii şi schimbările care pot interveni pe o anumită durată de timp: detaliile sunt importante şi mai ales, este important să observați cum s-a schimbat o situație de la momentul 1 la momentul 2, chiar dacă modificările pot fi uneori insesizabile (dar de cele mai multe ori importante).

2. Analiza comunității
Pasul 1: Participanții vor fi provocați să aleagă o comunitate care este de interes pentru ei, unde simt că ar putea face o schimbare pozitivă. Această comunitate poate fi mai mică (clasa în care îşi desfăşoară activitatea) sau mai mare (şcoala, cartierul, oraşul etc.).
Pasul 2: Se continuă prin a se pune întrebarea "ce este o comunitate?" sau "ce se înțelege prin comunitate?". Participanții vor lista care sunt caracteristicile unei comunități așa cum le văd ei.
Pasul 3: Se va face o listă pe flipchart cu toate problemele pe care ei le identifică în comunitatea respectivă. Se insistă prin întrebări astfel încât să se genereze o listă suficient de mare cu problemele comunității alese.
Pasul 4: După aceea, se vor analiza punctele tari, punctele slabe, riscurile şi oportunitățile (analiza SWOT) acestei comunități.
Puteți desena pe tablă tabelul de mai jos pentru a putea scrie în el elementele SWOT pe care elevii le identifică.

Puncte tari Punctele tari sunt cele care ajută la dezvoltarea comunității.	**Puncte slabe** Punctele slabe ale comunității sunt cele care împiedică dezvoltarea comunității.
Oportunități Oportunitățile sunt acele lucruri din exterior de care comunitatea ar putea beneficia (de exemplu, venirea unei firme mari într-un oraş reprezintă o oportunitate pentru acel oraş/comunitate de a se dezvolta economic).	**Amenințări** Amenințările sunt de asemenea condiții externe care pot afecta bunul mers al comunității (precum posibilitatea unui cutremur pentru un oraş, de exemplu).

3. Găsirea de soluții creative și abordabile:
Pasul 1: În urma analizei SWOT, se va împărți grupul mare în două grupuri mai mici şi fiecare grup va trebui să selecteze din comunitatea aleasă (şcoală, cartier,

clasă, oraş, etc.) doar două probleme mai importante pentru care vor să găsească soluții. Vor avea la dispoziție 10 minute pentru selecția celor 2 probleme. **Pasul 2:** Pentru fiecare aspect problematic sau nevoie a comunității, în grup se vor căuta soluții abordabile la nivel de grup de elevi, dar și la nivel individual, prin realizări cât de mici. Vor avea la dispoziție 15-20 de minute. Fiecare grup va face o listă pe flipchart cu soluții abordabile de către ei și o listă cu oportunități sau resurse pe care pot să le găsească în comunitate pentru a contribui la rezolvarea/diminuarea problemelor. De exemplu, dacă problema este discriminarea minorităților, trebuie discutat ce ar putea să facă elevii ca și grup pentru a reduce discriminarea sau ce ar putea să facă fiecare persoană individual. **Pasul 3**: Grupele vor împărtăşi pe rând una alteia soluțiile găsite – se poate premia "cea mai realistă/inovatoare soluție". După prezentarea soluțiilor are loc procesarea prin adresarea întrebărilor alăturate. **Pasul 4:** Apoi, fiecare grupă va realiza o scrisoare (fie pe calculator, fie pe hârtie direct) unde va scrie care a fost comunitatea aleasă de ei, care au fost problemele identificate şi soluțiile pe care le-au găsit. Această scrisoare o vor trimite fie prin poştă, fie prin email la: - Prin poştă: Fundația Noi Orizonturi, str. Iaşilor nr 6 bl C ap 42, cod 400152, Cluj Napoca, România - Prin email: office_cluj@noi-orizonturi.ro Trimiterea scrisorii are ca scop adunarea tuturor problemelor de la tinerii din școlile implicate în proiect. Problemele adunate pot fi publicate de Fundația Noi Orizonturi pentru a demonstra că tinerii au o voce și pot rezolva probleme ale comunității. Așteptam de la fiecare grup un e-mail cu problemele identificare în care să apară: numele școlii, numele clubului IMPACT dacă este cazul, câți elevi au contribuit la identificarea problemelor și a soluțiilor. **4. Joc de energizare: Provocarea** (este un joc de energizare extrem de puternic care îi va ajuta pe participanți să se simtă mai confortabil în grup) Oferă fiecărui participant o coală de hârtie pe care au o serie de sarcini de îndeplinit și spune-le că este un concurs, iar primul care termină va primi o rundă de aplauze. Această coală trebuie pregătită înainte de întâlnire şi printată pentru fiecare participant. Iată câteva exemple pentru ce se poate scrie pe această coală: (1) convinge un băiat să facă 5 flotări și să semneze aici; (2) stai într-un picior cu mâinile larg întinse în lateral pentru 20 de secunde; (3) fă săritura broaștei peste cineva și apoi pune-l să semneze aici; (4) pune pe cineva să recite o strofă din imnul țării și să semneze aici; (5) joacă-te „Hârtie, Piatră, Foarfecă" cu cineva și pune-l să semneze aici; (6) dă mâna cu cineva și țineți-vă de mâini până aveți o dezbatere despre înghețata preferată; (7) roagă pe cineva să te învețe un dans step (chiar dacă îl inventează) și apoi să semneze; (8) orice crezi că ar face atmosfera distractivă. Exercițiul poate să dureze aproximativ 15 minute. Fiecare participant pe rând trebuie să demonstreze sarcina pentru întreg grupul. **5. Povestire - Oricine, Cineva, Toată Lumea**	3. Cum a fost exercițiul? A fost greu să ajungeți la rezultat? Cum v-ați simțit în timp ce ați identificat soluții pentru problemele identificate? Care sunt, dintre soluțiile găsite, cele pe care le credeți realizabile? 5. Despre ce este vorba în poveste? Ce ați înțeles din

Aceasta este o poveste despre patru oameni pe care îi cheamă Toată Lumea, Cineva, Oricine şi Nimeni. A apărut o problemă foarte importantă şi Toată Lumea trebuia să o rezolve. Toata Lumea era sigură că Cineva o să o facă. Oricine putea să o facă, dar Nimeni nu a făcut-o. Cineva s-a enervat din cauza asta pentru că era treabă pentru Toată Lumea. Toată Lumea a crezut că Oricine poate să o facă, dar Nimeni nu a realizat că Toată Lumea o să stea deoparte. În cele din urmă, Toată Lumea a dat vina pe Cineva şi Nimeni nu a facut ceea ce Oricine putea să facă. **6. Fixare și transfer** Se întreabă elevii ce au învățat din aceste activități, ce le-a plăcut cel mai mult şi cum cred ei că aceste activități îi vor ajuta pe viitor. Elevii pot fi încurajați să caute şi să se implice în activități de voluntariat pe mai departe, având în vedere că aceste activități au avut şi scopul de a le stârni interesul pentru activități non-formale şi de voluntariat. **7. Evaluarea întâlnirii** Participanții vor fi invitați să evalueze activitatea în funcție de culori. Se vor gândi prin ce culoare ar putea fi reprezentată activitatea la care tocmai au participat. Facilitatorul va așeza 5-6 hârtii de culori diferite pe podea (sau foi albe pe care este scrisă câte o culoare). Fiecare participant se va posta în dreptul unei culori în cerc. După ce toată lumea s-a poziționat la o culoare, pe rând, fiecare participant va trebui să descrie activitatea prin asemănări directe cu respectiva culoare, dar aducând argumente pentru alegerea sa. Fiecare participant are la dispoziție maxim 30 de secunde. **8. Aspecte administrative**: semnarea listelor de prezență din cadrul activității și anunțarea activităților viitoare.	poveste? Care este mesajul poveştii? Ce învățăm din această poveste? Acum, când avem identificate soluții pentru niște probleme, cum credeți că puteți evita ca nimeni să nu facă ceea ce s-a stabilit la capitolul soluții?

Alte recomandări/idei:	**Bibiliografie/Resurse pentru documentare** 1. Fundația Noi Orizonturi, Cetățenie activă- Curriculum IMPACT destinat Cluburilor de Inițiativă Comunitară pentru tineri IMPACT, Ediția II-a, București, 2012

ZIUA 2- ȘCOALA ALTFEL
COMPONENTA ANGAJABILITATE
ÎNTÂLNIREA INOVAȚIE ȘI CREATIVITATE

Numele întâlnirii/activității: **Inovație și creativitate**	**Durata activității:** **3 h**	**Modul** **Inovație și creativitate** **Angajabilitate**
Obiective specifice de învățare – valori, abilități şi cunoştințe (V.A.C.) **Participanții vor putea:** V - să exploreze deschiderea către lucruri diverse şi abordări noi A – să demonstreze creativitate A – să utilizeze metode diferite pentru a crește creativitatea și inovația A- să aplice o gamă de strategii inovatoare pentru a rezolva provocări/probleme A - să dezvolte idei originale şi soluții creative C - să enumere caracteristici ce demonstrează creativitatea	**Concepte cheie:** • Creativitate • Brainstorming • Inovație • Instrumente creative	**Materiale de lucru:** Hârtie sau carton; Diferite materiale pentru exercițiile creative (hârtie, pixuri, creioane colorate, hârtie de flipchart, etc.). Flipchart sau tablă; Carduri de hârtie sau carton (multiplică-le în funcție de numărul de grupe care fac activitatea); elastice de cauciuc.
Metode nonformale utilizate/timp acordat: Introducere (10 min) Joc de spargere a gheții – Copacul creativității (20 min) Joc “Fiind creativ” (60 min) Exercițiu de creativitate-Povestitorul (30 min) Lucru pe grupe-Zoom (50 min) Încheiere (10 min) Evaluare Aspecte administrative		

Un material dezvoltat de Fundația Noi Orizonturi, prin programul IMPACT - Școala Altfel 2012
www.noi-orizonturi.ro

Descrierea fiecărei activități:	Întrebări de procesare/debriefing:
0. Introducere – profesorul spune câteva cuvinte elevilor despre programul IMPACT, Fundația Noi Orizonturi şi rolul activităților care se vor desfăşura în următoarele 3 ore. Aceste informații se pot lua din documentele introductive primite de profesori în cadrul acestui pachet.	
1.Copacul magic: Acesta este un joc distractiv de spargere a gheții, care poate fi utilizat și ca un joc de energizare. Adunați elevii într-un cerc și așezați-vă în mijlocul cercului. Spuneți că sunteți un copac și imitați-l sub forma unei statui. Un alt jucător trebuie să vină în mijloc și să încerce să devină un obiect sau un sentiment asociat cu acel copac așezându-se ca o statuie în relație cu acel copac. O a treia persoană va veni în mijloc și va încerca să se poziționeze lângă a doua persoană și să reprezinte ceva care ar putea să relaționeze cu aceasta. Când sunt deja trei persoane în mijlocul cercului, primele două se vor întoarce în cercul mare lăsând în mijloc a treia persoană. Exercițiul continuă cu altcineva din cerc care vine și se alătură și așa mai departe. Este important ca în mijloc să nu fie mai mult de trei persoane și întotdeauna acestea se rotesc până când toți participanții și-au pus creativitatea și imaginația la încercare. După finalizarea exercițiului, facilitatorul are discuția de procesare cu participanții în cerc, punând întrebările alăturate.	1.Ce abilități sunt necesare pentru a duce la bun sfârșit acest joc? Toată lumea le are? Cum poți dobândi aceste abilități? În ce fel v-a ajutat creativitatea sau imaginația, în ce contexte? Când aveți nevoie de ea? În care momente la școală aveți nevoie de creativitate ? Ce înseamnă să fii creativ și care sunt niște caracteristici ale oamenilor creativi ? Cunoașteți pe cineva creativ ?
2.Joc "Fiind creativ". Împărțiți grupul mare în 2-3 grupuri mai mici. Lăsați fiecărui grup 30 de minute să creeze o modalitate creativă de prezentare a grupului extins din care fac parte în acest moment (clasă, școală, echipă de sport, club IMPACT, etc) în moduri creative (flash mob, teatru, muzică, etc.). Apoi rugați-i să prezinte celorlalți ideea lor și să ceara feedback cu privire la creativitatea prezentării. După ce prezentările au avut loc, facilitatorul va pune întrebările de procesare de alături pentru a extrage învățăturile din acest exercițiu.	2. A fost dificil? Cum v-ați simțit făcând asta? Ce abilități ați folosit în timpul acestui joc? Ce ați învățat din acest joc? Cum putem folosi ceea ce am învățat la școală sau în alt context pe viitor?
3.Povestitorul: Adună participanții într-un cerc. Numește un participant care să aleagă un gen literar (mister, de dragoste, polițist, thriller, etc.), apoi întreabă un alt jucător despre titlul cărții pe care o veți crea în grup. Propune un participant să înceapă povestea, el trebuie să continue până când facilitatorul numește alt jucător. Acel jucător trebuie să continue de unde a rămas jucătorul anterior (chiar dacă este mijlocul propoziției sau cuvântului). Jocul continuă în acest mod până la penultimul participant, iar apoi liderul spune „și morala poveștii este..." și indică spre ultimul jucător rămas. După ce jocul s-a incheiat facilitatorul va pune întrebările de procesare de alături pentru a extrage învățăturile din acest exercițiu.	3. Poate rezuma cineva despre ce a fost vorba în poveste? Puteți să-mi spuneți momente când a fost dificil să continuați povestea? Sau momente când a fost ușor? De ce a fost nevoie pentru a construi o poveste extraordinară așa cum ați făcut voi? În ce fel ne ajută acest exercițiu?
4. Zoom a. Împărțiți participanții în două sau mai multe grupe a câte trei până la maxim șapte membri fiecare. Rugați fiecare echipă să identifice o problemă și cereți-le să o expună sub formă de	4. Care întrebare a fost cea mai dificilă, cea mai abstractă sau cea mai specifică? De ce avem nevoie pentru a

Un material dezvoltat de Fundația Noi Orizonturi, prin programul IMPACT - Școala Altfel 2012
www.noi-orizonturi.ro

întrebare: Cum am putea să.....? b. Oferiți un exemplu pentru a le explica această sarcină. Iată un exemplu: Cum am putea să vindem cărți specialiștilor folosind Internetul? c. Cereți fiecărei echipe să formuleze întrebarea folosind patru nivele de abstractizare. Puteți oferi un exemplu pe tablă sau flipchart: Întrebarea originală: Cum am putea să vindem cărți specialiștilor folosind Internetul? Următorul nivel de abstractizare: Cum am putea să vindem cărți folosind Internetul? Următorul nivel de abstractizare: Cum am putea să vindem diverse lucruri folosind Internetul? Următorul nivel de abstractizare: Cum am putea să vindem diverse lucruri? Următorul nivel de abstractizare: Cum am putea să îi convingem și să îi influențăm pe alții? d. Distribuiți cinci cartonașe de hârtie fiecărei echipe și un elastic de cauciuc. Cereți fiecărei echipe să scrie câte o întrebare din cele formulate pe fiecare cartonaș și să le aranjeze apoi în teanc, cu întrebările scrise pe partea de deasupra. Întrebarea cu gradul cel mai mare de abstractizare ar trebui să fie prima vizibilă din teanc, iar cea mai concretă (întrebarea originală) ar trebui să fie ultima din teanc. e. Cereți fiecărei echipe să lege cartonașele cu elasticul de cauciuc, să dea pachetul altei echipe și să primească un pachet de la o altă echipă diferită. (Două echipe nu pot face schimb de cartonașe între ele.) f. Cereți echipelor să citească prima întrebare din pachet și să caute timp de trei minute răspunsuri alternative pe care să le scrie pe un flipchart sau pe o foaie de hârtie. g. După trei minute, cereți echipelor să îndepărteze primul cartonaș și să citească întrebarea de pe următorul cartonaș. Ca și înainte, membrii echipelor trebuie să caute răspunsuri alternative timp de trei minute, bazându-se pe răspunsurile anterioare și să scrie pe scurt răspunsurile. h.Repetați această desfășurare a activității de încă două ori, până la epuizarea întrebărilor. i. Cereți echipelor să înapoieze pachetele cu cartonașe precum și listele de răspunsuri la fiecare întrebare. Echipa trebuie să parcurgă răspunsurile primite, să selecteze cele mai utile idei și să elaboreze pe baza lor o listă de soluții bune. j. La sfârșit, fiecare grupă își va trimite un reprezentant să prezinte rezultatele. După prezentări, facilitatorul va pune întrebările de procesare pentru a extrage lecțiile învățate în urma acestui exercițiu. **5. Încheiere.** Se întreabă elevii ce au învățat din aceste activități, ce le-a plăcut cel mai mult şi cum cred ei că aceste activități îi vor ajuta pe viitor. Elevii pot fi încurajați să caute şi să se implice în activități de voluntariat pe mai departe, având în vedere	răspunde fiecărei întrebări? Ce putem învăța din acest joc? Cum putem să folosim pe viitor ceea ce am învățat (de exemplu, la școală sau în viața de zi cu zi)?

Un material dezvoltat de Fundația Noi Orizonturi, prin programul IMPACT - Școala Altfel 2012
www.noi-orizonturi.ro

<table>
<tr><td colspan="2">că aceste activități au avut şi scopul de a le stârni interesul pentru activități non-formale şi de voluntariat.

6. Evalurea întâlnirii/activității. Participanții vor fi rugați să descrie printr-o imagine statuară modul în care s-au simțit în cadrul acestei întâlniri. Fiecare va arăta imaginea pe rând și acesteia îi pot atașa și un cuvânt reprezentativ.

7. Aspecte administrative: semnarea listelor de prezență din cadrul activității și anunțarea activităților viitoare.</td><td></td></tr>
<tr><td>**Alte recomandări/Idei:**</td><td>**Bibliografie/Resure pentru documentare:**
• http://www.ted.com/talks/isabel_allende_tells_tales_of_passion.htm
• http://en.wikipedia.org/wiki/Hermann_Oberth
• http://en.wikipedia.org/wiki/Flash_mob
• http://www.youtube.com/watch?v=jwMj3PJDxuo
• Fundația Noi Orizonturi, Angajabilitate- Curriculum IMPACT destinat Cluburilor de Inițiativă Comunitară pentru tineri IMPACT, Ediția II-a, București, 2012</td></tr>
</table>

ZIUA 3- ŞCOALA ALTFEL COMPONENTA ANTREPRENORIAT SOCIAL ÎNTÂLNIREA – INTRODUCERE ÎN ANTREPRENORIATUL SOCIAL

Numele întâlnirii: Introducere în antreprenoriatul social	Durata întâlnirii: 3 h	Modulul Antreprenoriat social
Obiective specifice de învățare - valori, abilități şi cunoştințe (V.A.C): **Participanții vor putea:** V - să conştientizeze modul în care indivizii pot produce o diferență pozitivă în lume; A - să diferențieze între ideea de afacere şi ideea de antreprenoriat social; A - să lucreze în echipă; C - să numească trei idei de antreprenoriat social C - să numească cel puțin trei antreprenori sociali; C - să enumere cel puțin cinci caracteristici/calități ale antreprenorilor sociali.	**Concepte cheie:** • Afacere • Antreprenoriat • Antreprenoriat social • Antreprenori sociali	**Materiale de lucru:** Studii de caz printate Foaie și creion pentru fiecare participant Poveste Florence Nightingale Hârtie, creioane colorate Reviste Printuri (opțional)
Metode nonformale folosite/timp acordat: Introducere (10 min) Joc de spargere a gheții – Cine sunt eu? (20 min) Studii de caz (30 minute) Poveste – Florence Nightingale (30 min) Lucru pe grupe„Portretul robot” al antreprenorului (20 min) Harta comunității (60 min) Încheiere (10 min) Evaluare		
Descrierea fiecărei activități: **0. Introducere** – profesorul spune câteva cuvinte elevilor despre programul IMPACT, Fundația Noi Orizonturi, obiectivele și rolul activităților care se vor desfăşura în următoarele 3 ore. Aceste informații se pot lua din documentele introductive primite de profesori în cadrul acestui pachet. **1.Joc de spargere a gheții – Cine sunt eu?** Fiecare persoană va avea lipit pe spate o poză sau un nume al unei persoane faimoase din domeniul antreprenoriatului sau doar oameni care au facut o diferență la nivel social (pe coli A4, se pregătesc dinainte de către facilitator, fie poze, fie numele scrise ale unor persoane cunoscute din lumea antreprenoriatului – pot fi nume cunoscute internațional sau la nivel local). Participanții se vor amesteca prin sală şi vor trebui să afle cine este personalitatea de pe spatele lor. Ei vor putea pune		**Întrebări de procesare/debriefing** 1. Ce anume v-a ajutat să identificați personalitatea de pe spatele vostru? Ce indicii au fost de folos? Care nu au fost?

întrebări celorlalți, însă doar întrebări la care se poate răspunde doar cu „da" sau „nu". Când toată lumea a reuşit să identifice numele persoanelor jocul se termină. **Iată o listă cu câțiva antreprenori la care mai puteți adăuga alții:** • Benjamin Franklin (1/17/1706 - 4/17/1790) - Presă (Pennsylvania Gazette) • Thomas Edison (2/11/1847 - 10/18/1931) – Invenții (General Electric) • Henry Ford (7/30/1863 - 4/7/1947) - Automobile (Ford) • Walt Disney (12/5/1901 - 12/15/1966) - Divertisment (Disney) • George Soros (8/12/1930 -) – Investiții (Quantum Fund) • Oprah Winfrey (1/29/1954 -) - Media (Harpo Productions) • Steve Jobs (2/24/1955-2011 -) - Computere (Apple) • Bill Gates (10/28/1955 -) - Software (Microsoft) • Mark Zuckerberg (5/14/1984 -) - Internet (Facebook) • Raed Arafat- SMURD România • Muhammad Yunus (Bangladesh) – Fondatorul microcreditului și al Băncii Grameen. A primit Premiul Nobel pentru Pace în 2006. După ce exercițiul a luat sfârșit, elevilor li se poate da o listă cu nume de antreprenori sociali pentru a căuta pe Internet informații despre aceștia. După aceasta va avea loc discuția de procesare, punând întrebările alăturate. **2. Studii de caz:** Împărțiți participanții în trei grupuri. Fiecare grup de participanți va primi câte un studiu de caz (vezi mai jos) pe care îl citesc în grup. Fiecare grup va trebui să prezinte celorlalți povestea. ***Studiu de caz 1. Christopher Benz, New York şi Bali, Indonezia - Craftnetwork.*** Christopher Benz a fondat în 2007 firma CraftNetwork, pentru a conecta artizani din țările în curs de dezvoltare cu piețele țărilor bogate. Implicând meşterii locali sub numele unei mărci renumite, CraftNetwork îi ajută să îndeplinească standardele de calitate şi să răspundă cerințelor pieții, crescându-le astfel veniturile. Firma are 26 de angajați şi exportă bunuri de la 1.355 de artizani care provin din 124 sate, din trei țări. Veniturile firmei în anul 2008 au fost de 419.000 de dolari, iar acum conducerea ținteşte la o cifră de afaceri de 672.000 de dolari. ***Studiu de caz 2. Sam Goldman şi Ned Tozun, San Francisco, New Delhi şi Shenzhen, China - D.Light Design*** Goldman şi Tozun s-au întâlnit prima dată în 2005, la un MBA (o formă de studii postuniversitare în domeniul afacerilor). Au lucrat împreună la o temă de clasă, pentru a face produse accesibile. Produsul lor a fost o lampă solară, cu leduri, pe care au oferit-o spre vânzare gospodăriilor rurale, care nu dispuneau de electricitate. Firma are acum 50 de angajați şi produsele lor se adresează persoanelor care	2. Fiecare grup va trebui să răspundă la două întrebări: De ce este specială ideea de afacere pe care au citit-o? şi Care sunt beneficiile pe care le aduce o astfel de afacere (pentru antreprenori, pentru societate, pentru oameni în general)?

câştigă mai puţin de 5 dolari/zi. Lămpile costă între 15 şi 40 de dolari şi pot fi achiziţionate printr-un program de împrumut. Firma se aşteaptă anul acesta la o cifră de afaceri de 5 millioane de de dolari.

Studiu de caz 3. Scott James, Brainbridge Island, Wash – Fair Trade Sport.

James conduce o afacere prin care produce şi vinde mingi de fotbal. Mingile sunt fabricate în Pakistan, iar angajaţii sunt câteva sute de persoane, plătite decent. Cauciucul din care se fabrică mingile este produs în India şi Sri Lanka, plătit de asemenea cu venituri decente. Cifra de afaceri a firmei se aproprie de 500.000 de dolari şi James donează tot profitul obţinut unor organizaţii nonprofit, care activează în interesul copiilor.

După ce grupele îşi prezintă povestea şi răspund la întrebările de procesare alăturate, facilitatorul punctează cele trei idei de afaceri sociale. În acest context, facilitatorul va încerca să sublinieze dimensiunile antreprenoriatului social ca:

- afacere care valorizează şi promovează munca unor persoane defavorizate;
- afacere care vinde produse la un preț accesibil unei categorii de populație defavorizată;
- afacere care donează din profit pentru cauza unor persoane defavorizate.

3.Poveste – Florence Nightingale:
Facilitatorul va citi povestea sau o va da participanților să o citească pe rând. După ce s-a finalizat parcurgerea poveștii, se vor adresa întrebările de procesare participanților.

Florence Nightingale s-a născut într-o familie britanică bine poziționată în societate. Părinții ei, William și Fanny Nightingale, făceau parte din acea categorie de oameni înstăriți, cu proprietăți imobiliare, deschiși călătoriilor. Una dintre călătoriile făcute, și anume cea din 12 mai 1820, la Florența, a adus cu sine un nou copil, și anume pe Florence. Cele două fete ale familiei au fost educate pentru a deveni doamne în lumea burgheză britanică. Cu toate acestea, Parthenope, sora cea mare a lui Florence, era interesată de desen, broderie și rețete culinare, în timp ce Florence petrecea foarte mult timp studiind latina, matematica și filosofia.
Se spune că Florence Nightingale avea, încă din copilărie, probleme emoționale, explicabile poate doar dacă ne gândim că tatăl său era o persoană retrasă, în timp ce mama sa era entuziastă și jovială. Dorința de a-și ajuta semenii a apărut din adolescență, confirmarea fiind însemnările ei din jurnalele acelei perioade. Cu timpul, sentimentele sale au devenit și mai puternice. Se simțea limitată și inutilă și își căuta ocupații care să ofere un sens vieții. Aceste dorințe puternice contraveneau planurilor mamei sale, care ar fi dorit să o mărite.

3. De ce este considerată Florence Nightingale un antreprenor social? Ce calități avea? Ce piedici a trebuit să depăşească pentru a reuşi? Care este importanța unor astfel de inițiative la nivel de comunitate? Cum puteți voi ajuta comunitățile să progreseze şi să devină mai bune?

Anul 1837 a fost decisiv în viața ei. Așa cum reiese din însemnările sale din 17 februarie, Florence a avut o revelație: *Dumnezeu mi-a vorbit și m-a chemat în slujba Lui*. Afirmația a dat naștere unor controverse, dar Florence nu a fost o persoană care să sufere din punct de vedere psihic și nici nu a fost o împătimită a religiei. Tocmai din această cauză nu poate fi acuzată de misticism. În 1839 cele două surori au fost prezentate la Curte și și-au petrecut vacanța la Londra. A fost perioada în care mama lor și-a dublat eforturile pentru a le mărita. Aflarea veștii că Florence va deveni infirmieră a avut consecințe violente. În perioada victoriană, infirmierele erau desconsiderate de clasa burgheză, spitalul nu era nici pe departe cel mai indicat loc pentru o viitoare doamnă de societate. Părinții săi s-au opus categoric deciziei luate de fiica lor, interzicându-i orice acțiune în acest sens. Reacția părinților i-a provocat o depresie puternică, Florence pierzându-și astfel dorința de a mai trăi. În taină, a adunat cât mai multe informații privind desfășurarea activității spitalelor din Anglia, starea lor sanitară și tratamentul oferit. Și-a dezvoltat astfel planul de creare a unui sistem de tratament medical adecvat. În această perioadă (1847) i-a cunoscut la Roma pe Sidney și Liz Herbert, secretarul de stat al Angliei și soția acestuia. În momentul în care a împlinit 31 de ani, Florence s-a decis să plece în Germania, lăsând în urmă restricțiile impuse de familie, pentru a urma cursuri de specialitate. După întoarcerea în Regat, Liz Herbert a recomandat-o pentru funcția de directoare a spitalului pentru femei din Harley Street. Instituția, după spusele lui Charles Dickens, a fost transformată de Florence într-un spital adevărat: cu bucătărie, grupuri sanitare, farmacie, lifturi și clopoței pentru solicitarea ajutorului. Adevărata capacitate de organizare și-a arătat-o abia în anul 1854, în timpul războiului din Crimeea. Condițiile din spitalele pentru soldații englezi răniți în Crimeea, descrise de primul reporter de război din istorie - William Russell - erau înfricoșătoare: lipsea îngrijirea medicală de specialitate, iar igiena era inexistentă. Pentru a dezamorsa situația, guvernul britanic a hotărât să trimită pe cineva capabil care să se ocupe de acest serviciu, și anume pe Florence Nightingale. Aceasta, însoțită de 38 dintre cele mai bune infirmiere formate de ea, a ajuns la spitalul de pe front pe 21 octombrie 1854. Bazele britanice erau amplasate în Scutari (sau Üsküdar, o suburbie a Istanbulului), la 545 km de Crimeea. Acolo au descoperit că soldații răniți erau prost îngrijiți de personalul medical complet demoralizat ca urmare a indiferenței oficiale. Pe deasupra, era o lipsă de medicamente, igiena era neglijată, iar infecțiile în masă erau răspândite, multe fiind fatale. Nu exista echipament pentru prepararea mâncării pentru pacienți. Doctorii britanici desconsiderau aportul infirmierelor în recuperarea postoperatorie a răniților. Florence și colegele ei au început prin curățirea temeinică a spitalului și a echipamentului, precum și prin reorganizarea îngrijirii pacienților. Dar, în perioada în care s-a aflat la Scutari, rata mortalității nu a scăzut, ba din contră, a început să crească, fiind cea mai mare dintre spitalele din regiune. În timpul primei sale ierni la Scutari au murit 4077 de soldați, majoritatea din cauza unor boli ca tifosul, holera și dizenteria, nu din cauza rănilor. În spital condițiile erau mizerabile din cauza suprapopulării, ventilației proaste și a lipsei grupurilor	

Un material dezvoltat de Fundația Noi Orizonturi, prin programul IMPACT - Școala Altfel 2012
www.noi-orizonturi.ro

sanitare. O comisie sanitară a guvernului britanic a fost trimisă la un moment dat și a reglat aceste aspecte. Mortalitatea a fost redusă. Nightingale a continuat să creadă că rata de mortalitate a crescut din cauza alimentației proaste și supraîncărcării cu soldați. După ce s-a întors în Marea Britanie, ea a început să colecteze dovezi pentru a le prezenta *Comisiei Regale pentru Sănatate în Armată* pentru a demonstra că majoritatea soldaților au fost omorâți de condițiile proaste din spitale. Această experiență a influențat-o și mai târziu în carieră, ea susținând mereu importanța condițiilor de trai. Ca urmare, a contribuit la reducerea mortalității în armata britanică pe timp de pace, îndreptând atenția asupra aspectelor ce țin de igiena în spitale. Odată cu mărirea numărului de răniți aduși de pe front, spiritul organizatoric al lui Florence a fost apreciat de doctori. În acea perioadă, ea și-a dobândit numele de „*Lady with the Lamp*" (Femeia cu lampa), deoarece personalul infirmier făcea turul de noapte al saloanelor. Totuși, în momentul în care spitalul a început să funcționeze normal, ea s-a îmbolnăvit atât de grav, încât, după revenirea în Anglia, la vârsta de 37 de ani, a rămas paralizată la pat. Cu tenacitate și ambiție, ea și-a depășit invaliditatea și a condus acțiunea de organizare a spitalelor de garnizoană din Anglia, a creat un sistem de sănătate în India, a înființat și a condus școlile sanitare. Nimeni nu a fost deranjat de faptul că, practic, consultațiile aveau loc în dormitorul lui Florence sau prin corespondență. I-au cerut părerea miniștri, generali și directori, iar ea le-a răspuns cu același profesionalism. A ajuns astfel, de-a lungul vieții, să scrie peste 17.000 de scrisori, ceea ce-i conferă un loc înalt în istoria epistolografiei. Datorită ei, s-au înființat *Academia Medicală Militară* și *Școala de infirmiere* de pe lângă *Spitalul Sf. Thomas*. Cu timpul, depresia ei, revenită sub influența bolii, s-a agravat. Florence a limitat contactul cu exteriorul până la minimul necesar. Se simțea singură și neîmplinită. Niciodată nu s-a căsătorit, deși spre bucuria mamei, la început, a avut mulți pretendenți. Unul dintre ei, Richard Monckton Milles, a iubit-o toată viața. Din păcate, refuzat după șapte ani de încercări, acesta nu s-a mai întors niciodată. La bătrânețe s-a împăcat cu oamenii: mult timp și l-a petrecut cu infirmierele sale la picnicurile organizate la proprietatea surorii sale din Chaydon și și-a vizitat familia. În 1901 și-a pierdut definitiv vederea, ceea ce a împiedicat-o să mai poarte corespondență. Șase ani mai târziu, ca recunoaștere a activității sale, i s-a acordat *Ordinul pentru merite deosebite*. Florence Nightingale a murit pe 13 august 1910 și a fost înmormântată în cavoul familiei din East Wellow. **4. „Portretul robot" al antreprenorului:** În grupuri mai mici (4-5 persoane) participanții vor trebui să facă un „portret robot" al antreprenorului social, așa cum îl percep ei, după exemplele date. Portretul va trebui să cuprindă caracteristici de personalitate și competențele de care ar avea un antreprenor (cunoștinte, abilități, atitudini). Fiecare grupă va trebui să deseneze sau să aleagă orice metodă de prezentare a ideilor şi să prezinte pe rând rezultatele discuției. Facilitatorul va trebui să rezume la sfârşit care sunt asemănările şi deosebirile din caracteristicile identificate de fiecare grupă. **5. Harta comunității:**	5. Ce ați reprezentat în harta voastră? Vă rog să descrieți.

Un material dezvoltat de Fundația Noi Orizonturi, prin programul IMPACT - Școala Altfel 2012
www.noi-orizonturi.ro

Pasul 1: Împărțiți grupul în câteva mini-grupe (a câte 4-5 persoane). Participanții primesc o coală de fliphart, culori, reviste din care pot să decupeze și sunt rugați să construiască un desen al comunității sau un colaj (în funcție de resurse). Desenul trebuie să reprezinte comunitatea aşa cum și-o doresc să fie atunci când vor fi adulți. **Pasul 2:** După ce termină, fiecare grupă își prezintă și argumentează desenele. **Pasul 3:** La final, facilitatorul întreabă cine cred ei că ar fi responsabil pentru a face ca această viziune a lor să se realizeze? Notează pe flipchart și verifică dacă și ei, tinerii, sunt nominalizați. **Pasul 4:** Concluzionează împreună cu grupul de elevi că lumea va fi mai bună, aşa cum ne-o dorim, dacă începem să o reprezentăm prin idei concrete de schimbare și dacă ne asumăm fiecare un rol (mai mult sau mai puțin asemănător cu cel al unui antreprenor social). **Pasul 5:** Sunt întrebați prin întrebările de procesare ce înseamnă schimbarea și cum pot ei contribui la această schimbare, cum se văd când vor fi adulți și ce roluri își asumă pentru a face lumea mai bună. **6. Încheiere.** Elevii sunt întrebați ce au învățat din aceste activități, ce le-a plăcut cel mai mult şi cum cred ei că aceste activități îi vor ajuta pe viitor. Elevii pot fi încurajați să caute şi să se implice în activități de voluntariat pe mai departe, având în vedere că aceste activități au și scopul de a le stârni interesul pentru activități non-formale şi de voluntariat. **7. Evaluarea întâlnirii/activității.** Vor fi aşezate pe podea niște foi cu numere de la 1 la 5 și participanții vor fi invitați să se poziționeze în dreptul unei cifre în funcție de măsura în care le-a plăcut sau le-a fost utilă această întâlnire. 1 reprezintă nota cea mai mică și 5 cea mai mare. **8. Aspecte administrative:** semnarea listelor de prezență din cadrul activității și anunțarea activităților viitoare.	Care sunt elementele care fac lumea mai bună? Cum ați putea contribui voi pentru a face lumea mai bună? Ce înseamnă schimbarea? Cum puteți voi, individual, să produceți schimbarea?

Alte recomandări/Idei: Participanții pot primi ca sarcină pentru acasă să facă o mică cercetare (Internet, reviste, etc.) pentru a afla şi alte idei de afaceri care au contribuit la crearea unei lumi mai bune.	**Bibliografie/Resurse de documentare:** • http://images.businessweek.com/ss/09/04/0403_social_entrepreneurs/9.htm • http://www.dlightdesign.com/ • http://fairtradesports.com/ • http://ro.wikipedia.org/wiki/Florence_Nightingale • Bornstein David, How to Change the World: Social Entrepreneurs and the power of new ideas, Oxford University Press, 2007 • Fundația Noi Orizonturi, Antreprenoriat social- Curriculum IMPACT destinat Cluburilor de Inițiativă Comunitară pentru tineri IMPACT, Ediția II-a, București, 2012

ZIUA 4- ŞCOALA ALTFEL
COMPONENTA LEADERSHIP
ÎNTÂLNIREA –LIDERI ÎN LUME & POTENȚIALUL MEU DE LEADERSHIP

Numele întâlnirii/ activităţiiŞ Lideri în lume&potențialul meu de leadership	Durata activității: 3 h	Modul Leadership
Obiective specifice de învățare – valori, abilități şi cunoştințe (V.A.C.) **Participanții vor putea:** V - să înțeleagă ce este cinstea , onestitatea și responsabilitatea ca valori ale unui lider A – să analizeze dacă au potențial de lider în comunitate C - Să enumere câteva exemple de lideri în lume C- Să listeze caracteristici ale leadershipului	**Concepte cheie:** • Leadership • Viziune	**Materiale de lucru:** Hârtie Foarfecă Markere Pixuri Fliphchart/tablă
Metode nonformale utilizate/timp acordat: Introducere (10 min) Joc de spargere a gheții – Șeful Indian (15 min) Joc "Cine este cine?" (25 de minute) Analiza Citate (40 de minute) Joc de energizare - "Toată lumea sus" (20 de minute) Joc de Rol –"Stiluri de conducere" (60 de minute) Încheiere (10 min) Evaluare		
Descrierea fiecărei activități: **0. Introducere** – profesorul spune câteva cuvinte elevilor despre programul IMPACT, Fundația Noi Orizonturi şi rolul activităților care se vor desfăşura în următoarele 3 ore. Aceste informații se pot lua din documentele introductive primite de profesori în cadrul acestui pachet. **1. . Joc de spargere a gheții - Şeful indian:** Jucătorii stau într-un cerc, cu excepția unuia care se oferă voluntar să fie „jucătorul special". Acesta trebuie să fie trimis în afara cercului astfel încât să nu-i poată vedea pe ceilalți. Alegeți un alt voluntar care să fie „şeful". Şeful trebuie să facă nişte mişcări pe care toți ceilalți jucători să le imite (să bată din palme, să facă semne cu mână, să-şi încrucişeze picioarele, să caşte, etc.). Odată ce jucătorii au început să facă anumite mişcări, „jucătorul special" se întoarce în grup şi încearcă să ghicească cine este şeful. Are trei încercări pentru a reuşi acest lucru. Dacă reuşeşte să ghicească, atunci şeful devine „jucătorul special', dacă nu, se alege un alt voluntar. **2. Cine este Cine?** Faceți trei grupe de participanți. Pentru a introduce câteva modele		**Întrebări de procesare/debriefing** 2. Ce ştiți despre aceşti oameni? Ce anume îi diferențiază pe ei de restul oamenilor? Toată lumea poate fi un lider? Ce exemple de lideri aveți din România? Sau ce exemple de lideri aveți din comunitatea voastră? Ce îi

Un material dezvoltat de Fundația Noi Orizonturi, prin programul IMPACT - Şcoala Altfel 2012
www.noi-orizonturi.ro

de leadership scrieţi pe nişte foi colorate descrierile câtorva lideri dintre cei de mai jos, dar fără a scrie şi numele lor alături de descriere. Scrieţi de asemenea numele liderilor de mai jos pe alte foi de hârtie. Amestecaţi toate hârtiile pe podea şi pentru fiecare grup în parte puneţi acelaşi set de hârtii amestecate pe podea. La un start al liderului, fiecare grup va trebui să asocieze numele cu descrierile liderilor. După ce toată lumea a finalizat sarcina, se verifică dacă fiecare grupă are acelaşi răspuns. MARTIN L. KING – luptător pentru drepturile afro-americanilor din America MAICA TEREZA – laureat al premiului Nobel pentru Pace şi întemeitor al Ordinului „Misioanarele Caritității” RAED ARAFAT – fondator SMURD MAHATMA GANDHI - luptător pentru drepturi civile în India DALAI LAMA – lider Budist NELSON MANDELA – preşedinte al Africii de Sud şi luptător împotriva regimului apartheid HENRY FORD – creator al primului automobil pentru mase BETTY WILLIAMS – a pornit prima mişcare împotriva războiului din Irlanda **3. Analiza Citate:** Pentru a combina distracția şi discuția, liderii vor explica mai întâi jocul numit „Categorie”. Participanții trebuie să se împartă în grupe în acord cu caracteristicile pe care le numeşte liderul. De exemplu, caută alți doi oameni (şi fă un grup de trei) al căror nume începe cu aceeaşi literă; faceți un grup cu alți patru oameni care mănâncă acelaşi lucru pe care l-ai mâncat şi tu aseară la cină; faceți un grup cu alți trei oameni care poartă aceeaşi culoare la haine; faceți un grup de 3 cu toți cei care au aceeaşi culoare a ochilor, etc. Puteți să folosiți acelaşi algoritm pentru a împărți participanții pentru activitatea următoare. După ce participanții sunt împărțiți pe grupe, facilitatorul trebui să rostească câte unul dintre citatele de mai jos pentru fiecare grupă. Fiecare grup mic de trei persoane are atunci 1 minut să discute despre acel citat. După ce timpul a expirat, facilitatorul ar trebui să cheme rapid alt grup de trei persoane pentru a rosti un alt citat. După ce repetă această activitate pentru cel puțin 5-7 citate/grup, liderul ar trebui să inițieze un grup de discuții cu întregul grup, repetând din nou fiecare citat şi facilitând prin întrebări gândirea critică cu privire la acestea. Printr-o chestionare atentă, facilitatorul ar trebui să caute să contureze sensul mai profund şi valorile fiecărui citat. Mia jos este o listă de citate din care se pot alege câteva: a. „O corabie în port este în siguranță, însă nu pentru asta sunt construite corăbiile." b. „Ultima măsură a omului nu este acolo unde stă în momentele de confort, ci acolo unde stă în timpul luptei şi provocării." (Martin Luther King) c. „Cele mai importante lucruri din lume au fost realizate de oameni care au continuat să încerce atunci când părea să nu mai fie nici o speranță." (Dale Carnegie) d. „Dacă vei găsi în inima ta că-ți pasă de altcineva, atunci vei fi reuşit." (Maya Angelou) e. „Doar cei care îndrăznesc să piardă mult pot să realizeze vreodată ceva măreț."(Robert Francis Kennedy) f. „Calitatea de lider nu poate fi predată cu adevărat. Ea poate fi doar învățată." (Harold Geneen)	defineşte ca lideri? 3. Pentru Activitatea Citate: Deşi întrebările trebuie să se bazeze pe anumite citate folosite, este foarte important să procesați aceste citate.

Un material dezvoltat de Fundația Noi Orizonturi, prin programul IMPACT - Şcoala Altfel 2012
www.noi-orizonturi.ro

g. „Acțiunile izvorăsc nu din gândire, ci din pregătirea pentru responsabilitate." (Dietrich Bonhoeffer)
h. „Este un lucru grozav să ai abilitate, însă abilitatea de a descoperi abilități în alții este adevăratul test." (Elbert Hubbard)
i. „O persoană care nu ținteşte nimic este sigură că nimereşte." (Anonim)
j. „Rădăcinile realizării zac în voința de a deveni cel mai bun care poți deveni." (Harold Taylor)
k. „Caracterul nostru este ceea ce facem atunci când credem că nu ne vede nimeni." (H.Jackson Brown Jr.)
l. „Nicio moştenire nu este atât de valoroasă ca cinstea." (W. Shakespeare)
m. „Conducerea este o acțiune, nu o poziție." (Donald H. Gannon)
n. „Adevărații conducători sunt oameni obişnuiți, cu determinări extraordinare." (John Seaman Garns)

a. „O corabie în port este în siguranță, însă nu pentru acest scop sunt construite corăbiile." Ce ştim despre corăbii? Cum sunt cârmite corăbiile? Poate naviga o corabie fără cârmă? Pentru ce sunt construite corăbiile? Ce se foloseşte pentru a păstra cursul unei corăbii pe mare? De ce este „busola" atât de importantă? De ce fel de busolă avem nevoie în viețile noastre? Ce împrejurări au puterea de a sfărâma o busolă morală? Cât de mult cârmuitul unei corăbii poate fi o metaforă pentru conducere? Care sunt riscurile părăsirii „portului"?
b. „Ultima măsură a omului nu este acolo unde stă în momentele de confort, ci acolo unde stă în timpul luptei şi provocării." Care este „ultima măsură" a cuiva? Cum provoacă lupta un conducător? Cum poate lua un conducător decizii înțelepte într-o luptă? De ce devine decizia atât de importantă pentru conducător? Care sunt riscurile luării de decizii? Unde este locul compromisului? Ce se întâmplă dacă un conducător evită deciziile grele? Ce se întâmplă când evităm deciziile în propria noastră viață? Cum putem lua decizii mai bune?
c. „Cele mai importante lucruri din lume au fost realizate de oameni care au continuat să încerce atunci când părea să nu mai fie nici o speranță." Ce calități şi trăsături de caracter îi motivează pe unii să continue, să încerce chiar când situația pare fără speranță? Ce este perseverența? Ce este rezistența? Ce este răbdarea? De ce sunt rezistența şi perseverența atât de importante pentru schimbare? Vă puteți gândi la exemple de oameni în istorie sau în propria voastră viață care nu au renunțat nici în circumstanțe dificile? Cum putem deveni perseverenți? Care sunt consecințele renunțării? Ce s-ar putea întâmpla cu urmaşii unui conducător care renunță?
d. „Dacă vei găsi în inima ta că-ți pasă de altcineva, atunci vei fi reuşit." Ce este succesul? Care este măsura schimbării? Poate fi succesul comparat cu ideea de compasiune? Ce schimbă compasiunea? Care sunt sacrificiile compasiunii? Ce înseamnă să-ți pese de o altă persoană? De ce uneori este greu să-ți pese de alții? Reuşim dacă ne pasă de alții care ne întorc grija? Cum grija pentru o persoană pe care nu a remarcat-o nimeni altcineva indică o trăsătură de conducere?
e. „Doar cei care îndrăznesc să piardă mult pot să realizeze vreodată ceva măreț." Ce considerăm noi a fi pierdere? Cum răspundem la pierderea personală? Cum asumarea conducerii înseamnă de fapt asumarea eşecului? A fost vreodată un conducător perfect? Cunoaşteți pe cineva care nu face greşeli? De ce comiterea greşelilor este importantă pentru învățare? Ce atitudine trebuie să avem pentru a învăța din greşeli?

4. Joc de energizare - Toată lumea sus: Utilizați acest joc de energizare pentru a dezvolta o atmosferă de cooperare între membrii echipei. Fiecare membru îşi alege un partener cu care se aşează față în față şi se ține de mână având vârfurile picioarelor lipite de ale celuilalt. Toată lumea se lasă uşor pe vine, iar la semnalul facilitatorului vor încerca să se ridice fără a-şi da drumul la mâini şi fără a-şi dezlipi picioarele. Odată ce au prins ideea, formează echipe de câte 3 sau 4 care să urmeze aceleaşi reguli. La final, dacă spațiul vă permite încercați să faceți cu toții împreună. De această dată picioarele vor sta lipite pe lateral.	4. Cum vi s-a părut exercițiul? Vă simțiți mai revigorați? Cum v-ați descurcat ca echipă? Ce a fost provocator în cadrul acestui exercițiu?
5. Joc de Rol 1 – Stiluri de conducere: Facilitatorul împarte grupul de participanți în trei grupe mai mici. Din cadrul fiecărei grupe facilitatorul alege 1 participant care să fie lider și 1 sau 2 observatori, restul persoanelor din grup fiind participanți efectiv, repartizați unui lider anume (dacă sunt puțini participanți se renunță la observatori). Liderilor din fiecare grup li se dă să citească individual scenariul şi rolul (vezi ANEXA 1) care trebuie jucat (cu un rol pe care facilitatorul intuieşte că l-ar putea reprezenta mai bine); între timp, ceilalți participanți sunt rugați să aranjeze mesele (la o anumită distanță), astfel încât cele trei grupe să nu se deranjeze reciproc. **Important**: membrii echipei nu primesc scenariu/ instrucțiuni - ei trebuie să fie informați de liderul lor. **Observatorii** primesc câte o coală de hârtie pe care îşi vor nota observațiile cu privire la desfăşurarea exercițiilor pornind de la lider, reacția echipei, eficiența ei. Pe fiecare din cele 3 mese la care va lucra echipa se distribuie o coală de flipchart şi markere. Înainte de a începe jocul de rol, facilitatorul insistă ca cei care conduc şedința să îşi intre cât mai bine în rol, chiar dacă trebuie să exagereze. După finalizarea jocului, se trece la partea de procesare prin întrebările alăturare și în final se prezintă cele 3 stiluri de conducere: ○ **Autoritar -** care impune centralizarea autorității şi dictează echipei decizii la adoptarea cărora nu au contribuit; ○ **Democratic -** care se bazează pe încrederea liderului în echipă, liderul implică echipa în adoptarea deciziilor; ○ **Liber** - care se bazează pe lipsa de implicare a liderului în derularea activităților, care funcționează aproape automat, în sistem de autoreglare şi influențare reciprocă.	5. Care au fost comportamentele caracteristice fiecărui stil de conducere? Cum s-au simțit membrii echipei pe parcursul şedinței? Cum s-au simțit liderii? Cum au reacționat membrii echipei la comportamentul liderului? Cum au reacționat față de lider? Cum au reacționat/s-au comportat între ei? Cât de eficientă a fost întâlnirea în fiecare dintre cazuri (numărul de elemente de pe listă, calitatea elementelor)? Care stil a impus un consum mai mare de efort din partea liderului? Consumul de efort a fost proporțional cu eficiența întâlnirii IMPACT? În ce contexte pot fi folosite cele trei stiluri? Credeți că vreunul dintre stiluri este mai adecvat/eficient? Facilitatorul conduce discuția spre concluziile finale: fiecare stil are avantaje şi dezavantaje, de aceea un lider trebuie să folosească stilul adecvat situației.
6. Încheiere. Se intreabă elevii ce au învățat din aceste activități, ce le-a plăcut cel mai mult şi cum cred ei că aceste activități îi vor ajuta pe viitor. Elevii pot fi încurajați să caute şi să se implice în activități de voluntariat pe mai departe, având în vedere că aceste activități au au și scopul de a le stârni interesul pentru activități non-formale şi de voluntariat. **7. Evaluarea întâlnirii/activității.** Facilitatorul va prezenta participanților colțurile de evaluare a întâlnirii și locul în care acestea au fost amenajate. Ei se vor gândi la întâlnirea de astăzi și o vor evalua printr-o metodă cu care se simt confortabil. Se vor așeza în colțuri diferite ale camerei: - Colțul de evaluare al desenatorilor (spațiu amenajat pentru cei care se exprimă	

Un material dezvoltat de Fundația Noi Orizonturi, prin programul IMPACT - Școala Altfel 2012
www.noi-orizonturi.ro

mai ușor prin desen - foaie de fliphcart cu culori) - Colțul de evaluare al scriitorilor (spațiu amenajat pentru cei care se exprimă mai ușor prin scris - foaie de flipchart și pixuri) - Colțul de evaluare al vorbăreților (spațiu amenajat pentru cei care se exprimă mai ușor prin discuții și dialog - facilitatorii) Participanții vor fi rugați să meargă în colțurile de evaluare cu care se simt mai confortabil, reflectând asupra celor mai semnificative informații, gesturi, atitudini, etc pentru ei din timpul întâlnirii și fiind rugați să deseneze, să scrie sau să spună cum a fost această întâlnire sau activitate pentru ei. **8. Aspecte administrative:** semnarea listelor de prezență din cadrul activității și anunțarea activităților viitoare.	
Alte recomandări/Idei:	**Bibliografie/Resure pentru documentare:** • http://www.ted.com/talks/isabel_allende_tells_tales_of_passion.html • http://en.wikipedia.org/wiki/Hermann_Oberth • http://en.wikipedia.org/wiki/Flash_mob • http://www.youtube.com/watch?v=jwMj3PJDxuo • Fundația Noi Orizonturi, Leadership- Curriculum IMPACT destinat Cluburilor de Inițiativă Comunitară pentru tineri IMPACT, Ediția II-a, București, 2012

Anexa 1- Joc de rol

Scenariul 1

Imaginați-vă că sunteți în următoarea situație: Sunteți facilitator al unui club IMPACT. Este finalul anului şcolar şi acest lucru trebuie marcat. Profesorul cu care lucrați v-a cerut să faceți sugestii pentru organizarea unei petreceri pentru a sărbători acest final al anului care va avea loc peste două luni. Este vorba despre o petrecere pentru a mulțumi celor din club pentru rezultatele remarcabile pe care le-au obținut anul trecut. Astfel, toți membrii clubului sunt în mod expres implicați în planificarea şi organizarea petrecerii. Ideea de bază este de a oferi sugestii de activități cât mai variate.

În acest scop, ați planificat o şedință scurtă cu echipa. În următoarele 10-15 minute doriți să strângeți cât mai multe idei împreună cu membrii echipei (brainstorming). Se doreşte să notați sugestiile făcute în echipă şi să le dați profesorului care va organiza împreună cu voi petrecerea pe baza sugestiilor voastre.

La sfârşitul şedinței va fi desemnat câte un reprezentant al fiecărei echipe care va fi responsabil pentru orice întrebare care ar putea apărea şi pentru aranjamentele care urmează.

Sumar:

- Tema şedinței: Idei pentru organizarea petrecerii de sfârşit de an
- Durata şedinței: aprox. 15 minute
- Ideile sunt strânse şi notate pe o foaie de flipchart
- Va fi desemnat un reprezentant al echipei

Ca lider încercați să „jucați" cât mai clar următoarele comportamente:

- Vă pregătiți foarte atent şi luați notițe despre ideile de bază cu care doriți să contribuiți la şedință.
- Numai dvs. ştiți ce este cel mai bine pentru echipă.

- Conduceți clar discuția, dați ordine legat de ceea ce trebuie făcut.
- Alocați imediat sarcinile care trebuie realizate.
- Influențați şi dominați discuția până la ultimul detaliu.
- Vorbiți cel mai mult.
- Nu prea puneți întrebări, nu prea ascultați, întrerupeți imediat dacă sunteți de părere că are loc o discuție inutilă.
- Adesea îi întrerupeți pe ceilalți.
- Criticați şi lăudați în mod direct, deschis.
- Nu prea le cereți membrilor echipei să-şi prezinte propriile idei şi sugestii.
- Vă aşteptați la performanță excelentă şi judecați subordonații considerându-vă pe dvs. etalon.
- Programul dvs. pentru petrecere este de fapt finalizat şi pur şi simplu îl explicați echipei.

Scenariul 2

Imaginați-vă că sunteți în următoarea situație: Sunteți facilitator al unui club IMPACT. Este finalul anului şcolar şi acest lucru trebuie marcat. Profesorul cu care lucrați v-a cerut să faceți sugestii pentru organizarea unei petreceri pentru a sărbători acest final al anului care va avea loc peste două luni. Este vorba despre o petrecere pentru a mulțumi celor din club pentru rezultatele remarcabile pe care le-au obținut anul trecut. Astfel, toți membrii clubului sunt în mod expres implicați în planificarea şi organizarea petrecerii. Ideea de bază este de a oferi sugestii de activități cât mai variate.

În acest scop ați planificat o şedință scurtă cu echipa. În următoarele 10-15 minute doriți să strângeți cât mai multe idei împreună cu membrii echipei (brainstorming). Se doreşte să notați sugestiile făcute în echipă şi să le dați profesorului care va organiza împreună cu voi petrecerea pe baza sugestiilor voastre.

La sfârşitul şedinței va fi desemnat câte un reprezentant al fiecărei echipe care va fi responsabil pentru orice întrebare care ar putea apărea şi pentru aranjamentele care urmează.

Sumar:

- Tema şedinței: Idei pentru organizarea petrecerii de sfârşit de an
- Durata şedinței: aprox. 15 minute
- Ideile sunt strânse şi notate pe o foaie de flipchart
- Va fi desemnat un reprezentant al echipei

Ca lider încercați să „jucați", cât mai clar, următoarele comportamente:

- La început, vă informați echipa despre sarcinile şi contextul şedinței şi, mai specific, despre ce trebuie realizat pe parcursul şedinței şi modul de desfăşurare al acesteia.
- Ajungeți la un acord privind organizarea şedinței şi sarcinile care îi revin fiecăruia.
- Cereți echipei să vină cu sugestii specifice şi îi încurajați pe membri să participe activ.
- Adresați întrebări de sprijin şi de încurajare şi ascultați în mod activ.
- Îi implicați pe membrii echipei în toate procesele de decizie.
- Explicați opiniile pe care le aveți.
- Îi integrați pe membrii mai tăcuți şi îi încurajați pe toți să contribuie în mod echilibrat.
- Nu forțați nimic, dar încurajați activitățile în comun.
- Conduceți şi controlați discuția doar când este necesar şi sprijiniți inițiativa individuală şi conducerea echipei de către membrii înşişi.

Scenariul 3

Imaginați-vă că sunteți în următoarea situație: Sunteți facilitator al unui club IMPACT. Este finalul anului şcolar şi acest lucru trebuie marcat. Profesorul cu care lucrați v-a cerut să faceți sugestii pentru

organizarea unei petreceri pentru a sărbători acest final al anului care va avea loc peste două luni. Este vorba despre o petrecere pentru a mulțumi celor din club pentru rezultatele remarcabile pe care le-au obținut anul trecut. Astfel, toți membrii clubului sunt în mod expres implicați în planificarea şi organizarea petrecerii. Ideea de bază este de a oferi sugestii cât mai variate de activități.
În acest scop ați planificat o şedință scurtă cu echipa. În următoarele 10-15 minute doriți să strângeți cât mai multe idei împreună cu membrii echipei (brainstorming). Se doreşte să notați sugestiile făcute în echipă şi să le dați profesorului care va organiza împreună cu voi petrecerea pe baza sugestiilor voastre.
La sfârşitul şedinței va fi desemnat câte un reprezentant al fiecărei echipe care va fi responsabil pentru orice întrebare care ar putea apărea şi pentru aranjamentele care urmează.
Sumar:

- Tema şedinței: Idei pentru organizarea petrecerii de sfârşit de an
- Durata şedinței: aprox. 15 minute
- Ideile sunt strânse şi notate pe o foaie de flipchart
- Va fi desemnat un reprezentant al echipei

Ca lider încercați să „jucați", cât mai clar, următoarele comportamente:

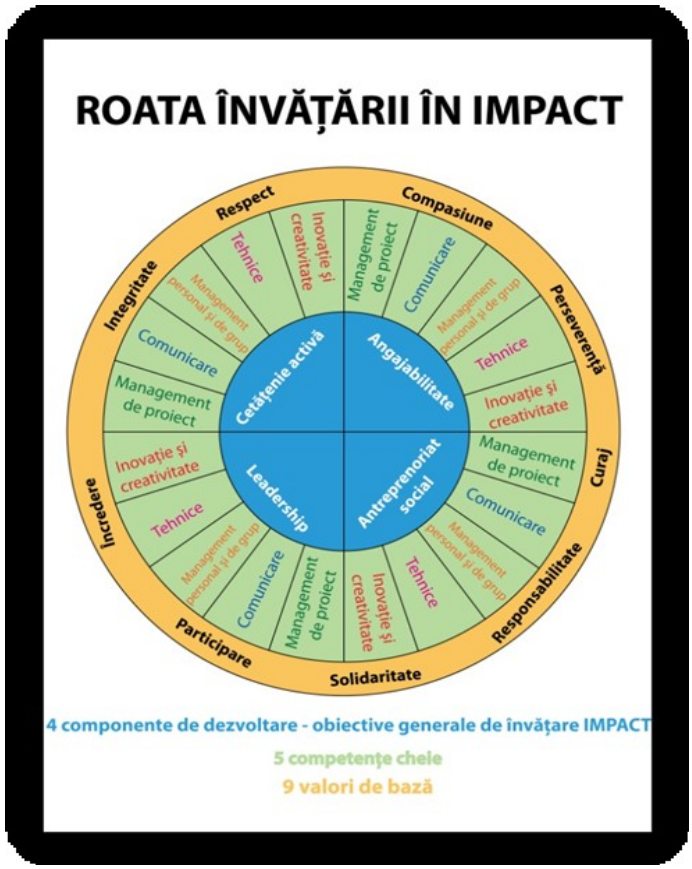
- Începeți prin a informa participanții pe scurt despre subiect, fără a da însă detalii despre cadrul general; le cereți apoi să lucreze la sarcina dată.
- Abordați mai mult un rol de observator.
- Îi lăsați să discute între ei şi nu interveniți.
- Sunteți convins că membrii echipei sunt capabili să facă față sarcinii şi fără implicarea dvs.
- Sunteți reținut în a vă exprima părerea.
- Nu participați foarte mult la discuții şi evitați contactul vizual.
- Participați activ numai când vi se adresează întrebări.
- Nu criticați, nici nu lăudați.
- Dacă sunteți întrebat sau vi se cere părerea, întoarceți întrebarea echipei.
- Vă asumați un rol neutru şi nu sunteți în postura de lider al acestei echipe.

Echipa Fundației Noi Orizonturi vă dorește succes în implementarea activităților de tip IMPACT în cadrul Școlii Altfel!

Ştiaţi că.....

IMPACT este cea mai mare mişcare de tineret din România

Imaginaţi-vă în o mişcare de tineret care funcţionează în peste 130 de şcoli din România şi care implică într-adevăr tinerii într-o schimbare **socială reală .** Această mişcare de tineret se regăseşte în România sub forma **Cluburilor de Iniţiativă Comunitară pentru Tineri IMPACT.** În prezent în România există 134 de astfel de grupuri informale **IMPACT active care funcţionează în şcoli generale şi licee prin Programul IMPACT ca şi activităţi extracurriculare**[1]. Programul IMPACT este un model educaţional dezvoltat în România de către Fundaţia Noi Orizonturi şi care în acest moment este atât de puternic încât reprezintă nu doar **cea mai mare mişcare de tineret din România,** dar este recunoscut şi la nivel mondial de experţi internaţionali ca un model de bună practică.



Programul IMPACT **,** este un instrument puternic de schimbare socială constând într-o reţea de cluburi de iniţiativă comunitară pentru tineri. Prin IMPACT tinerii învaţă să identifice problemele din comunitate, să gândească şi să lucreze împreună, să scrie şi să implementeze proiecte *strategice* în folosul comunităţii. Aceste proiecte sunt principalul instrument de învăţare în IMPACT şi aduc schimbarea socială atât în comunitate, cât mai ales în rândul tinerilor prin dezvoltarea unor abilităţi de viaţă, valori şi atitudini care completează cunoştinţele dobândite în şcoală.

În spatele modelului IMPACT stau peste 10 ani de experienţă care s-au concretizat într-un curriculum ce adună peste 28 de module educaţionale, construite de specialişti în educaţie nonformală, testate în practică, dar şi prin consultare cu experţi naţionali şi internaţionali. **Curriculum educaţional construit** are patru componente de învăţare: ***cetăţenie activă***, ***angajabilitate***, ***antreprenoriat social*** şi ***leadership***.

Prin **cetăţenie activă**, IMPACT sprijină tinerii să-şi dezvolte, prin intermediul proiectelor de serviciu în folosul comunităţii, acele competenţe necesare pentru a deveni cetăţeni responsabili, de încredere, integri şi plini de compasiune, capabili să contribuie la bunăstarea şi binele comunităţii.
Prin **angajabilitate**, IMPACT sprijină tinerii să-şi dezvolte competenţe sociale, organizaţionale şi tehnice pentru a le creşte şansele de succes pe o piaţă competitivă a muncii.

[1] IMPACT = Implicare, Motivaţie, Participare, Acţiune, Tineri.

Prin **antreprenoriat social**, IMPACT sprijină tinerii să devină antreprenori creativi şi curajoşi care să aibă în vedere, dincolo de dobândirea profitului, atingerea unor scopuri sociale şi de mediu.
Prin **leadership**, IMPACT oferă tinerilor oportunități de implicare în activități de facilitare şi/sau coordonare în cadrul programelor Fundației Noi Orizonturi sau a altor organizații, care să le dezvolte competențe specifice unor lideri capabili să urmărească pe termen lung binele şi bunăstarea comunității.

Prin parcurgerea acestui curriculum, membrii IMPACT îşi dezvoltă **5 competențe cheie** din sfera managementului de proiect, comunicării, inovației şi creativității, competențe tehnice, de management personal şi de grup, toate având la bază **9 valori fundamentale**: participare, încredere, integritate, respect, compasiune, perseverență, curaj, responsabilitate şi solidaritate (vezi roata învățării în IMPACT).

Prin IMPACT, Fundația Noi Orizonturi oferă tinerilor posibilitatea de a se dezvolta şi a deveni agenți ai schimbării în comunitățile în care trăiesc şi oferă sistemului şcolar posibilitatea de a adopta modelul IMPACT ca parte a paletei de activități extracuriculare. Astfel, şcolile beneficiază din 2005 de un model de educație non-formală extracurricular de cea mai bună calitate, recunoscut național şi internațional.

Ce înseamnă un club IMPACT și cum beneficiază o școală de un Club de Inițiativă Comunitară pentru Tineri IMPACT?

Întâlnindu-se o dată sau de două ori pe săptămână, fiecare club IMPACT este format în medie din aproximativ 15 tineri şi 4 facilitatori (profesori, studenți, asistenți sociali, etc) care sunt instruiți pentru a facilita întâlnirile IMPACT. IMPACT combină distracția, învățarea şi serviciul în folosul comunității pentru a ajuta tinerii să se îmbunătățească atât pe sine cât şi societatea. Întâlnirile clubului IMPACT se desfăşoară după o structură standard, dar flexibilă în funcție de nevoile fiecărui club: întâlnirea debutează cu **o activitate de dinamizare a grupului (joc),** continuă cu **o povestire** de internalizare a valorilor descrise mai sus, urmată de alte jocuri şi alte metode nonformale (dezbateri, studii de caz, simulări, etc.) din aria educației prin experiență toate însoțite de discuții moderate de facilitatori pentru a extrage semnificațiile cheie. La finalul întâlnirii, membrii IMPACT lucrează împreună pentru **planificarea şi implementarea unui proiect de serviciu în folosul comunității, instrumentul principal de învățare** prin care tinerii dobândesc cele 5 tipuri de competențe cheie. Proiectele sunt alese democractic şi implementate de tineri, „vocea" şi motivația lor fiind foarte importante în identificare nevoilor comunității. Toate aceste competențe necesare atât în viața personală, cât şi în procesul de angajare de mai târziu pot fi autoevaluate de membri IMPACT printr-un sistem de măsurare a performanțelor de tip „paşaport" care serveşte ca set de indicatori pentru a urmări progresul făcut de fiecare membru IMPACT în procesul învățării.

Rețeaua IMPACT în 2012

Fundația Noi Orizonturi a lucrat timp de 12 ani în **130 de şcoli** din **12 județe** din România (Braşov, Cluj, Hunedoara, Timiş, Mehedinți, Iaşi, Neamț, Galați, Vrancea, Călăraşi, Bucureşti, Constanța). În fiecare an, cluburile IMPACT reuşesc să implementeze în jur de **380 de proiecte de serviciu în folosul comunității** pentru **peste 200.000 de beneficiari** din România. În 2012, 134 de cluburi IMPACT au întâlniri săptămânale și implementează un proiect în folosul comunității la fiecare 3-4 luni. Pentru mai multe informații despre Fundația Noi Orizonturi şi Programul IMPACT ne puteți vizita pe: www.noi-orizonturi.ro, www.facebook.com/FundatiaNoiOrizonturi.

Tabăra educațională VIAȚA este liderul taberelor de aventură din România

VIAȚA este liderul taberelor de educație prin aventură din România. „Cursul de provocare" VIAȚA a fost proiectat şi construit de liderii mondiali în domeniu, precum Project Adventure din Statele Unite. Tabăra VIAȚA este un program educațional ce foloseşte educația prin aventură pentru a cultiva ***abilități de viață*** şi ***valori pozitive*** în rândul participanților.

Programul VIAȚA scoate participanții din mediul lor obişnuit şi le oferă activități care îi provoacă să-şi depăşască limitele (curs de frânghii, escaladă pe stâncă, drumeții, orientare cu busola, ecologie, proiecte de serviciu în folosul comunității, ateliere arts&crafts, activități artistice, foc de tabără etc.). Toate aceste activități le oferă participanților lecții practice despre viață ca: ***încrederea în sine şi în ceilalți***, ***comunicare, rezolvarea de probleme***, ***perseverență, curaj etc***. Ca recunoaştere a Programului VIAȚA, Fundația Noi Orizonturi a fost nominalizată în anul 2002 la Gala Societății Civile ca inițiator al unuia dintre cele mai bune trei programe pentru tineret din România.

Tabăra VIAȚA a demonstrat că dezvoltă ***capitalul social*** (încredere şi valori sociale pozitive) şi le dă tinerilor puterea de a se dezvolta. Începând cu anul 2000 - când a fost inaugurată - în Tabăra VIAȚA au participat peste 6000 tineri. Fundația Noi Orizonturi are parteneriate cu organizații ca World Vision şi Fundația Dinu Patriciu care trimit tineri, adesea din categorii dezavantajate, în această tabără educațională inovatoare.

Susține şi tu Fundația Noi Orizonturi!

Viitorul tinerilor și al educației depinde de noi toți! Fundația Noi Orizonturi susține școala și profesorii în cadrul Școlii Altfel, dar și prin programul IMPACT!

În următorii 10 ani, ne dorim ca un număr cât mai mare de tineri să beneficieze de programul noastru IMPACT . Cum te poți implica şi tu?

- ✓ Prezentând şi promovând programele Fundației Noi Orizonturi în comunitate în cadrul Școlii Altfel;
- ✓ Încurajându-vă copiii să facă parte din cluburile IMPACT sau să participle în tabăra de vară VIAȚA (www.tabara-viata.ro);
- ✓ Susținând financiar activitățile Fundației Noi Orizonturi prin donații;
- ✓ Donând 2% din impozitul pe venit prin completarea declarației 200 cu datele de mai jos:
  - Numele organizației**: FUNDAȚIA NOI ORIZONTURI**
  - Cod Fiscal: **13705208**
  - Cont bancar (IBAN): **RO92 BPOS 22202689044 ROL 01**
- ✓ Participând ca voluntar în cadrul proiectelor de serviciul în folosul comunității implementate de IMPACT.