



PROGRAMUL DE COOPERARE ELVEȚIANO-ROMÂN
SWISS-ROMANIAN COOPERATION PROGRAMME

Noi  **Orizonturi**
pentru tineri și comunitate

Făcut și învățat!

36 de activități de reflecție prin care îi ajuți
pe elevi să extragă lecții din orice experiență

CUPRINS

CUVÂNT ÎNAINTE	5
1. ÎNVĂȚAREA	6
1.1 Ce ar trebui să fie învățarea?	6
1.2 Cum este percepută învățarea acum?	7
1.3 Cum potențăm noi învățarea prin IMPACT?	8
2. ELEMENTE CARE INFLUENȚEAZĂ ÎNVĂȚAREA	10
2.1 Stilurile de învățare	10
2.2 Contextul cultural, social, politic, economic, religios	18
3. ÎNVĂȚAREA PRIN EXPERIENȚĂ	21
4. CUM CREĂM EXPERIENȚE PUTERNICE DE ÎNVĂȚARE	28
4.1 Analiza nevoilor și stabilirea obiectivelor de învățare	28
4.2 Învățarea prin joc - de ce joc, ce este, cum se realizează?	34
4.3 Învățarea prin povestiri - de ce povestiri, ce sunt, cum procedăm?	41
4.4 Pregătirea unei activități	49
4.5 Căutarea de oameni resursă pentru expertiză	49
4.6 Recomandări pentru organizarea activităților în sală (în interior)	50
4.7 Evaluarea învățării	51
5. REFLECȚIA SAU PROCESAREA	54
5.1 Ce este reflecția?	54
5.2 Ce este procesarea=reflecția=debriefing-ul?	55
5.3 Când folosim procesarea sau reflecția?	55
5.4 Cât ar putea să dureze o procesare/debrief?	56
5.5 Pașii utilizării procesării	56
5.6 Etapele procesării și ciclul învățării prin experiență	57
5.7 Aspecte practice în realizarea procesării	60
5.8 Când putem folosi procesare pentru categorii de vârstă diferite (gimnaziu/liceu)	62
5.9 Provocări și soluții în facilitarea procesării	63
6. METODE CREATIVE ÎN PROCESARE/DEBRIEF	66
7. BIBLIOGRAFIE	112

CUVÂNT ÎNAINTE

Atunci când optăm pentru a participa, în calitate de facilitatori, într-un program de învățare prin experiență, este de dorit să reflectăm la ce se întâmplă cu noi și participanții în activitatea pe care o desfășurăm împreună. Fundamental este să acceptăm, ca premisă și punct de pornire, enunțul: **„cel care învață este participantul. Actul învățării este al lui, este controlat de el, stă în puterea lui”**. Plecând de aici, apare automat în mintea noastră întrebarea: și noi atunci ce rol avem?

Ce înseamnă, mai exact să facilitezi învățarea? Pe parcursul întregului manual vom încerca să răspundem la această întrebare. Dar, pentru că citind acest manual dvs. sunteți participantul din poveste, vă invităm să vă pregătiți atitudinea propice învățării.

Dacă vă implicați în ceea ce faceți (aici lectură), învățați ceva. Fiți implicați și reflectați la propria dvs. învățare. Aduceți acest ceva în lumina reflecției. La finele fiecărui capitol, subcapitol puneți-vă întrebarea: ce vreau să fac cu această informație de acum înainte?

Jocurile, povestirile, proiectele și celelalte metode pe care le utilizăm în învățarea experiențială au un avantaj enorm: ne ajută să renunțăm la control, la iluzia că predarea este cheia succesului, pentru că avem totuși ceva de făcut: să generăm un context de învățare în care **nevoia de explorare și de siguranță** a fiecărui participant este satisfăcută.

Cum știți că ați învățat, ce ați învățat sau cât de mult și de bine? Prin reflecție și comunicând cu ceilalți înțelesuri, întrebări, răspunsuri. Evaluarea învățării nu mai este atât de dificilă precum pare, pentru că avem timp să întrebăm pe fiecare ce a învățat, avem timp să ascultăm răspunsurile, să observăm noile deprinderi.

În acest manual găsim teorii ale învățării exersate și trăite prin experiență de echipa Fundației Noi Orizonturi în peste 15 ani de experiență în crearea și dezvoltarea programelor noastre educaționale – IMPACT și VIAȚA. Multe din lucrurile pe care dorim noi să le transmitem sunt în directă relație cu cele două programe, dar sunt idei, recomandări și lecții învățate care se pot aplica și altor programe de învățare prin experiență.

Laura Borbe
Expert educațional
Fundația Noi Orizonturi

1. ÎNVĂȚAREA

1.1. Ce ar trebui să fie învățarea?

Când auzim **învățare**, primul cuvânt asociat ar trebui să fie **reflecția**. Filosoful John Dewey (1859-1952), unul din părinții învățării prin experiență, credea că pentru a învăța cu adevărat ceva dintr-o experiență de viață trebuie să se creeze timp pentru procesare sau reflecție. De ce? Pentru că **reflecția** îl ajută pe cel care învață să facă conexiuni directe între experiența educațională propusă și situații din viața de zi cu zi.

Reflecția ne ajută să ne recunoaștem emoțiile, abilitățile, punctele tari și vulnerabilitățile. Doar prin faptul că le identificăm și le numim, ele devin mai conștiente în mintea noastră și le vom folosi cu mai multă ușurință în viitor, când ne vom afla în situații de viață similare.

Practicarea reflecției ca parte a procesului de învățare este una din cele mai de folos capacități umane. Pentru că este un proces natural și normal.

Vă amintiți când ați urcat prima dată o scară, un deal sau un munte? *Cum ați făcut asta? Ce ați simțit/trăit făcând asta? Ce ați observat la voi, în jurul vostru făcând asta?*

Dacă v-ați răspuns automat la cel puțin o parte din aceste întrebări în timpul experienței, este pentru că suntem făcuți pentru reflecție și deci inevitabil pentru învățare. Ați observat ce faceți în timp ce urcați dealul? Inima voastră cu siguranță a trăit niște emoții, stări, sentimente, mintea voastră cu siguranța a procesat imagini sau sunete, corpul vostru și-a încordat niște mușchi.

Ce ați descoperit făcând asta (despre voi, natură, colegii cu care urci, echipamentul tău etc)?

Dacă ați descoperit ceva urcând scara/dealul/muntele înseamnă că ați mers cu un pas mai departe spre învățare. Ați extras o semnificație, un sens, o concluzie, o lecție învățată! Aceasta este pură conștientizare cu privire la faptul că experiența voastră e mai mult decât o experiență, că are cel puțin un sens în sine, pe care putem să-l descoperim singuri sau ajutați de alții.

Ce ați făcut cu acea descoperire? Cum ați integrat-o mai departe într-o altă experiență din viața voastră? Poate în altă experiență de mers la munte sau în alte contexte personale sau de grup.

Dacă aveți un răspuns și la această întrebare, înseamnă că ați trecut printr-un **proces conștient și real de învățare**. Pentru că prima dată ați reflectat cu privire la ceea ce ați făcut, ce ați simțit, apoi ați tras niște concluzii și, în cele din urmă, v-ați propus să folosiți aceste concluzii, descoperiri, lecții și în alte experiențe de viață viitoare.



Reflecția e un proces automat și natural atâta timp cât suntem conștienți de ea și de valențele ei pentru creștere, dezvoltare, învățare.

Putem să avem „mușchiul” reflecției bine dezvoltat și să reușim singuri să trecem prin acest proces: să ne analizăm acțiunile, emoțiile, trăirile, să tragem concluzii, lecții și să căutăm modalități de a integra în viața noastră de zi cu zi lecțiile învățate, până devin niște deprinderi. Dacă putem face asta, suntem norocoși.

Dar există și situația cealaltă (cea mai frecventă printre copii și tineri) în care „mușchiul” nostru pentru învățare nu a ajuns să fie dezvoltat la capacitate maximă sau, mai rău, a fost limitat sau încarcerat de noi sau de cei din jurul nostru – familie, școală, grup, anturaj etc. Lucru care a dus la o percepție total eronată a copiilor, dar poate și a dascălilor, asupra a ceea ce este învățarea, care ar trebui să fie procesul natural pentru a exista sau a genera învățare completă și autentică.

Iar ceea ce ne dorim noi, prin acest manual, este să vă oferim o altă perspectivă asupra a ceea ce este învățarea cu adevărat.

Vă propunem o călătorie despre noi - cum putem noi, ca facilitatori, să ghidăm copii, tineri sau adulți să-și exerseze mușchiul atrofiat sau nedezvoltat al reflecției, astfel încât învățarea să devină ceva plăcut, ceva dorit, ceva urmărit și ceva apreciat la adevărata sa valoare.

1.2. Cum este percepută învățarea acum?

Din păcate, de multe ori atunci când un tânăr este întrebat: „Ce este învățarea?” răspunsul său are o conotație negativă, fiind asociată cu lipsa de sens, cu toceala, cu memorizarea și absorbția unei grămezi uriașe de informații (care se vor dovedi în cele din urmă inutile), într-un context social care constrânge prin obligativitate și goană după note mari.

Nici profesorii nu au o perspectivă mai optimistă. Așa cum reiese dintr-un studiu al Institutului de Științe ale Educației la întrebarea „Cum învață elevii?”, profesorii prezintă și ei o dimensiune negativă, un „fenomen de quasi-generalizare a unui dezinteres dureros față de școală” (și învățare!). Elevii „se plictisesc foarte repede”, „manifestă o nerăbdare continuă”, au o „atitudine delăsătoare”, „superficială”, dau dovadă de „lipsă de rezistență la efort intelectual”, au „dificultăți de concentrare” și chiar și cei mai „străluciți” trebuie să fie „împinși de la spate”.

Aceasta este o realitate mai puțin plăcută a sistemului educațional. În ceea ce privește învățarea, se pare că oferta școlii este „greaie, inutilă și aridă”. Obligativitatea asocierea învățării cu memorizarea și sistemul de evaluare par a fi piedici serioase în a aduce interes, bucurie și entuziasm față de actul învățării. Iată contextul în care societatea civilă, prin diferite ONG-uri a căror activitate principală o reprezintă educația, încearcă să contribuie la redefinirea educației (și a învățării) în acord cu nevoile tinerilor și provocările lumii contemporane. Eforturile Fundației Noi Orizonturi se înscriu pe aceeași direcție. Lucrând în special cu instituții școlare, programele Noi Orizonturi încearcă să ofere tinerilor oportunități de dezvoltare în care actul de învățare este plin de sens și semnificații.

1.3. Cum potențăm noi învățarea prin IMPACT?

Bazat pe învățarea prin experiență, programul IMPACT al Fundației Noi Orizonturi împuternicește tinerii să devină agenți ai schimbării în propriile comunități. Organizați în cluburi, de regulă în școală, dar și în alte locuri de întâlnire ale comunității (bibliotecă, centrul de tineret etc.), tinerii din IMPACT **se întâlnesc o dată sau de două ori pe săptămână, timp de o oră jumătate-maxim două ore, fiind implicați în activități structurate de joc, poveste și lucru la proiecte pentru comunitate.** Într-o atmosferă relaxantă, coordonați de un lider (facilitator) IMPACT, care poate fi un profesor sau un voluntar bine pregătit, copiii și tinerii învață din fiecare joc și poveste, dar mai ales din implicarea în proiecte care încearcă să rezolve probleme ale comunității sau care potențază anumite valori, reusurse sau comori existente deja în comunitate.

Pentru că, în principiu, își desfășoară activitatea în paralel cu școala, cluburile implementează **minim două proiecte pe parcursul unui an școlar**, democratic alese de impactți, „vocea” și motivația lor fiind foarte importante în identificarea nevoilor comunității, planificarea și implementarea proiectului.

O întâlnire IMPACT debutează cu **o activitate de dinamizare a grupului (joc)**, continuă cu o povestire de internalizare a valorilor descrise mai sus, urmată de alte jocuri sau **alte metode nonformale** (dezbateri, studii de caz, simulări etc.) din aria învățării prin experiență. Toate activitățile sunt precedate de discuții facilitate de lideri pentru a extrage semnificațiile cheie, trecând participanții printr-un **proces de reflecție, generalizare și aplicare** a celor învățate în viața de zi cu zi. Acest proces îl denumim procesare (debriefing).

Proiectele implementate sunt și ele supuse aceluiași proces de reflecție. Rezultatele obținute sunt analizate fără presiune și astfel se crează contextul de a evalua proiectul și de a reflecta cu privire la modul în care acesta a influențat învățarea individuală și de grup. Învățarea capătă sens. Tinerii colaborează, explorează, investighează, înțeleg experiențele prin care au trecut sau trec, le interpretează, le conferă un sens și devin conștienți de propriile achiziții (cunoștințe, abilități, atitudini, valori) și de modul în care le pot folosi în cadrul altor proiecte sau în alte contexte de viață. Așa are loc învățarea în IMPACT. Tinerii se simt stăpânii procesului și rezultatelor învățării.

Caracteristicile învățării în IMPACT:

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

- este centrat pe membrul IMPACT;
- combină distracția cu învățarea;
- îi stimulează pe tineri să iasă din zona lor de confort;
- este realizat într-o atmosferă suportivă și care oferă siguranță;
- este participativ;
- este experiențial – impactții sunt implicați în experiențe cât mai reale și puternice, care îi provoacă să caute soluții, să comită erori, să reflecteze și să aibă „aha”-uri, pe care le pot transfera apoi în viață (familie, școală, comunitate);

- permite asumarea responsabilității pentru propriul proces de învățare;
- procesul de învățare implică reflecția cu privire la experiența avută, formularea unor concluzii și identificarea unor principii care să fie aplicate în viitor (și în alte contexte de viață).

Bazându-ne pe experiența noastră de învățare și pe teoriile învățării prin experiență, împărtășim trăirea învățării, prin experiența noastră acumulată timp de 15 ani în lucru cu tinerii.

MOMENTE AHA!

- Dacă în urma unei experiențe trecem direct la concluzii fără să analizăm suficient ceea ce am făcut, simțit sau trăit, învățarea nu este una completă și cu rezultat.
- Presupusa experiență de învățare poate rămâne fără sens, fără a-și atinge potențialul său maxim dacă tragem concluzii fără să ne propunem o aplicare a lor în alte contexte reale de viață.

Pe o scală de la 1 la 5 cât de mult reflectezi, tragi concluzii și îți propui schimbări în viața ta de zi cu zi?

1 2 3 4 5

Îți amintești o experiență de viață din care simți că ai învățat foarte mult?
Cum ai ajuns la această concluzie?

Acum ce îmi propun concret ca facilitator?



2. ELEMENTE CARE INFLUENȚEAZĂ ÎNVĂȚAREA

2.1 Stilurile de învățare

Atunci când învățăm ceva nou, prima preocupare a noastră ca individ este legată de ceea ce învățăm. Dar ne oprim vreodată să luăm în considerare și cum învățăm? Cum vom aborda tematicile noi? Cât de eficientă este abordarea noastră? Luăm în considerare alte metode? Cercetările în domeniul educației relevă că obiceiul de a deveni mai conștient asupra modului în care învățăm transformă procesul de învățare într-unul mult mai eficient și de durată. Astfel, un facilitator devine eficient dacă ia în considerare faptul că nu există doar o singură metodă de învățare. Care metodă funcționează mai bine depinde:

- de competențele și trăsăturile de caracter pe care dorește să le dezvolte în cadrul activităților de învățare;
- de activitatea propusă;
- de context;
- de personalitatea și stilul de învățare individual.

Teoreticienii Peter Honey și Alan Mumford afirmă că nu există moduri unice de învățare și că profilul de achiziție, depozitare și aplicare de informații, deprinderi și competențe fluctuează în funcție de orientările generale ale participanților. Pornind de la patru tipuri de abordare a propriei învățări, ei au dezvoltat o scală a stilului preferat. Ei au adaptat modelul propus de părintele educației experiențiale, David A. Kolb, redenumind etapele de învățare conform cu experiența predominantă a educabilului: trăiește intens experiența, analizează experiența, trage concluzii din experiență sau are tendința de a planifica pașii ce urmează experienței. Astfel, ei identifică patru stiluri de învățare: *Activ, Reflexiv, Teoretician și Pragmatic*.

Pentru determinarea stilului de învățare puteți utiliza chestionarele dezvoltate de aceștia (la finalul acestui capitol) sau puteți folosi observația, precum și anumite jocuri care să evidențieze stilurile preferate de învățare ale celor cu care lucrați.

1. Activul

- îi place să se implice în experiențe, probleme și oportunități noi;
- are mintea deschisă și este entuziast cu privire la noi idei, dar se plictisește cu implementarea acestora;
- îi place să facă lucruri și are tendința să acționeze mai întâi și să se gândească la consecințe ulterior;
- îi place să lucreze în echipă, dar tinde să fie mereu în centrul atenției.

Puncte tari	Puncte slabe
Flexibil și cu orizonturi largi	Tendința de a accepta imediat acțiunea, fără a cugeta
Fericit să aibă un punct de plecare și o zonă de activitate	Adesea își asumă riscuri inutile
Fericit să fie expus la situații noi, provocări	Tendința de a face prea multe pentru a acapara atenția
Optimist în ceea ce privește orice noutate și astfel imposibil să reziste schimbării	Se grăbesc să acționeze fără pregătirea necesară
	Se plictisește cu implementarea / consolidarea

Activul învață cel mai bine când:

- se implică în noi experiențe, probleme și oportunități;
- lucrează cu ceilalți în jocuri de afaceri, sarcini de echipă, jocuri de rol;
- este prins într-o sarcină dificilă;
- prezidează ședințe, conduce discuții.

Activul învață cel mai puțin când:

- ascultă lecturi sau explicații lungi;
- citește, scrie sau gândește pe cont propriu;
- absoarbe și înțelege informații;
- urmează instrucțiuni specifice cu exactitate.

2. Reflexivul

- îi place să stea deoparte și să privească situația din diferite perspective;
- strânge informații și se gândește atent înainte de a ajunge la o concluzie;
- îi observă pe ceilalți și ascultă punctele de vedere înainte de a le prezenta pe ale sale.

Puncte tari	Puncte slabe
Grijuliu	Tendința de a se sustrage de la participarea directă
Conștiincios și metodic	Tergiversare în luarea deciziilor
Gânditor	Tendința de a fi precaut și de a nu-și asuma destule riscuri
Bun ascultător și iscusit în a acumula informații	Nu are un comportament asertiv - nu sunt direcți
Calculat în luarea deciziilor	

Reflexivul învață cel mai bine când:

- observă indivizii sau grupurile în acțiune;
- are ocazia să revizuiască ce s-a întâmplat și să se gândească la ce a învățat;
- întocmește analize și rapoarte îndeplinind sarcini fără termene limită stricte.

Reflexivul învață cel mai puțin când:

- acționează în calitate de lider sau în jocuri de rol în fața celorlalți;
- este pus în situații dificile;
- face lucruri fără timp de pregătire;
- este grăbit sau îngrijorat de termenele limită.

3. Teoreticianul

- adaptează și integrează observațiile în teorii complexe și care sună logic;
- gândește problemele după principiul pas cu pas;
- tinde să fie perfecționist și îi place să pună lucrurile într-o schemă rațională;
- tinde, de asemenea, să fie mai degrabă detașat și analitic în gândire decât subiectiv sau emoțional.

Puncte tari	Puncte slabe
Abordează gândirea logică „verticală”	Incapabil de a gândi în mai multe direcții
Rațional și obiectiv	Toleranță scăzută pentru incertitudine, dezordine și ambiguitate
Bun în ceea ce privește formularea de întrebări	Intolerant față de orice e subiectiv sau intuitiv
Abordare disciplinată	Folosește mult „ar trebui, s-ar cuveni să..., ar fi probabil”

Teoreticianul învață cel mai bine când:

- este pus în situații complexe și trebuie să își utilizeze abilitățile și cunoștințele;
- se află în situații structurate cu scopuri clare;
- i se prezintă idei sau concepte interesante, chiar dacă nu au relevanță imediat;
- are ocazia să pună întrebări și să probeze ideile din spatele lucrurilor.

Teoreticianul învață cel mai puțin când:

- se află în situații care scot în evidență emoția și sentimentele;
- activitatea este nestructurată sau informarea este incompletă;
- trebuie să facă lucruri fără să cunoască principiile sau conceptele implicate;
- simte că nu este pe aceeași lungime de undă cu ceilalți participanți, de exemplu cu oameni cu stiluri de învățare foarte diferite.

4. Pragmaticul

- vrea neapărat să încerce lucruri noi;
- vrea concepte pe care le poate aplica în activitatea sa;
- tinde să își piardă răbdarea cu discuții lungi, este practic și cu picioarele pe pământ.

Puncte tari	Puncte slabe
Are tendința de a testa lucrurile „ieșite din uz”	Tendința de a respinge idei fără o explicație plauzibilă, fără argumente
Practic, cu picioarele pe pământ, realist	Nu este interesat de teoriile care stau la baza unor soluții
Asemenea oamenilor de afaceri-direct la subiect	Are tendința de a prelua prima soluție întâlnită, din dorința de a rezolva eficient, imediat, problemele
Orientat spre tehnic	Nerbădător să iasă în față
	Orientat spre scop și nu spre persoane

Pragmaticul învață cel mai bine când:

- există o legătură evidentă între subiect și activitate;
- are ocazia să încerce tehnici cu feedback, de exemplu jocuri de rol;
- i se prezintă tehnici cu avantaje evidente, de exemplu economie de timp;
- i se prezintă un model pe care îl poate copia, de exemplu un film sau un șef respectat.

Pragmaticul învață cel mai puțin când:

- nu există un beneficiu evident sau imediat pe care să îl poată recunoaște;
- nu există practică sau linii directoare referitoare la cum să facă;
- nu există avantaje evidente ca urmare a procesului de învățare, de exemplu ședințe mai scurte;
- evenimentul sau procesul de învățare este pură teorie.

MOMENTE AHA!

- Când pregătim o activitate ținem cont de faptul că participanții pot avea stiluri diferite de învățare!
- Stilul vostru de învățare vă influențează în alegerea activităților și metodelor pe care le folosiți cu un anume grup!

În grupul tău ce stiluri de învățare predominante ai remarcat?

Dar tu ca facilitator ce stil de învățare ai? Ca să afli, aplică chestionarul de mai jos!

Acum ce îmi propun concret ca facilitator?



CHESTIONAR STILURI DE ÎNVĂȚARE

©Honey și Mumford 1986

Acest chestionar a fost conceput pentru a vă ajuta să vă definiți stilul de învățare. De-a lungul anilor, v-ați dezvoltat probabil obiceiuri de învățare care vă ajută să beneficiați mai mult de anumite experiențe decât alții, astfel încât sunteți într-o poziție mai bună de a selecta experiențe de învățare care se potrivesc stilului dumneavoastră.

Nu există răspunsuri bune sau rele. Dacă sunteți mai mult în acord decât în dezacord cu un anumit enunț, atunci bifați-l. Dacă sunteți mai mult în dezacord cu enunțul, marcați-l cu o cruce.

1. Am convingeri puternice despre ce e bine sau rău, corect sau greșit.
2. Acționez adesea fără să mă gândesc la posibilele consecințe.
3. Am tendința de a rezolva problemele folosind o abordare pas cu pas.

4. Am credința că procedurile și metodele formale îngrădesc oamenii
5. Am reputația de a spune simplu și direct ce gândesc.
6. Adesea descopăr că acțiunile bazate pe sentimente sunt la fel de corecte ca și cele bazate pe o analiză amănunțită și atentă.
7. Îmi place să muncesc când am destul timp pentru o temeinică pregătire și punere în practică.
8. Întreb adesea oamenii despre convingerile lor de bază.
9. Ceea ce contează mai mult e dacă ceva e aplicabil în practică.
10. Caut în mod activ experiențe noi.
11. Când aud despre o nouă idee sau o nouă abordare a unei probleme, caut modalități de punere în practică
12. Acord multă importanță autodisciplinei cum ar fi: supravegherea dietei, exerciții fizice regulate, păstrarea unor obiceiuri de rutină în muncă etc.
13. Mă gândesc temeinic când derulez o activitate.
14. Mă înțeleg cel mai bine cu oamenii logici și analitici și mai puțin bine cu cei spontani, „iraționali”.
15. Am grijă în interpretarea datelor la care am acces, evitând judecățile pripite.
16. Îmi place să ajung la o decizie cu grijă, după ce cântăresc mai multe alternative.
17. Sunt atras mai mult de idei inovatoare, neobișnuite, decât de ideile verificate deja.
18. Nu-mi plac lucrurile neorganizate și prefer să le pun într-un tipar coerent.
19. Accept să urmez proceduri stabilite atâta timp cât le văd ca o modalitate eficientă de a termina treaba.
20. Îmi place să leg acțiunile mele de un principiu general.
21. În discuții merg direct la obiect.
22. Am tendința de a avea o atitudine destul de distantă, formală cu oamenii cu care lucrez.
23. Mă simt stimulat când trebuie să abordez ceva nou și diferit.
24. Îmi plac oamenii spontani și veseli.
25. Am grijă să analizez cu mare atenție detaliile înainte de a trage o concluzie.
26. Găsesc că este dificil să generezi idei la comandă.
27. Cred în atingerea rapidă a esențialului.
28. Sunt atent să nu sar prea repede la concluzii.
29. Prefer să am cât mai multe surse de informare. Cu cât mai multe date, cu atât judeci mai bine.
30. Oamenii superficiali, care nu iau lucrurile în serios mă irită, de obicei.
31. Ascult părerile celor din jur, înainte de a mi-o exprima pe a mea.
32. Am tendința să exprim deschis ceea ce simt.
33. În discuții mă amuză să urmăresc manevrele celorlalți participanți.
34. Prefer să răspund solicitărilor de pe o bază flexibilă și spontană, decât să planific totul în avans.
35. Sunt atras de tehnici cum ar fi: analiza pieței, planuri pentru situații de risc, planuri de acțiune, etc.

36. Mă îngrijorează dacă trebuie să zoresc munca pe care o am de făcut pentru a nu depăși un termen prea strâns.
37. Sunt tentat să judec ideile oamenilor după aplicabilitatea lor.
38. Oamenii tăcuți, gânditori mă fac să nu mă simt în largul meu.
39. De multe ori sunt iritat de oamenii care vor să grăbească lucrurile.
40. E mult mai important să ne bucurăm de prezent, decât să ne gândim la ziua de ieri sau de mâine.
41. Cred că deciziile bazate pe o analiză amănunțită a tuturor informațiilor sunt mai sănătoase decât cele bazate pe intuiție.
42. Am tendința de a fi perfecționist.
43. În discuții, de obicei produc o mulțime de idei spontane.
44. La ședințe de obicei insist pe ideile practice, realiste.
45. Legile există pentru a fi încălcate în majoritatea situațiilor.
46. Prefer să mă retrag dintr-o situație și să iau în considerare toate posibilitățile de abordare.
47. De multe ori observ slăbiciunea și inconsistența argumentelor celorlalți.
48. De obicei vorbesc mai mult decât ascult.
49. De multe ori văd soluții mai bune, mai practice pentru a termina treaba.
50. Cred că rapoartele scrise trebuie să fie concise și la obiect.
51. Cred că gândirea rațională și logică ar trebui să aibă câștig de cauză.
52. Am tendința să discut la obiect cu oamenii, decât să mă angajez în discuții de politețe.
53. Îmi plac mai mult oamenii care abordează problemele realist, decât cei care le abordează teoretic.
54. În discuții îmi pierd răbdarea la argumente irelevante și la digresiuni.
55. Dacă trebuie să fac un raport, fac o mulțime de ciorne înaintea versiunii finale.
56. Prefer să încerc lucruri noi, decât să văd cum sunt ele aplicate în practică.
57. Prefer să ajung la răspunsuri printr-o abordare logică.
58. Îmi place să fiu acela care vorbește cel mai mult.
59. În discuții de multe ori mă surprind ca fiind cel realist care ține discuția la obiect și evită speculațiile.
60. Îmi place să cântăresc mai multe alternative înainte de a mă decide.
61. În discuții de multe ori mă surprind ca fiind cel mai obiectiv și mai neimplicat emoțional.
62. În discuții de obicei adopt o poziție mai retrasă decât să iau conducerea și să vorbesc cel mai mult.
63. Îmi place să raportez acțiunile curente la un plan mai general și de durată mai lungă.
64. Când treburile merg prost mă mulțumesc să ridic din umeri și să spun că mi-am mai adăugat o experiență de viață.
65. Am tendința de a respinge idei spontane, neortodoxe, ca fiind nepractice.
66. E bine să gândești bine înainte de a acționa.

67. De obicei ascult mai mult decât vorbesc.
68. Am tendința de a fi dur cu cei care nu folosesc o abordare logică a problemelor.
69. De cele mai multe ori cred că scopul scuză mijloacele.
70. Nu mă deranjează că rănesc sentimentele oamenilor, atâta timp cât treaba este făcută.
71. Găsesc plictisitoare formalitatea de a avea obiective specifice și planuri tot timpul.
72. De obicei sunt unul dintre cei care dau viață unei petreceri.
73. Fac tot ce e necesar pentru a termina treaba.
74. Mă plictisește repede o muncă metodică și cu multe detalii.
75. Sunt pasionat de explorarea principiilor, teoriilor și convingerilor care stau la baza evenimentelor și lucrurilor.
76. Sunt întotdeauna interesat de ceea ce gândesc oamenii.
77. Îmi place ca ședințele să fie conduse după principii clare, cu program structurat.
78. Mă fereșc de subiecte ambigue sau interpretabile.
79. Îmi plac dramatismul și emoțiile unei situații de criză.
80. Oamenii mă consideră, de multe ori, insensibil la sentimentele lor.

Evaluarea chestionarului stilurilor de învățare

Veți socoti un punct pentru fiecare enunț pe care l-ați bifat. Nu se dau puncte pentru enunțurile marcate cu cruce. Pur și simplu socotiți punctele de pe listele de mai jos.

Total	_____	_____	_____	_____
	Activ	Reflexiv	Teoretician	Pragmatic

Puneți punctajul pe graficul de mai jos.

	Preferință foarte mare	Preferință mare	Preferință moderată	Preferință slabă	Preferință foarte slabă
Activ	13-20	11-12	7-10	4-6	0-3
Reflexiv	18-20	15-17	12-14	9-11	0-8
Teoretician	16-20	14-15	11-13	8-10	0-7
Pragmatic	17-20	15-16	12-14	9-11	0-8

Grila cu răspunsuri pentru chestionarul stilurilor de învățare

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
Total			
Activ	Reflexiv	Teoretician	Pragmatic

2.2 Contextul cultural, social, politic, economic, religios

Există mai multe elemente care ar putea afecta capacitatea de a învăța a unui participant - inclusiv identitatea lui culturală, socială, politică, economică și religioasă. Atunci când participanții se simt acceptați și în condiții de siguranță, ei vor fi ei înșiși și vor fi deschiși spre învățarea profundă. Atunci când simt că o parte din identitatea lor nu este acceptată sau este înțeleasă greșit, ei nu vor fi la fel de deschiși la învățare adevărată, transformativă. Astfel, în această secțiune, vom oferi o perspectivă asupra modului în care păstrarea identității îi influențează pe copii și tineri precum și o modalitate de a lucra în contextul dat.

- Deși dvs. și membrii grupului proveniți, probabil, din medii similare în mai multe moduri, compoziția fiecărui grup este diversă. Dacă recunoașteți faptul că această diversitate - a culturii, opiniei politice, rasei, originii etnice, averii etc - este ceva valoros și prețios pentru grup, creați un spațiu sigur pentru fiecare membru al său. Nu încercați să pretindeți că nu există; evidențiați, în schimb, valoarea diversității!

- Apreciați fiecare membru sau participant ca individ. Fiți atenți și evitați generalizările sau împărțirea membrilor pe anumite categorii care pot să sublinieze diferențe și să conducă la discriminarea unora dintre ei. Tratarea membrilor ca indivizi - nu ca „reprezentanți” - îi va ajuta să se simtă în siguranță și, prin urmare, să fie deschiși la învățare. În cazul în care se simt „puși într-o cutie”, dorința lor de a învăța se va reduce semnificativ.

- În măsura în care timpul și activitățile propuse vă permit, încercați să includeți povești și exemple care reprezintă puncte de vedere diverse, religii și culturi diferite, sexe diferite etc. Poate că folosiți activități care fac asta deja, dar e posibil ca la activitățile propuse să aveți nevoie de adăugiri, pentru a ajuta ca fiecare membru al grupului să simtă că este reprezentat în povești și discuții. Acest lucru va ajuta participanții să fie și mai atenți la învățare!

- Fiți sensibili la situațiile, jocurile sau discuțiile care pot declanșa traume. Grupul poate include copii sau tineri care au fost victime ale abuzului, neglijării, intimidării etc. În special atunci când discutați chestiuni sensibile, aveți grijă să le abordați într-un mod care ajută membrii să se simtă în siguranță și capabili să „scape”, în cazul în care au nevoie. Permiteți membrilor să renunțe la activități care sunt incomode pentru ei, fără repercusiuni negative. Dacă observați că ceva provoacă frică, anxietate sau tristețe, asigurați-vă că cel afectat nu pleacă acasă fără să fi avut o discuție cu dvs.

- Construiți relații cu membrii grupului vostru. Aflați mai multe despre viața lor, familia lor, dacă le place școala sau nu, subiectele lor preferate, hobby-urile. Bazându-vă pe lucrurile pe care le iubesc și știind lucrurile care sunt dificile pentru ei, veți crea o relație puternică și de încredere cu tinerii din grup. De asemenea, veți fi în măsură să adaptați în mod natural activitățile pentru a se potrivi intereselor și nivelului de înțelegere al copiilor și tinerilor, ceea ce va spori gradul de implicare și de învățare a acestora!

MOMENTE AHA!

- Atunci când participanții se simt acceptați și în condiții de siguranță, vor fi deschiși spre învățare.

- Atunci când simt că o parte din identitatea lor nu este acceptată sau este înțeleasă greșit, ei nu vor fi la fel de deschiși la învățare adevărată, transformativă.

Care sunt provocările tale ca facilitator privind modul în care diversitatea influențează învățarea participanților tăi?

Care sunt metodele tale de succes într-un grup divers din punct de vedere social, cultural, economic, religios etc?

Acum ce îmi propun concret ca facilitator?

A large, white, rounded rectangular speech bubble with a tail pointing towards the bottom left, intended for the user to write their response.

3. ÎNVĂȚAREA PRIN EXPERIENȚĂ

Ce este învățarea prin experiență sau învățarea experiențială? Expresia *învățarea experiențială* derivă din cuvântul *experiență*. Cu toții avem experiențe, chiar dacă sunt pozitive, negative sau nu au nici un atribut de bun sau rău.

Înainte a afla mai multe despre învățarea prin experiență, vă invităm să răspundeți la câteva întrebări:

Cum ați descrie o experiență de învățare valoroasă?
Care ar fi ea, unde s-ar întâmpla ea? Cum s-ar întâmpla ea?
Ce ar face să fie o experiență bună de învățare?

Am fi vrut ca răspunsul vostru să fie despre o experiență de la școală, care a venit din citirea unei lecturi absolut interesante, ori din rezolvarea unor exerciții (lucru care ar fi fost minunat și de dorit). Dar bănuim că cei mai mulți dintre voi ați identificat această experiență în afara școlii, în contextul învățării informale sau nonformale.

Din observațiile noastre de-a lungul timpului, folosind activități de învățare experiențiale cu copii și tineri am observat ca o **experiență de învățare bună** sau valoroasă este cea experiență:

- În care conținutul experienței/activității este conectat cu alte idei și mai ales cu viața de zi cu zi;
- Conținutul experienței de învățare este personal relevant, interesant, util și plin de sens pentru cel care trece prin experiența respectivă;
- Beneficiarul experienței are suportul unui facilitator, lider, mentor sau coach răbdător, grijuliu și atent la nevoile și siguranța lui;
- Cel care trece prin experiența de învățare poate alege, poate împărtăși autoritatea și responsabilitatea și cu altcineva;
- Participantul este prezent în activitate, nu este doar un spectator al activității; sau cel puțin se regăsește în acea activitate;
- Participantul învață de la ceilalți dar în același timp contribuie și el la procesul de învățare al celorlalți;
- Beneficiarul experienței de învățare poate să-și propună singur niște ținte de învățare și să evalueze dacă le-a atins;

- Experiența de învățare este cel puțin distractivă, antrenantă, stârnește curiozitatea și dă în general o stare de bine;
- Experiența îl ajută pe beneficiar să se înțeleagă mai bine pe sine, pe ceilalți și lumea din jur;
- Experiența are un nivel suficient de provocare încât să motiveze depășirea limitelor personale, dar să dea și un sentiment de siguranță;
- O experiență bună este una care îți dă șansa să vezi succesul în diferitele ei forme sau grade;
- O experiență bună de învățare inspiră participanții să devină motivați să învețe pe tot parcursul vieții și să caute experiențe de învățare care să-l ajute să crească;
- O experiență bună poate să fie una că să implice un anumit grad de motricitate, sau să fie o activitate cu un caracter emoțional puternic dar fără un grad mare de motricitate, sau poate fi o activitate care stârnește o reflecție sau un moment AHA puternic!

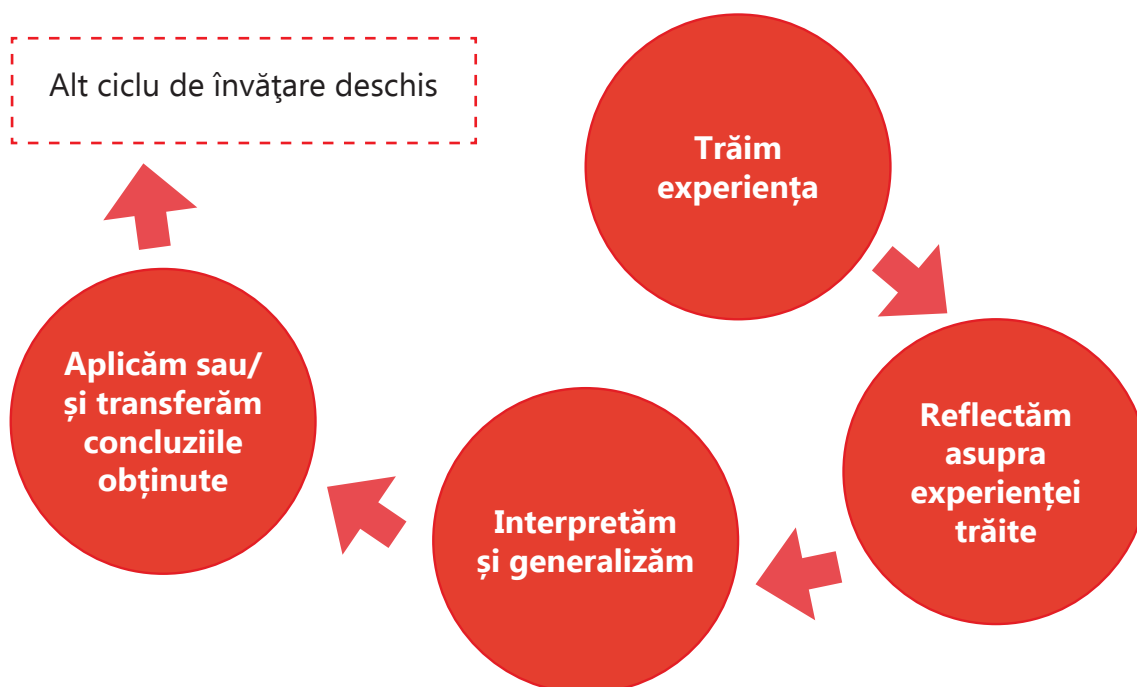
Acestea sunt niște caracteristici ale unei experiențe de învățare valoroase! Dar într-un context de învățare structurat ce ar putea fi aceste experiențe concrete? Iată niște exemple concrete:



„Învățarea este un proces prin care cunoașterea este creată prin transformarea unei experiențe într-o experiență de învățare” (Kolb, 1984, p. 38).

David Kolb a dezvoltat modelul **Ciclului Învățării prin experiență** în 1984. Kolb menționează că învățarea implică achiziționarea unor concepte abstracte, care mai departe ar putea fi folosite într-o gamă mai largă de situații din viața de zi cu zi. Dar pentru a putea ajunge acolo este nevoie de niște experiențe de învățare valoroase.

Ciclul învățării prin experiență necesită ca participantul să treacă prin cele patru faze diferite ale procesului de învățare. În ciclul învățării, elaborat de Kolb, identificăm patru etape:



1. EXPERIENȚA

Ce se întâmplă în această etapă?

Participantul trăiește o experiență - reală sau simulată cu ajutorul unei metode - și descoperă informații noi, își pune întrebări care necesită răspunsuri. Întrucât în timpul experimentării oamenii se lasă conduși de emoții, instinct și mai puțin de rațiune, după încheierea experienței sunt indicate două operații:

1. de a ieși din rol (există câteva exerciții simple de liniștire)
2. de a delimita încheierea experienței și trecerea la analiza ei

În această etapă, participantul este introdus în experiență, este motivat să se implice în ea, să fie total prezent, să se lase purtat de ea, să contribuie, să participe, să experimente, să exerseze, să se lase surprins. Gradul de antrenare a participantului în experiență în sine depinde foarte mult de abilitatea facilitatorului de a crea cadrul potrivit, de a motiva, de a angaja și împuternici participanții să-și asume roluri individuale sau de grup.

Conducătorul de activitate/experiență are în special **rolul de ANIMATOR** atunci când prezintă și facilitează experiența efectivă în cadrul grupului. Termenul de

animator provine din cuvântul latin animus care se traduce „suflet”, aceasta înseamnă că el este sufletul grupului cu care lucrează. În pregătirea și facilitarea experienței acesta este atent:

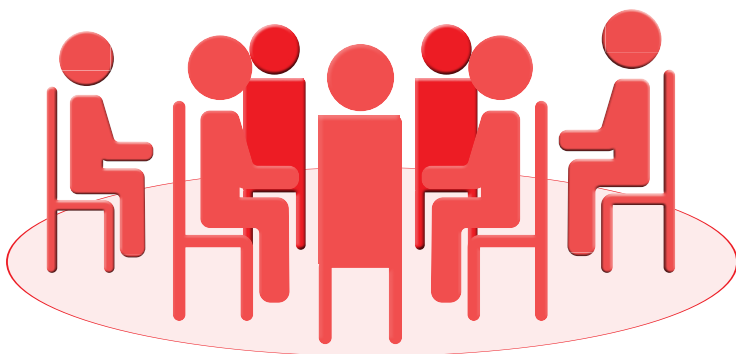
- Să creeze motivație și să stârnească curiozitate față de experiența oferită;
- Să creeze un mediu sigur în care participanții să se simtă în siguranță dar și provocați;
- Să dea și să creeze energie în grup;
- Să creeze un climat de încredere;
- Să fie prezent în grup, să urmărească cu toate simțurile desfășurarea experienței;
- Să ajusteze experiența pe parcurs în funcție de reacțiile participanților.

În corespondență cu stilurile de învățare ale participanților, în această etapă, **ACTIVII** se simt implicați și valorizați. Asta înseamnă că fie îi descoperiți, observând cine trece imediat la acțiune în grup, fie, cunoscându-i, facilitați activitatea astfel încât să se poată bucura de moment.

2. REFLECȚIA&ANALIZA

Ce se întâmplă?

În această fază, participanții reflectează cu privire la faptele, evenimentele și întâmplările, sentimentele și emoțiile trăite în experiență. Pentru a-i introduce în această etapă este recomandat ca aceștia să se așeze în cerc, pe scaune sau pe jos, astfel încât să poată avea contact vizual cu restul grupului. Această poziționare îi ajută să se simtă relaxați dar și conectați la grupul cu care tocmai au trăit experiența.



Pentru această recapitulare facilitatorul va utiliza întrebări obiective menite să reamintească tot ce s-a petrecut (sarcinile, activitățile sau etapele experienței, regulile, faptele și acțiunile realizate).

În această etapă se dezvoltă spiritul de observație, capacitatea de exprimare corectă și acuratețea în descrierea evenimentelor și sentimentelor trăite, fără însă a interpreta. E un

exercițiu bun pentru cei care vor să-și dezvolte capacitatea de a comunica clar, concis și obiectiv. Se pare că persoanele care se descurcă cel mai bine în acest moment dovedesc abilități interpersonale, ceea ce le face apte pentru a construi relații sociale, a ajuta și a înțelege oamenii și a-i conduce.

Reflecția este o etapă crucială în ciclul învățării experiențiale și poate avea loc individual sau în grup. Participanții fac un schimb de informații despre reacțiile lor cognitive și afective și încearcă să lege aceste gânduri și sentimente pentru a trage învățăminte în etapa următoare. Indiferent dacă experiența pare sau nu plină de sens, această fază le permite participanților să o înțeleagă și să se concentreze pe motivele pentru care au acționat într-un fel anume.

Reflecția stabilește contextul pentru faza următoare a ciclului experiențial, generalizarea. Orice experiență directă sau indirectă trebuie prelucrată. Aceasta înseamnă că participanții trebuie să aibă timp să reflecteze asupra acestor experiențe, pentru a-și da seama dacă îi ajută în procesul de învățare. Fără reflecție nu putem învăța din experiență, trăim experiența și atât. Din acest motiv, nu putem sări peste această etapă. Este posibil, însă, ca emoțiile cu care ne-am încărcat în timpul trăirii experienței să ne împiedice sau să ne ajute să atingem obiectivele acestei etape. Facilitatorul are rolul de a crea condiții pentru o reflecție corectă. O etapă foarte importantă este reflecția asupra sentimentelor și emoțiilor.

Emoțiile acționează ca un catalizator pentru reflecție, sau pot fi ele însele sursă de reflecție. Cunoașterea și autocontrolul emoțiilor într-un grup își găsește diverse definiții în literatura de specialitate sub forma termenilor: reglarea emoțiilor sau controlul emoțiilor, autocontrol. Un domeniu care are un foarte mare potențial pentru explorare profundă este cel al *inteligenței emoționale*. Acesta este un domeniu larg promovat de psihologul american David Goleman (1946) în munca sa privind inteligența emoțiilor, pe care o definește drept acea abilitate a unei persoane de a-și controla emoțiile într-un mod potrivit, recunoscându-le în el, dar și în ceilalți și mai departe intervenind potrivit pentru calmarea sau direcționarea lor într-o direcție constructivă (Goleman, 1995; Mayer et al, 2000).

Reflectarea cu privire la emoții este foarte benefică, pentru că, odată identificate, recunoscute și numite, acestea pot fi acceptate și utilizate pozitiv, iar asta implică în sine un exercițiu de autocunoaștere. Goleman menționează că emoțiile și sentimentele pot și de cele mai multe ori chiar apar înaintea gândului. El spune că „minte emoțională este cu mult mai rapidă decât mintea rațională, sărind în acțiune fără a face pauză nici măcar pentru un moment, pentru a-și da seama ce se întâmplă”. Din acest motiv e foarte importantă facilitarea reflecției, pentru că îi ajută pe participanți să se uite la emoțiile lor după finalizarea experienței, numindu-le, conștientizându-le și astfel cunoscându-se pe sine.

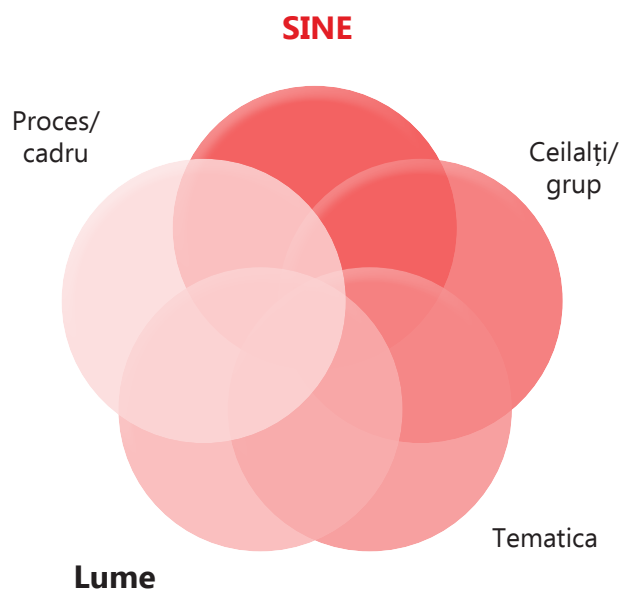
Aceste aspecte ne sugerează că eforturile pe care noi le facem ca facilitatori, adresând întrebări de reflecție privind sentimentele și emoțiile din timpul experienței, contribuie la conștientizare, care va duce la un mai bun control și management al emoțiilor participanților, ceea ce va duce la dobândirea unor abilități și atitudini noi precum: auto-control, reflecție critică, autocunoaștere. Iar un bun management al emoțiilor (sau *emotional literacy*) duce participanții la o înțelegere mai aprofundată și mai bogată a valorilor și credințelor lor – iar acesta este unul dintre cele mai valoroase rezultate ale învățării (vezi figura de pe pagina alăturată).

În această etapă, **REFLEXIVII** se simt implicați și valorizați, iar voi aveți în special **rolul de FACILITATOR** atunci când adresați întrebări de reflecție.

3. GENERALIZAREA&INTERPRETAREA

Ce se întâmplă?

În această fază, participanții au nevoie să interpreteze ceea ce s-a discutat în etapa de Reflecție&Analiză, cu scopul de a determina care sunt lecțiile învățate din aceste discuții (care este „morală”). Asta înseamnă că participantul are nevoie să se concentreze asupra informațiilor colectate și analizate și să decidă ce au însemnat ele pentru ea/el; cu alte cuvinte, participantul extrage principiile, lecțiile învățate („morală”), concluziile, semnificațiile din experiența și discutarea ei în etapa de reflecție. Concluziile, semnificațiile, lecțiile învățate pot fi despre sine, ceilalți, grup, proces, cadrul experienței, tematica, lumea înconjurătoare etc.



Tot în această etapă se caută similitudini între această experiență și o experiență trecută cu scopul de a identifica un traseu al experiențelor și al învățării.

O contribuție majoră în acest moment o pot avea cei care se identifică mai mult cu stilul **TEORETIC** în învățare. Facilitatorul are în special **rolul de PROFESOR** atunci când adresează întrebări de generalizare&interpretare. „Profesor” este o denumire generică pentru a accentua faptul că aici se extrag lecțiile învățate, concluziile, semnificațiile.

4. TRANSFER&APLICARE

Ce se întâmplă?

Pentru ca participantul să simtă că activitatea a avut niște semnificații, trebuie să raporteze ceea ce a învățat/noile cunoștințe, abilități, valori la situații din viața sa. În timpul etapei de transfer&aplicare, participantul face conexiuni între situațiile create în activitatea propusă și situațiile din viața de zi cu zi. Legătura poate fi întărită prin practicarea a ceea ce s-a învățat nou și, prin planul individual de practicare a noilor abilități și cunoștințe, care va fi pus în aplicare după încheierea activității. Pentru că această etapă este dificil de realizat, un sprijin putem găsi în cei **PRAGMATICI**, care vor întotdeauna să știe la ce le folosește o anumită informație, învățatură.

Voi aveți în special **rolul de COACH (îndrumător)** atunci când adresați întrebări de transfer. „Coach” este o denumire generică pentru a accentua faptul că aici se extrag comportamentele concrete care se doresc exersate, schimbate, adaptate dar și situațiile concrete în care acestea pot fi exersate în urma lecțiilor învățate.

Atunci când observi că transferul nu se produce, poți reveni prin joc sau poveste la experiență, la concluzii, la reguli și generalizări. Apelul la experiența anterioară trăită instalează aproape imediat complianța (acceptarea regulii), iar în timp, prin perseverență, se va putea obține internalizarea (copiii singuri vor face apel la experiență sau reguli, atunci când unul nu acționează corespunzător).

MOMENTE AHA!

- Gradul de antrenare a participantului în experiența de învățare depinde foarte mult de abilitatea facilitatorului de a crea cadrul potrivit, de a motiva, angaja și împuternici participanții să-și asume roluri individuale sau de grup.
- Un bun management al emoțiilor (sau *emotional literacy*) duce participanții la o înțelegere mai aprofundată și mai bogată a valorilor și credințelor lor – iar acesta este unul dintre cele mai valoroase rezultate ale învățării.
- Participantul are nevoie să fie ghidat prin informațiile colectate și analizate, pentru a putea decide ce au însemnat pentru ea/el; trăind experiența și discutând despre ea în etapa de reflecție, participantul extrage principiile, lecțiile învățate („morală”), concluziile și semnificațiile. Concluziile, semnificațiile, lecțiile învățate pot fi despre sine, ceilalți, lume, proces, tematică sau alte elemente extrase din experiență.

În ce măsură ai ghidat până acum conștient și structurat un proces de învățare urmând pașii ciclului învățării prin experiență?

(într-o măsură foarte mică) 1 2 3 4 5 (într-o măsură foarte mare)

Acum ce îmi propun concret ca facilitator?

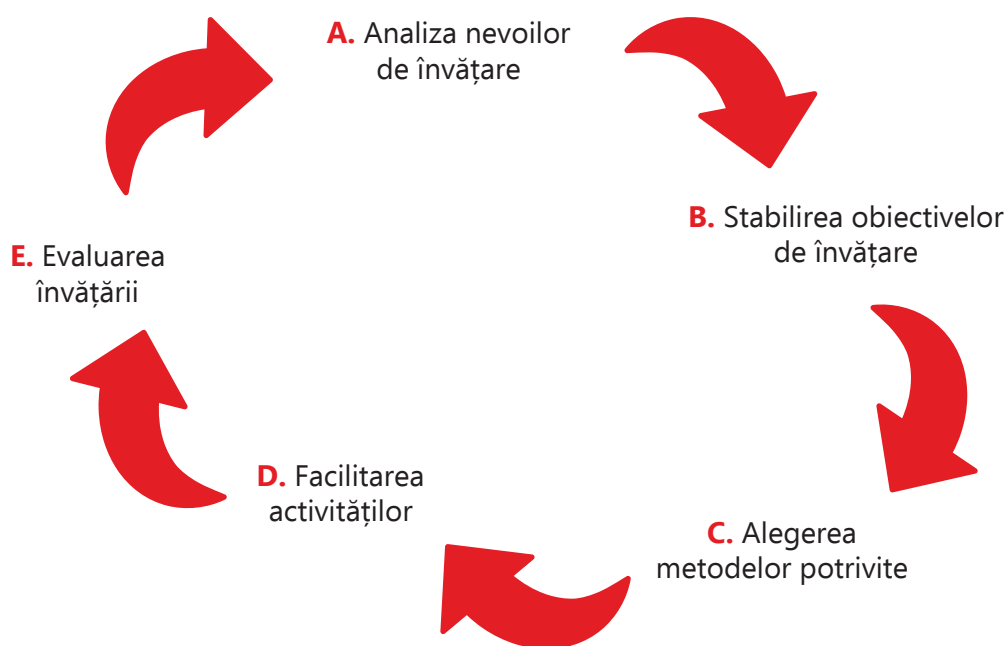


4. CUM CREĂM EXPERIENȚE PUTERNICE DE ÎNVĂȚARE

Experiențele puternice de învățare sunt în strânsă legătură cu metodele sau activitățile pe care le propunem. La Fundația Noi Orizonturi, experimentând programele noastre, am observat că jocurile și poveștile/povestirile alături de proiectul de învățare prin serviciul în folosul comunității sunt declanșatori foarte puternici ai învățării. În acest capitol ne vom concentra în special la a ne uita la jocuri și povești/povestiri ca instrumente ale declanșării proceselor de învățare.

Însă pentru a crea orice oricare experiență de învățare e important să parcurgem următorii pași:

4.1 Analiza nevoilor și stabilirea obiectivelor de învățare



A. Analiza nevoilor de învățare. De ce să analizăm nevoia de învățare?

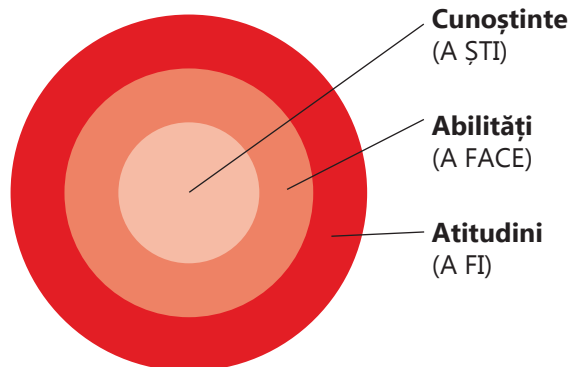
- participanții se vor vedea implicați în proces, nu împinși și constrânși;
- participanții vor vedea utilitatea studierii unui anume subiect sau tematici chiar dacă nu vor fi captivați/pasionați de acesta, pentru că văd sensul (utilitatea) învățării;
- participanții vor avea mai mare încredere în facilitatorul care manifestă interes pentru persoana lor, care dorește să îi cunoască;
- facilitatorii vor putea să își adapteze metodele și așteptările, dispare frustrarea;
- învățarea devine profundă și evaluarea formativă posibilă .

Atunci când analizăm nevoile de învățare este nevoie să facem asta la toate nivelurile:

Cunoștințe: Ce informații, ce teorii, ce să știi, ce să afli, ce să înveți;

Abilități: Practica - ce faci cu ceea ce știi, cum faci, cum aplici ce ai învățat;

Atitudini: Cum abordezi ceea ce faci, ce comportament ai în relație cu ceea ce știi și faci



Nevoile de învățare pot fi:

- Identificate și menționate chiar de participanți;
- Identificate de facilitatori, prin observarea unor situații sau comportamente ale participanților.

B. Stabilirea obiectivelor de învățare

Obiectivele de învățare se stabilesc în relație cu cele trei dimensiuni ale unei competențe: cunoștințe, abilități, atitudini.

Obiectivele de învățare sunt afirmații care descriu procesele de învățare relevante pe care le poate dobândi un participant și le poate demonstra cu ușurință la finalul unei experiențe de învățare. Cu alte cuvinte, obiectivele de învățare identifică ce va ști participantul și ce va fi capabil să facă cu atitudinea potrivită la finalul unei experiențe de învățare propuse și facilitate de tine în urma analizei de nevoi.

Un **obiectiv de învățare** cuprinde câteva elemente esențiale:

- **Un rezultat dorit** - poate fi vorba de *dobândirea unei abilități* (ce va fi capabil să facă participantul după finalizarea experienței de învățare), *a unei cunoștințe* (ce va trebui să știe și să înțeleagă participantul după terminarea activității de învățare) sau o schimbare de *comportament, atitudine* (cum se va raporta altfel participantul la ceea ce știe și face);
- **Un nivel de performanță** trebuie specificat. El trebuie să poată fi **măsurabil**;
- **O modalitate de evaluare** trebuie să fie indicată;
- **Un termen de îndeplinire** al obiectivului trebuie să fie specificat (după caz).

Scopul vostru ca facilitator este:

- Fie să-i ajutați pe participanții voștri **să-și stabilească singuri obiective de învățare**, în funcție de nevoile lor;
- Fie **să stabiliți voi obiective de învățare** clare și corecte pornind de la nevoile de învățare exprimate de ei sau identificate de voi în urma unor situații, comportamente.

Când ne propunem un obiectiv de învățare în termeni de performanță este important să alegem un verb de acțiune. Iată câteva exemple de verbe care ne pot ajuta să construim un obiectiv de învățare:

a demonstra a implementa a organiza a pregăti a identifica
 a planifica a rezolva a practica a testa a compara
 a dezvolta a produce a evalua a defini a numi a reproduce

Evitați să folosiți verbe care nu pot fi măsurate, ca de exemplu:

a percepe a știi a înțelege a realiza a fi conștient de

În concluzie, din perspectiva facilitatorilor, obiectivele de învățare ne ajută să fim mai structurați și să înțelegem de ce facem o activitate și la ce îi ajută pe participanți.

Dar sunt mai multe **beneficii** ale **obiectivelor de învățare** atunci când participanții și le identifică singuri, iată doar câteva:

- Îi motivează să învețe;
- Îi ajută să se dezvolte profesional și personal;
- Îi ajută să se focalizeze pe rezultate;
- Le oferă un instrument de auto-evaluare;
- Îi ajută să înțeleagă importanța planificării și le oferă un control asupra viitorului lor;

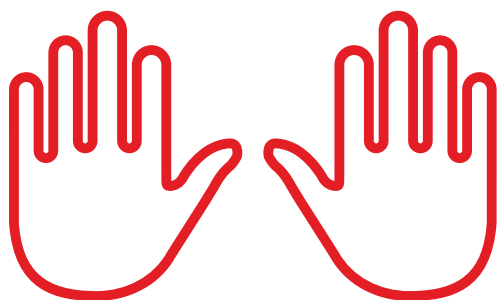
Mai jos găsiți două metode prin care să-i ajutați pe participanți să-și stabilească singuri obiective de învățare, dar și câteva studii de caz care să vă ajute pe voi să identificați care ar putea fi obiectivele de învățare ale unui grup.

Metoda mânuțelor

Este o metodă care permite participanților să-și identifice interesele de învățare și aptitudinile pe care le au sau pe care ar dori să le dezvolte. Participanții își desenează pe câte o coală separată de hârtie conturul mâinii stângi și al mâinii drepte pe care ulterior le decupează. Pentru mâna dreaptă vor scrie cinci aptitudini sau interese de cunoaștere pe care consideră că le au și pe care cred că le pot transmite și altora. Pe cealaltă coală, unde se află conturul mâinii stângi, tinerii sunt rugați să completeze cinci cunoștințe, abilități sau atitudini pe care vor să și le dezvolte ori cinci interese pentru care au nevoie de sprijin pe care le-ar putea dezvolta prin implicare în activitățile propuse.

La final, informațiile prezentate de participanți de pe mânuțe pot fi utilizate pentru:

- a realiza o listă cu interesele participanților, pentru a vedea ce obiective de învățare își pot propune la nivel de grup;
- a realiza o listă cu aptitudinile participanților, pe care aceștia le au și pot fi utile în realizarea unor proiecte sau în repartizarea anumitor sarcini;
- a corela interesele participanților cu tipul de proiecte sau activități pe care l-ar putea derula în viitor;
- a-i ajuta pe tineri să-și construiască un plan personal de învățare;
- să angajeze tinerii într-un proces de tip *peer-to-peer learning*.



Metoda cadranelor

Explicați, pe un flipchart, ce înseamnă cunoștințe, abilități, atitudini în contextul învățării. Sub fiecare categorie - cunoștințe (a ști), abilități (a face), atitudini (a fi), listați câteva exemple, astfel încât participanții să înțeleagă acești descriptori, pentru a putea să își formuleze concret obiective de învățare.

Împărțiți participanților mai multe postit-uri și rugați-i ca timp de 5 minute să se gândească ce ar dori ei să învețe nou, sau să îmbunătățească/dezvolte la nivel de cunoștințe, abilități sau atitudini. Pentru a-i ajuta, puteți să scrieți câteva exemple de verbe măsurabile care să-i ajute să-i formuleze obiectivele de învățare. În timp ce ei scriu, desenați pe podea un cadran cu patru laturi.

Aceasta va folosi pentru facilitarea **Metodei Cadranelor**. Este o metodă care îi ajută pe participanți să-și identifice nivelul de performanță, pe anumite obiective de învățare stabilite în pasul anterior.

Fiecare cadran se numerotează cu **E** (excelent), **FB** (foarte bine), **B** (bine), **I** (insuficient) sau **ABCD**.

Se desenează un pătrat în patru cadrane.

- **E (excelent)/A** = persoanele au acele abilități, aptitudini sau cunoștințe și sunt capabile să îi învețe și pe alții;
- **FB (foarte bine)/B** = persoanele au acele abilități, aptitudini sau cunoștințe, pot opera, dar nu pot să explice altcuiva, se descurcă fără ajutor, dar nu pot/nu știu cum să ajute pe alții;
- **B (bine)/C** = persoanele au nevoie de sprijin, mai ales prin feedback, pentru a realiza sarcinile date, utilizând abilitățile, aptitudinile sau cunoștințele respective;
- **I (insuficient)/D** = persoanele nu au acele abilități, aptitudini sau cunoștințe și au nevoie de suport pentru a le dobândi, forma, a și le însuși.

E	FB
B	I

Rugați participanții să se așeze în picioare în jurul cadranelor și să asculte cu atenție enunțurile care vor fi citite. Înainte de a începe activitatea propriu-zisă, asigurați-vă că înțeleg cadranul și semnificația fiecărei litere. Spuneți-le apoi că fiecare participant trebuie să se poziționeze în unul din cele patru cadrane și că aceasta este o decizie personală pe care nu poate să o conteste nimeni. După ce vă asigurați că au înțeles cadranul, rugați-i pe participanți să citească rând pe rând ceea ce au scris pe bilețele. În acest timp, ceilalți participanți se vor poziționa în cadran după fiecare obiectiv de învățare exprimat. Menționați-le participanților care citează să se uite bine în jur și să-și scrie pe postit numele acelor persoane care au avut E pentru ca de la acestea pot învăța mai multe. Facilitatorul adună toate obiectivele într-un tabel.

Utilizarea datelor obținute:

- cei poziționați la E pot deveni oameni resursă pentru cei poziționați la B, aici se poate produce învățarea peer-to-peer.
- cei poziționați la FB se pot descurca singuri, doar trebuie împuterniciți;
- cei poziționați la B pot fi ajutați de cei poziționați la E;
- cei poziționați la I au nevoie de ajutorul facilitatorului, de training sau workshop-uri, asistență din partea acestuia pe perioada implicării în activitățile propuse.

Exerciții

Identificați care ar putea să fie obiectivele de învățare pe care să vi le propuneți ca facilitator pentru grupul vostru!

Studiu de caz 1

Sunteți la a patra întâlnire cu grupul vostru și constatați că, din 20 de participanți înscriși, au venit doar 14. În intervalul dintre întâlniri ați fost nevoiți, din motive obiective, să vă schimbați săptămânal sala de întâlnire și chiar ora. Ați anunțat câțiva participanți în legătură cu schimbarea și v-ați așteptat ca ei să comunice între ei, să se anunțe și nimeni să nu lipsească. V-ați informat și ați aflat că absenții nu știau nimic de schimbare. Discutând cu cei prezenți, ați observat că nimeni nu era sigur de la cine a aflat și cui a transmis informația. Această întâlnire era foarte importantă și absența participanților vă obligă să amânați luarea unor decizii.

Care credeți că ar putea să fie obiectivele de învățare?

Încercuiți răspunsul corect!

- să fie conștienți de efectele unei comunicări ineficiente în grup;
- să afle cine este vinovat de această încurcătură;
- să descrie beneficiile comunicării eficiente;
- să găsească un sistem de pedepse pentru situații asemănătoare;
- să decidă ce instrumente de comunicare eficiente o să folosească;
- să folosească un sistem de comunicare mai eficient în cadrul clubului;
- să demonstreze responsabilitate în folosirea unei comunicări eficiente.

Studiu de caz 2

Membrii grupului dvs. de elevi provin din 4 clase diferite. Ei declară că se cunosc, fiindcă școala e mică și unii chiar locuiesc foarte aproape. Le propuneți să se grupeze în 4 echipe pentru a desfășura o activitate (de ex. realizarea a 4 afișe pentru un proiect ales de ei). Constatați că nu se pot grupa în mod natural, iar varianta aleatoare pe care o propuneți nu este satisfăcătoare pentru majoritatea. Vedeți cum unii discută în anumite grupuri, că unii sunt supărați, alții stau pe margine și sunt cam absenți, alții vin la finalul întâlnirii să vă spună că refuză să lucreze cu un coleg sau mai mulți, alții vin cu rugămintea de a-i lăsa să lucreze în grupul X.

Care credeți că ar putea să fie obiectivele de învățare?

Încercuiți răspunsul corect!

- a. să aflăm cine e supărat pe cine și de ce;
- b. să facă o listă cu trăsăturile de caracter pozitive ale fiecărui membru din grup;
- c. să exemplifice beneficiile diversității într-un grup;
- d. să descrie ce înseamnă bunătatea față de aproapele tău;
- e. să manifeste deschidere și bunătate spre cei diferiți;
- f. să decidă cine cu cine poate să lucreze de acum înainte.

Studiu de caz 3

Membrii grupului tău au realizat analiza de nevoi a comunității pentru a implementa împreună un proiect și au ajuns la concluzia că ar dori să se implice într-un proiect în folosul comunității pe tematica de mediu. Începeți să discutați ce tip de proiect este realist: direct sau unul de advocacy. Ajungeți cu grupul la concluzia că nu e suficient să curățați o anumită zonă de gunoaie, pentru că, la anul, probabil locul va fi din nou murdar, deci e nevoie de o sensibilizare a oamenilor și de măsuri de protecție luate de administrația locală. Dar, pentru a putea convinge oamenii să aibă un comportament ecologic sau administrația să introducă reguli și sancțiuni, ar trebui ca elevii să descopere mai multe despre tematica mediu.

Care credeți că ar putea să fie obiectivele de învățare?

Încercuiți răspunsul corect!

- a. să știe mai multe despre natură și mediul înconjurător;
- b. să descrie beneficiile naturii asupra vieții pe pământ;
- c. să identifice factorii care afectează în mod negativ mediul înconjurător;
- d. să exemplifice care sunt efectele negative ale degradării mediului înconjurător de către oameni și modul în care le afectează viața;
- e. să prezinte 5 metode eficiente și creative de sensibilizare a comunității cu privire la degradarea naturii din comunitatea lor;
- f. să cerceteze 2 campanii de mediu ale altor grupuri care au lucrat cu administrația publică locală pentru stabilirea unor reguli sau sancțiuni.

Răspunsuri corecte

Studiu de caz 1: c, d, e, f, g

Studiu de caz 2: b, c, d, e

Studiu de caz 3: b, c, d, e, f

C.D. Alegerea metodelor potrivite/Facilitarea activităților

Alegerea metodelor potrivite se face în funcție de obiectivele de învățare stabilite în prealabil. Secțiunea care urmează va fi dedicată în special selectării și facilitării jocurilor și povestirilor.

4.2. Învățarea prin joc – de ce joc, ce este, cum se realizează?

„Poți afla mai multe despre o persoană într-o oră de joacă, decât într-un an de conversație”, Platon

De ce sunt importante jocurile ca metodă de învățare la copii, tineri, dar și adulți:

- desființează bariere între participanți;
- învață comunicarea, cooperarea și încrederea, prin experiență;
- stimulează gândirea creativă și rezolvarea de probleme;
- creează legături între membrii grupului și lideri;
- creează o atmosferă de distracție, entuziasm și provocare;
- largesc zonele de confort ale participanților;
- asigură învățare în patru etape: Kolb (1984), Honey și Mumford (1986)
- pe parcursul jocului, participanții pot să își asume riscuri într-un mediu relativ sigur. Pentru că erorile sunt, datorită buneii dispoziții generate de joc, suportabile (cu unele excepții, care pot fi rezolvate la debrief), tolerate, participanții își cresc stima de sine, primesc mai ușor încurajările (fără să se simtă umiliți) și astfel se reduce mult frustrarea și teama de eșec.
- un joc acordă grupului oportunitatea de a lua decizii proprii și de a reduce dependența față de facilitator, ca sursă de responsabilitate.

Deși distracția este rareori un scop în experiența educațională tradițională, experții în educație prin experiență, ca „Project Adventure” și „Outward Bound” au demonstrat importanța distracției în procesul de învățare. Când oamenii se distrează, se implică. Când participă la propria lor experiență de învățare, învață mai eficient. Jocurile nu doar pregătesc terenul pentru învățare, multe jocuri sunt ele însele lecții.

Cum alegem jocurile

Distracția este, evident, primul și cel mai important criteriu atunci când alegem un joc. Dacă un joc nu este antrenant și plăcut, de ce ar mai dori cineva să îl joace? Totuși, uneori un facilitator nu poate fi sigur dacă participanții vor găsi jocul distractiv. Cum alegem un joc distractiv? Noțiunea de distractiv este greu de definit, însă există câteva întrebări pe care puteți să le puneți pentru a vedea dacă un joc va fi plăcut de grupul vostru sau nu.

Întrebările de mai jos sunt importante pentru a ne ghida în alegerea unui joc distractiv:

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

Cum introducem jocul?

1. Descrierea ideii generale asupra felului cum se joacă jocul.
2. Explicați pe scurt și clar scopul jocului, regulile lui specifice, numărul de echipe și numărul de persoane din fiecare echipă, limitele fizice ale locației și suporturile care pot sau trebuie folosite la joc.
3. Însoțiți această descriere verbală cu o demonstrație fizică.
4. O poveste cu suspans sau umor poate să îi facă pe participanți să devină nerăbdători arătând entuziasm și încântare.
5. Aveți mereu în minte următoarele aspecte:
 - Dacă toți vă aud bine; deci, vorbiți tare și clar;
 - Dacă toți văd bine demonstrația și elementele jocului, dacă este necesar. Deci poziționați-vă corect în spațiu;
 - Descrierea să fie foarte scurtă, dacă e posibil mai puțin de un minut;
 - Arătați entuziasm și demonstrați cât de distractivă este activitatea;
 - Creați șansa de a pune întrebări, dar păstrați timpul pentru întrebări cât de scurt posibil. Este mai bine să începeți chiar dacă nu toți înțeleg jocul, decât să explicați la nesfârșit; asigurați-vă, totuși, că participanții știu despre ce este vorba. De îndată ce începe jocul, participanții sunt de obicei capabili să înțeleagă destul de repede ce se întâmplă. Dacă, după ce ați început jocul, mai mulți participanți nu par să îl înțeleagă, e ușor să vă dați seama ce informații trebuie date, apoi explicați din nou jocul, știind că nu trebuie să-i plictisiți pe ceilalți cu ceva ce au înțeles deja.
6. După ce ați explicat jocul, împărțiți grupul în atâtea grupe cât sunt necesare pentru jocul respectiv.
 - nu pierdeți timp prea mult;
 - alegeți criterii distractive care să îi așeze în echipe aleator;
 - nu puneți tinerii să își aleagă echipe pentru jocuri;
7. Începeți să jucați cât mai repede. Odată ce jocul a început, urmăriți grupul pentru a vedea dacă este nevoie de mai multe explicații sau flexibilitate.
 - dacă toți par confuzi, atunci va trebui probabil să vă opriți și să explicați mai clar;
 - dacă jocul este prea ușor sau prea greu pentru unii dintre jucători, va trebui să adaptați regulile sau limitele pentru a crea egalitate pe terenul de joacă și a face jocul amuzant pentru toți.

Elementele cheie în a deveni un bun facilitator de jocuri sunt creativitatea și adaptabilitatea – nu doar formulați jocul și apoi vă retrageți; fiți atent la nevoile grupului pentru ca jocul să devină cât mai instructiv și amuzant.

Cum să câștigăm încrederea participanților?

La prima vedere v-ați putea întreba de ce încrederea este un aspect atât de important în conducerea jocurilor. La urma urmei, participanților le place să se joace, nu-i așa? De ce ar fi încrederea o problemă? Există mai multe niveluri la care încrederea este esențială în conducerea jocurilor. Pentru a conduce un joc într-un mod eficient, participanții trebuie să aibă încredere în facilitator.

- Dacă un joc include un anumit grad evident de risc și provocare, participanții trebuie să aibă încredere că facilitatorul îi va instrui cum să joace pentru a evita orice vătămare fizică sau emoțională;
- Dacă participanții nu sunt dispuși ca să-și asume riscul de a juca jocul propus (și de a arăta caraghios), jocul nu va avea succes;
- Pentru ca participanților să le placă jocul, trebuie să creadă în el;
- Testați jocul dinainte, folosind toate elementele de decor și activitățile, pentru a fi sigur că totul va merge bine;
- E bine să aveți un joc de rezervă, dacă ceva nu merge bine. Nu pierdeți timp la începutul unei întâlniri cu pregătiri, înnodând frânghii sau umflând baloane!;
- Când participanții sosesc, jocul trebuie să fie gata de jucat;
- Alt mod de a construi încrederea grupului este prin prezentarea jocului. Nu trebuie să luați în considerare doar felul în care veți explica jocul, așa cum a fost prezentat mai sus, ci trebuie să luați în considerare și cum sau cine va conduce jocul;
- Mai puteți câștiga încrederea grupului și prin împărtășirea atitudinii de provocare. Provocarea prin alegere este o practică standard, care înseamnă pur și simplu că alegerea de a participa la jocuri și activități aparține jucătorului și nu facilitatorului. Elementul cheie al **Provocării prin Alegere** este să invitați și nu să comandați participanților să se implice într-o activitate. Când este prezentat un joc cu un grad real sau evident de risc (emoțional sau fizic), este foarte important pentru participanți să înțeleagă că au puterea să refuze. Facilitatorii le propun participanților să se implice în jocuri în folosul lor; nu trebuie să fie forțați să joace doar de dragul dvs. Păstrați în minte mereu faptul că cea mai importantă parte este încrederea.
- Ca facilitatori trebuie să ne concentrăm pe beneficiul participanților, nu pe autoritatea noastră. În faza de cunoaștere și formare a grupului alegeți jocuri ce construiesc relații și dezvoltă încredere – asta îi va ajuta pe participanți să lucreze ca o echipă. Încrederea între membrii grupului trebuie să fie mereu în creștere.

Cum creăm energie?

Jocurile sunt incitante prin ele însele și creatoare de energie dacă sunt alese astfel încât să se potrivească grupului.

1. Primul aspect cheie este este pur și simplu **distracția**. Jocurile ar trebui să fie mereu amuzante; dacă grupul nu se simte bine, înseamnă ca ați procedat greșit undeva. Pot exista anumite momente, mai ales în cazul unui joc provocator, când distracția vine pe locul doi. Totuși, dacă distracția nu constituie prioritate, atunci nu are nici un rost să vă jucați. Nu vă lăsați tentat de autoritatea de lider pentru a insista ca participanții să se joace într-un mod care nu le face plăcere. Trebuie de asemenea să fiți destul de flexibil pentru a renunța la un joc nepotrivit.

2. Al doilea mod de a da energie jocului e mai practic: **jucați-vă cu participanții!**

3. Al treilea element se referă la **prezentarea inițială a jocului**. Explicarea limitelor și a regulilor jocului trebuie să fie făcută în modul cel mai incitant și mai interesant cu putință.

Cum creăm semnificații?

Poetul T.S. Eliot a scris odată că „am avut experiența, dar ne-a scăpat semnificația”. Ultima și cea mai importantă responsabilitate a unui facilitator e să dea înțeles jocului. De multe ori jocurile sunt considerate doar niște scopuri în sine, nu și mijloace. Însă dacă doriți să extrageți toate beneficiile jocurilor pe care le jucați, trebuie să dezvoltați o abilitate de a extrage semnificațiile din experiența de joacă a grupului. Aceasta este activitatea denumită procesul de reflecție (procesare) - despre care puteți să citiți mai multe în capitolul 5. Această abilitate de facilitare, cunoscută ca analiză (debriefing=reflecție/procesare), este cea mai dificilă și mai importantă abilitate a unui facilitator de jocuri. Prima parte a creării de semnificații apare în stadiul de planificare. Jocurile sunt un instrument incredibil de flexibil și puternic de învățare; prin schimbarea câtorva reguli sau prin punerea accentului pe reflecție, același joc poate fi utilizat la învățarea mai multor valori sau deprinderi, abilități diferite.

Deși jocul potrivit propus la momentul potrivit poate fi unul din cele mai puternice instrumente educaționale și de construire a grupurilor, nu înseamnă nimic fără întrebările potrivite. Pe măsură ce vă dezvoltați abilitățile, veți descoperi că aproape orice joc poate fi un instrument eficient în dezvoltarea și educarea grupului.

O discuție eficientă asupra jocului trebuie, de asemenea, să aibă un punct central și un scop (obiective de învățare).

Înainte ca jocul să înceapă trebuie să aveți o idee despre subiectul pe care vreți ca grupul să-l desprindă din experiență, cum ar fi importanța unei bune ascultări în procesul comunicării.

Totuși, trebuie să fiți atent și flexibil la ceea ce învață și experimentează grupul. S-ar putea să nu fie același lucru pe care l-ați plănuțit.

Jocul în afara cutiei

Când folosim aceleași jocuri, participanții se plictisesc și facilitatorii nu se simt provocați, așadar învățarea nu mai are loc la potențial maxim. În această situație, este foarte necesar ca facilitatorul să caute jocuri noi, ori să adapteze jocurile pe care le știe făcându-le mai creative, ori să inventeze jocuri noi. Cel mai greu - dar nu imposibil - este să invetenzi jocuri noi; dar cel mai provocator și interesant ca și proces de învățare este să devii creativ cu ceea ce știi deja - să adaptezi și să inovezi în jurul jocurilor vechi.

Cum facem asta?

Pas 1: provoacă-te să ieși din zona de confort ca facilitator;

Pas 2: alocă mai mult timp să te gândești în mod creativ la jocurile pe care le știi;

Pas 3: citește și alte jocuri din care te poți inspira pentru a fi creativ;

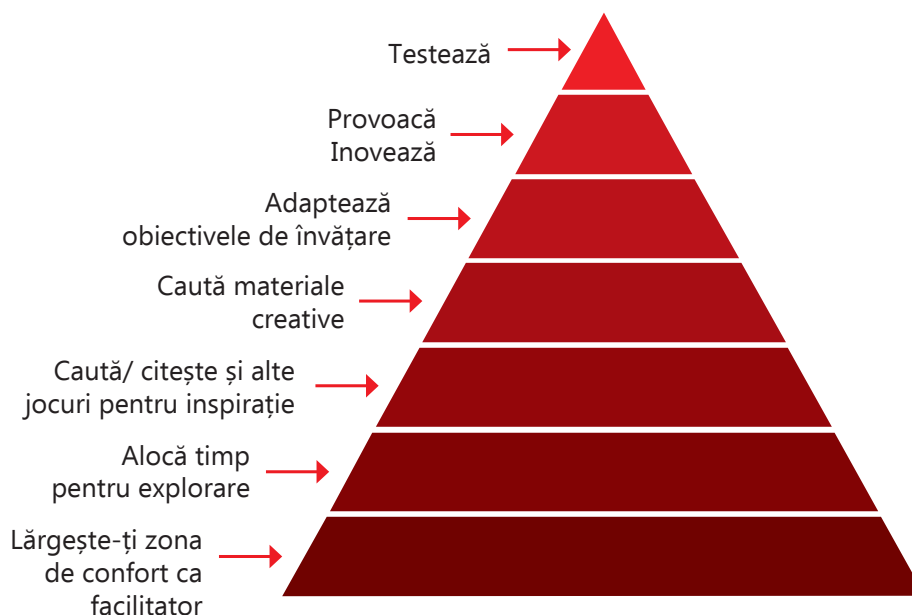
Pas 4: caută în jur materiale creative pe care să le poți folosi ca instrumente în joc;

Pasul 5: Gândește-la la grup - ce alte obiective de învățare ți-ai putea propune cu aceleași jocuri pe care le știi?

Pasul 6: În ce stadiu este grupul, ce tipuri de roluri s-au conturat? Ai putea să-i provoci pe participanți să iasă din aceste roluri sau să meargă la un alt nivel?

Pas 7: Fii creativ! Inovează, adaptează, completează! Ridică nivelul de provocare, sau, după caz, redu nivelul de provocare!

Pasul 8: Fii curajos și testează, cere feedback! Împărtășește și cu alți facilitatori!



Exercițiu/studiu de caz

Jocul – Ochi, corpuri, voci

Preluat din <http://www.impact-clubs.org/ro/ochi-corpuri-voci>

Ce obiective de învățare ar putea să aibă acest joc?

Materiale necesare: Două eșarfe, o minge și un pilon pentru fiecare echipă.

Durata activității: între 15-30 minute

Pregătire și facilitare: Grupul se împarte în grupe de câte trei persoane. În fiecare grup o persoană va fi legată la ochi cu eșarfă, va fi **corpul** - (se poate mișca, dar nu poate vedea sau vorbi), o altă persoană va fi legată la ochi, va fi **vocea** (poate vorbi dar nu se va putea mișca și nu va vedea). Iar cea de a treia persoană va fi **ochiul** (poate vedea dar nu se va putea mișca sau vorbi).

În spațiul de joc se va pune, pentru fiecare echipă, o minge și un obstacol (între minge și corp). Sarcina echipelor este să de a direcționa corpul spre minge, pe care acesta trebuie să o ridice și să o arunce în obstacol. Sarcina e grea deoarece vocea și ochiul trebuie să găsească o modalitate de a comunica unul cu celălalt pentru a putea direcționa corpul.

Puteți cere membrilor grupului în avans să-și aducă o eșarfă cu ei. Puteți folosi un scaun sau orice obiect pe post de obstacol. E preferabil ca jocul să se desfășoare în spațiu deschis (afară). Puteți crea un cadru de poveste pentru a introduce jocul.

Întrebări de procesare/debriefing:

- Ce ați avut de făcut? (vocea, ochiul, corpul)
- Ce materiale ați mai primit în spațiul de joc?
- Care era sarcina principală?
- Ca s-o îndepliniți ce a trebuit să faceți?
- Ați reușit? De ce nu?
- Cum v-ați simțit? Ce a fost cel mai provocator?

- Ați fost într-o situație similară în realitate? Ați depins de alții? Cum ați reacționat?
- Ce ați putea să învățați din acest joc?
- Ce ați face diferit dacă jocul s-ar repeta?
- Ce ați face diferit data viitoare?

Obiective de învățare

Valori/Atitudini, abilități, cunoștințe (V.A.C). În urma activității de mai sus participanții vor fi capabili să:

- V** – Să demonstreze perseverența în rezolvarea unei sarcini
- A** – Să colaboreze pentru găsirea unei soluții
- V** – Să manifeste încrederea în sine și în ceilalți

Cum ați putea să creșteți nivelul de provocare în acest joc?

Ce elemente ați mai putea adăuga pentru a putea ajunge și la alte obiective de învățare?

Acum ce îmi propun concret ca facilitator?



A large, empty speech bubble with a white background and a grey border, intended for writing a response.

4.3. Învățarea prin povestiri – de ce povestiri, ce sunt, cum procedăm?

Ce obiective de învățare ar putea să aibă acest joc?

„Când citesc literatura de bună calitate, pot fi o mie de oameni în același timp, și totuși rămân eu însumi...mă transpun”, C.S.Lewis

Povestirile transcend timpul și scurtează intervalul între acțiuni și consecințe. Ele sunt o formă de exprimare a înțelepciunii în literatură din care se poate învăța, arătând într-un mod poetic sau narativ rezultatele negative ale comportamentelor imorale și egoiste, dar și rezultatele pozitive ale unui comportament bazat pe compasiunea față de alții și pe slujirea celorlalți. Povestirile îi motivează pe oameni, dezvăluindu-le viitorul prezentelor angajamente.

De ce povești și povestiri?

Citatul de mai sus ilustrează slăbiciunea unor metode educaționale tradiționale în transmiterea valorilor. Explicarea normelor morale, învățarea eticii, descrierea alegerilor bune pot transmite ceea ce este bine la nivel teoretic, dar nu pot face ca tinerii să-și dorească să facă ceea ce este bine și să urmeze învățăturile în viața lor. Povestirile și poveștile au puterea:

- de a inspira dorința de a se comporta așa cum trebuie și să îndemne sufletul să trăiască în spiritul adevărului;
- de a crea un atașament emoțional față de ceea ce este bine, printr-o admirație și o identificare a cititorilor cu personajele. Tinerii caută mai mult eroii, decât etica abstractă. Povestirile care oferă tinerilor eroi, oameni cu care se pot identifica și-i pot admira (sau invers, oameni a căror comportamente ar trebui, pe bună dreptate, să le disprețuiască) sunt instrumente puternice în învățarea valorilor morale și spirituale și în formarea caracterului;
- de a crea empatie – unul dintre factorii cruciali în dezvoltarea morală a individului, pentru că permite tinerilor să descopere trăsături de caracter și să își dorească să le urmeze. Povestirile cer empatie; spre deosebire de televiziune și filme, cer cititorilor să trăiască în plan imaginar și chiar să devină personaje. Abilitatea de a te transpune, de a te identifica cu gândurile și sentimentele altora, deseori face trecerea de la imaginar la realitate, iar tinerii, care de obicei citesc povestiri bune, descoperă că sunt de asemenea capabili să se identifice și să-i înțeleagă pe oamenii care sunt diferiți de ei;
- de a sprijini educația morală și spirituală, pentru că îi provoacă pe cititori să tragă propriile lor concluzii și să vină cu propriile soluții. Povestirile sunt o formă de exprimare a înțelepciunii în literatură, ajutându-i pe tineri să vadă consecințele morale și spirituale ale deciziilor care sunt reflectate în povestire, astfel încât aceștia să nu învețe pe calea cea mai dificilă – aceea a învățării din propriile greșeli – ci să învețe din greșelile altora. O povestire are mai multe niveluri de înțelegere; îl face pe individ să se gândească și conduce la discuții de grup, interiorizând astfel valori precum sinceritatea și dragostea. Acest lucru are loc prin conexiunea învățăturilor cu practica. Adevărul nu este ceva abstract, ci ceva care poate fi trăit, experimentat, iar povestirile, metaforele și limbajul țintesc spre dezvoltarea spirituală.

Cum să alegi povestiri bune?

Sunt patru factori importanți de care trebuie să ții cont atunci când alegi o povestire pentru a o folosi în întâlniri: *valoarea morală*, *nivelul de provocare*, *elementul de încântare*, *să aibă sens în raport cu experiența de viață sau să dea sens experienței trăite* (acest ultim element este realizabil fie printr-o selecție atentă, fie în momentul în care realizăm interpretarea).

Valoarea morală

Povestirile pot fi folosite pentru a învăța participanții valorile morale și spirituale. Totuși, să nu înțelegem din asta că toate povestirile pe care le folosim trebuie să fie didactice și predicatorie, cu personaje „sfinte sau eroi” și cu final fericit. De fapt, ar trebui să evităm pe cât posibil povestirile care sunt scrise cu singurul scop de a învăța valorile morale. Povestirile care didactice sunt în general plate, plictisitoare și folosirea acestui gen de povestiri eșuează în a folosi imaginația. **Povestirile bune se adresează caracterului, nu moralului.** Ele oferă caractere credibile, umane, cu care cititorul se poate identifica; ilustrează consecințele alegerilor bune și rele în egală măsură; întăresc valorile prin întâmplări și consecințe ale diferitelor decizii.

- Căutați povestirile care pot fi folosite drept catalizator pentru discuții, nu care oferă toate răspunsurile; găsiți o povestire care să aibă legătură cu valoarea morală pe care vreți să o transmiteți, fără să o declarați de la început;
- Nu ezitați să folosiți povestiri adevărate (inclusiv viața sfinților), biografii sau evenimente actuale ca un început de discuție. Povestirile bune nu au nevoie să-și explice morala; ele vorbesc de la sine. Majoritatea povestirilor pot fi folosite pentru a transmite diverse valori morale, dar într-o scurtă discuție, este de obicei bine să vă axați doar pe o valoare morală.

Nivelul de provocare

Al doilea factor care trebuie să fie luat în considerare atunci când alegem o povestire este nivelul de provocare. Luați în considerare vârsta și abilitățile grupului.

- evaluați abilitățile de citire: o povestire n-ar trebui să fie greu de citit, ca participanții să nu o poată înțelege, dar nici să fie prea simplă, ca ei să se simtă subapreciați. Abilitățile de citire sunt determinate de lungimea și vocabularul povestirii; cu cât o povestire este mai lungă și mai complexă, cu atât solicită mai mult cititorul. Există povestiri pentru copii care pun în discuție aspecte complexe și au multe nivele de înțelegere, făcându-le să fie foarte potrivite pentru discuțiile cu adolescenții sau chiar cu adulții;
- atenție la lungimea povestirii alese, ea trebuie să țină cont de timpul avut la dispoziție și de abilitățile de citire; dacă vrei să citești și să discuți o întreagă povestire în cadrul unei întâlniri, atunci evident aceasta trebuie să fie scurtă. De asemenea pot fi folosite și fragmente din cărți sau povestiri mai lungi, secționate, care pot fi discutate pe o perioadă mai lungă;
- să luați, de asemenea, în considerare și solicitările emoționale și imaginative ale povestirii (cei de la gimnaziu preferă povestirile emoționante, pline de fantezie).

Puteți folosi foarte ușor fabule sau povestiri cu tâlc, pentru că o povestire despre sinucidere, de exemplu, îi poate perturba. Așa cum spuneam, adolescenții au nevoie

de povestiri cu un nivel imaginativ mai mic decât cel emoțional. După perioada copilăriei, ei nu mai sunt atât de captivați de aventuri și fantezii, ci devin interesați de probleme reale, serioase. Apreciază mai mult studiile de caz și poveștile care au legătură cu realitatea; care sunt posibile. Bineînțeles că există și adolescenți care își păstrează interesul pentru literatura fantastică. Pentru a balansa aceste aspecte este nevoie să vă cunoașteți grupul foarte bine. Găsiți povestiri care lansează probleme de care știți că sunt interesați.

Elementul de încântare/distracție

Elementul de încântare/distractiv este, de fapt, testul final atunci când alegeți o povestire. Să găsiți nivelul de provocare corespunzător este un factor important pentru nivelul de încântare; dacă o povestire este prea dificilă sau prea simplă pentru un grup, nu va fi primită cu plăcere. Tinerilor le plac povestirile care se adresează preocupărilor lor; cu cât vă cunoașteți mai bine participanții, cu atât veți fi mai bine pregătit în alegerea acelor povești care îi interesează. În plus, există câteva calități obiective ale povestirii care sunt buni indicatori pentru felul în care cititorii o vor aprecia.

În primul rând, luați în considerare personajele:

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

În al doilea rând, luați în considerare intriga:

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

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

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

Cum faceți ca povestirea să fie înțeleasă?

- Alegeți cu grijă momentul povestirii. Nu începeți întâlnirea cu o povestire, nici nu terminați cu ea. Cel mai indicat moment este după un joc introductiv sau poate face obiectul unei întâlniri, dar atunci trebuie aleasă o formă dramatică de lectură.
- Încercați să aveți câte un exemplar al povestirii pentru fiecare participant. Astfel vor fi mult mai atenți, dacă pot urmări textul și șansele unei discuții reușite sunt mult mai mari decât dacă nu pot urmări povestirea vizual. Nu uitați că nu

toți participanții gustă povestirile. Nu-i obligați să citească, dar țineți-i implicați, oferindu-le povestea listată.

- Alegeți persoanele potrivite pentru a citi. Mesajul povestirii nu o să fie clar dacă citește cineva care are probleme de citit, iar ceilalți nu înțeleg. Puteți numi mai multe persoane care să citească câte un fragment. Încercați să le dați tuturor celor care doresc șansa să citească. Pentru ei poate fi o mare bucurie, mai ales dacă sunt la gimnaziu;

- Atunci când e posibil și povestirea are mai multe personaje, nu ezitați să cereți citirea pe roluri. Stabiliți pentru fiecare personaj al povestirii câte un cititor. Valorile precum munca în echipă sunt bine exprimate în citirea pe roluri, pentru că cititorii chiar asta fac - muncă în echipă. După ce povestirea a fost citită, lăsați un timp scurt participanților pentru a „sedimenta” mesajul povestirii și apoi cereți ca cineva să facă un rezumat pentru a vă asigura că toată lumea a înțeles.

Cum să conducem o discuție?

Odată ce ați găsit o povestire interesantă, care corespunde tuturor nivelurilor discutate mai sus, tot ce trebuie să faceți e să o citiți și să le spuneți care este valoarea morală sau spirituală a acesteia, corect? NU!

Acest fapt ar nega însăși scopul folosirii povestirilor: a-i provoca să gândească, să tragă propriile concluzii, să-și evalueze propriile comportamente. În multe situații puteți atinge mai eficient aceste obiective doar prin discuție. În loc să le spuneți de la început concluziile, trebuie să-i faceți pe ei să ajungă la ele, punându-le întrebări de debriefing/procesare (vezi capitolul 5).

Abilitățile necesare pentru a conduce o discuție bazată pe o povestire sunt asemănătoare cu cele necesare în procesarea/reflecția de la jocuri, dar tipul de întrebări este altul. Ca în orice altă discuție, majoritatea întrebărilor pe care le puneți trebuie să aibă mai multe răspunsuri corecte, deși în mod clar nu toate răspunsurile ar trebui considerate relevante sau sănătoase din punct de vedere al dezvoltării morale și spirituale. Întrebările care vă pot ajuta să descoperiți înțelesul povestirilor se împart în 3 categorii: *întrebări de observație*, *întrebări de interpretare*, *întrebări de aplicație*.

Întrebări de observație

Acest tip de întrebări este singurul care nu are final deschis, de aceea ar trebui folosite cu precauție și la începutul discuțiilor; acestea atrag atenția asupra unui eveniment specific din povestire. De obicei sunt întrebări de tipul „**Ce?**” – ce s-a întâmplat, ce a spus, ce a făcut. Deși pot fi folosite pentru a verifica nivelul de înțelegere al participanților, mai ales al celor de la gimnaziu, ar trebui folosite mai ales pentru a atrage atenția asupra unui aspect pe care vrei să îl discutați mai departe cu grupul. Aceste întrebări nu contribuie la o discuție profundă. Dacă ele scot la iveală faptul că grupul nu a înțeles povestirea, atunci nu pierdeți timpul încercând să verificați informația prin aceste întrebări; citiți din nou povestirea. Și mai bine ar fi să re-spuneți povestirea în propriile cuvinte sau să cereți unui participant să facă acest lucru.

Întrebări de interpretare

Acestea încep prin a conduce cititorul la o înțelegere mai profundă a povestirii. La acest nivel, participanții fac conexiuni, relații și descoperă motivele din spatele

personajelor și a intrigii. De obicei sunt întrebări de tipul „**De ce? Cum?**” – de ce a făcut asta, cum s-a simțit, de ce acest eveniment a fost important în povestire. Acesta este nivelul la care vă puteți confrunta cu neînțelegerile care intervin între cititor și povestire – aspecte culturale sau istorice care pot fi problematice în înțelegerea unei povestiri. De exemplu, în pilda Samariteanului Milostiv, pentru a înțelege cu adevărat îndemnul de a ne iubi aproapele, este esențial să înțelegă că samariteanul era complet disprețuit în cultura evreiască - și tocmai acest samaritean a fost cel care a arătat compasiune față de evreul asuprit. Doar dacă este foarte bine înțeleasă ideea că samariteanul prin natura lui era disprețuit de societatea evreiască, doar atunci este înțeles corect mesajul. Aceste întrebări ajută cititorul să se identifice cu povestirea prin înțelegerea motivelor și emoțiilor care stau la baza ei. La acest nivel trebuie petrecut mai mult timp și purtate mai multe discuții decât la nivelul observației, însă scopul său principal este de a pregăti cititorul pentru al treilea nivel al discuției.

Întrebări de aplicație

„**Ce înseamnă această povestire pentru mine?**”. Invitați cititorul să se transpună în povestire și să facă legătura între aceasta și propria sa viață. La acest nivel, participanții sunt invitați să-și evalueze propriul comportament și obiceiuri în lumina povestirii și a moralei pe care o transmite.

„**Ce ai face tu în această situație?**”. „**Ai avut experiențe similare în viața ta?**”. „**Este întotdeauna greșit să faci ceea ce acest personaj a făcut?**” Acestea sunt exemple de întrebări prin care se urmărește dezvoltarea unei gândiri morale/etice.

Pentru a ajunge la dezvoltarea personală și astfel la o dezvoltare spirituală, aceste niveluri trebuie folosite împreună. Aceste niveluri de discuție includ valori și obiceiuri care contribuie la dezvoltarea încrederii și a cooperării pentru un beneficiu comun. De asemenea contribuie la extinderea normelor morale, cum ar fi respectul sau asumarea responsabilității pentru întreaga rasă umană (dezvoltarea capitalului social). De obicei, este bine să începeți cu observația și apoi să progresați prin interpretare către aplicație. Dacă voiți să discutați aspecte multiple ale unei povestiri, vă puteți întoarce la începutul ciclului. Totuși, ca și în procesare/reflecție, centrarea pe un anumit aspect este esențială. Nu vă sfătuim să discutați mai mult de un aspect relaționat cu o singură povestire, chiar dacă aceeași povestire poate fi folosită pentru a transmite mai multe valori diferite.

Câteva elementele importante de reținut:

- Ca experiență de învățare, povestea este diferită față de joc, așa că nu i se potrivește, de cele mai multe ori, aceleași tipuri de întrebări pe care le-ai adresa la un joc. Întrebări de tipul: *care a fost provocarea cea mai mare pentru voi în timpul poveștii, ce sarcini ați avut în timpul poveștii, ce ați observat în timpul citirii povestirii - nu sunt potrivite!* Focusul nu este atât de mare la partea de reflecție, ci mai mult pe interpretare, de raportare la propriile comportamente și aplicare.

- Evitați să picați voi, ca facilitatori, în capcana în care, prin întrebări, faceți deja o interpretare a unor comportamente ale personajelor: AȘA NU – *Cum putem interpreta „comportamentul imoral” al personajului x?* Pai nu știm dacă comportamentul a fost imoral, ci trebuie să ajutăm participanții să identifice care a fost comportamentul personajului și să interpreze singuri dacă a fost moral sau imoral, fără a le sugera răspunsul.

Exercițiu/ studiu de caz

Povestea – Pomul neroditor

Preluat din <http://www.impact-clubs.org/ro/pomul-neroditor>

Ce obiective de învățare ar putea să aibă această poveste?

Un fermier avea un frate la oraș, grădinar, care se ocupa de magnifica sa livadă, în care creșteau cei mai rafinați pomi fructiferi. Într-o zi fermierul a mers la oraș să-și viziteze fratele și a fost uimit de rândurile de pomi care creșteau zvelți și netezi ca hârtia cerată.

– Uite, fatele meu - spuse grădinarul, o să îți dau unul din pomii mei, un măr, cel mai bun din grădina mea, astfel încât tu, copiii tăi și copiii copiilor tăi să vă bucurați de el.

Apoi grădinarul a chemat un muncitor și i-a cerut să scoată din pământ mărul și să-l ducă până la ferma fratelui său. Așa s-a întâmplat și, în dimineața următoare, fermierul a început să se întrebe unde ar trebui să-l planteze.

– Dacă îl plantez sus pe deal - își spuse, s-ar putea ca vântul să scuture delicioasele fructe înainte să se coacă. Dacă îl plantez aproape de drum, trecătorii îl vor vedea și mă vor prăda de merele zemoase. Dacă îl plantez prea aproape de ușa casei mele, servitorii ori copiii ar putea lua din fructe.

Deci, după ce a crezut că a rezolvat problema, a plantat pomul în spatele hambarului, spunându-și: „mă rog ca hoții să nu caute după el aici.”

Pomul nu a făcut nici flori, nici fructe, nici în primul an, nici în al doilea. Fermierul a trimis după fratele său grădinarul și, nervos, i-a spus:

– Ai decis să-mi dai un pom neroditor în locul unuia roditor pentru că, iată, este al treilea an și el nu îmi va aduce nimic altceva decât frunze!

Grădinarul, după ce a văzut unde a fost plantat copacul, râzând, i-a spus:

– Ai plantat pomul într-un loc în care este expus vânturilor reci, într-un loc în care soarele nu poate pătrunde. Cum, atunci, aștepti flori și fructe? Ai plantat copacul cu inima lacomă și cu o minte suspicioasă. Cum te aștepti să culegi o recoltă bogată?

Identificați care din aceste întrebări ar fi potrivite sau NU în partea de procesare/debriefing a poveștii de mai sus?

Cine sunt personajele din poveste?	<input type="radio"/> Potrivită	<input type="radio"/> Nepotrivită
Ce s-a întâmplat în povestire? Poate cineva să ne spună pas cu pas ce s-a întâmplat? Ce decizii a luat grădinarul?	<input type="radio"/> Potrivită	<input type="radio"/> Nepotrivită
Ce gânduri, sentimente v-au încercat pe parcursul povestirii?	<input type="radio"/> Potrivită	<input type="radio"/> Nepotrivită
Ce sentimente negative ați avut?	<input type="radio"/> Potrivită	<input type="radio"/> Nepotrivită
Ce părere aveți despre fermier, despre ezităările lui de a planta undeva pomul?	<input type="radio"/> Potrivită	<input type="radio"/> Nepotrivită
Cum vi s-a părut atitudinea fermierului nostru?	<input type="radio"/> Potrivită	<input type="radio"/> Nepotrivită
Cât de greșită vi s-a părut atitudinea fermierului?	<input type="radio"/> Potrivită	<input type="radio"/> Nepotrivită
Ce asemănări ați putea găsi între această povestire și viața reală?	<input type="radio"/> Potrivită	<input type="radio"/> Nepotrivită
Când ați greșit și voi ca fermierului?	<input type="radio"/> Potrivită	<input type="radio"/> Nepotrivită
Vă regăsiți într-un fel sau altul în această poveste? Ați fost vreodată într-o situație similară? Poate v-ați regăsit voi în situația copacului? Poate cineva să ne împărtășească?	<input type="radio"/> Potrivită	<input type="radio"/> Nepotrivită
Ce lecții putem învăța din această povestire, poate din perspectiva diferitor personaje?	<input type="radio"/> Potrivită	<input type="radio"/> Nepotrivită
Ce trebuie să învățați din experiența fermierului?	<input type="radio"/> Potrivită	<input type="radio"/> Nepotrivită

În viața de zi cu zi ne regăsim în situații similare cu cea a fermierului?	<input type="radio"/> Potrivită	<input type="radio"/> Nepotrivită
Cum ați fi procedat, în locul fermierului sau a grădinarului?	<input type="radio"/> Potrivită	<input type="radio"/> Nepotrivită
Cum puteți aplica aceste lecții?	<input type="radio"/> Potrivită	<input type="radio"/> Nepotrivită
Ce ați face diferit de-acum înainte în situații similare ca cele ale personajelor noastre?	<input type="radio"/> Potrivită	<input type="radio"/> Nepotrivită

Ce alte întrebări ați mai adresa?

4.4 Pregătirea unei activități

Ce să iau în considerare când pregătesc o metodă?

1. să cunosc activitatea, adică să o fi experimentat înainte;
2. să mă asigur că activitatea e potrivită scopului și duce la atingerea lui;
3. să mă asigur că am condițiile de spațiu, timp, mijloace, materiale;
4. să mă asigur că timpul de activitate nu se prelungește peste limită și să fiu obligat să renunț la reflectare/procesare;
5. să mă asigur că este potrivită cu nivelul, interesele, preferințele sau stilul de învățare al participanților;
6. să țin cont și de personalitatea mea.

Iată câteva întrebări ajutătoare:

- Este activitatea adecvată obiectivului?
- Metoda reliefează cel mai bine conținutul informațional pe care vreți să-l transmiteți?
- Cere metoda un nivel al cunoștințelor și abilităților mai ridicat decât cel pe care îl posedă participanții?
- De cât timp este nevoie pentru a o pregăti sau pentru a o utiliza? Dispuneți de timpul necesar?
- De cât spațiu este nevoie? Dispuneți de spațiul necesar?
- Este metoda potrivită mărimii grupului de participanți/stadiului în care se află și rolurilor lor?
- Ce fel de materiale necesită? Dispuneți de acestea?
- Necesită metoda utilizarea unor abilități speciale? Dețineți aceste abilități?

4.5 Căutarea de oameni resursă pentru expertiză

Așa cum ați observat poate din experiență, uneori nici tinerii și nici dvs. nu dețineți cunoștințele necesare sau expertiza pe o anumită temă, problemă. De multe ori, când se întâmplă asta, avem tendința de a evita subiectele, de a apela la internet (copiind informații prea puțin verificate, tocmai pentru că nu ne pricepem) și de a acționa, cum am zice, „după ureche”. În continuare vă propunem o strategie, foarte simplă, pentru a realiza învățare cu adevărat valoroasă pentru membrii grupului:

1. Dacă tinerii au identificat o problemă, o carență la nivelul informațional sau aptitudinal, abțineți-vă să le oferiți răspunsurile (dacă le știți);
2. Trimiteți participanții să caute singuri răspunsurile, indicându-le surse valide de informații (cărți, site-uri, reviste, dicționare etc);
3. Realizați un brainstorming prin care să identificați modalitatea de rezolvare a problemei;
4. Realizați un brainstorming prin care să identificați, în cercurile de relații de proximitate (colegii din școală, profesori, membrii familiilor copiilor), persoane

competente care pot să îi ajute fie participând la o întâlnire, fie participând la un interviu, răspunzând în scris unei cereri, petiții, fie livrând o mini formare;

5. Discutați cu ei despre cum poate fi acoperită această nevoie de cunoaștere, ce modalități preferă (documentare individuală, vizite, training-uri, munca pe echipe etc);

6. Trimiteți-i să identifice, în comunitate, organizații sau persoane care au cunoștințele sau abilitățile necesare și discutați apoi împreună despre cum ați putea realiza o colaborare cu ei (acesta poate fi chiar subiectul unui proiect).

4.6 Recomandări pentru organizarea activităților în sală (în interior)

Modul în care o sală este aranjată influențează experiența de învățare. Există o varietate de moduri pentru a stabili aranjarea unei camere, iar asta depinde foarte mult și de activitățile pe care le propuneți. Încercați strategii diferite, pentru a vedea ce funcționează cel mai bine cu spațiul pe care îl aveți la dispoziție, activitatea propusă, și grupul vostru:

Tipul de aranjament	Ideal pentru	Câteva considerații
În cerc	Discuții în grupul mare	<ul style="list-style-type: none"> • O formă ideală, atunci când vrei să încurajezi schimbul de idei și să oferi sentimentul de egalitate între participanți.
În formă de U	Prezentări Când vă uitați la filme Discuții în grupul mare	<ul style="list-style-type: none"> • Permite participanților să discute cu tine și cu ceilalți participanți. • Poate fi în formă mai mult ca un semi-cerc astfel ca participanții să poată să se vadă mai ușor unii pe ceilalți.
Clustere	Discuții în grupuri mici Lucru pe grupe Jocuri de rol, studii de caz, planificări pe echipe de proiect	<ul style="list-style-type: none"> • Se pot amenaja în cercuri, pătrate, ovale, dreptunghiuri și așa mai departe

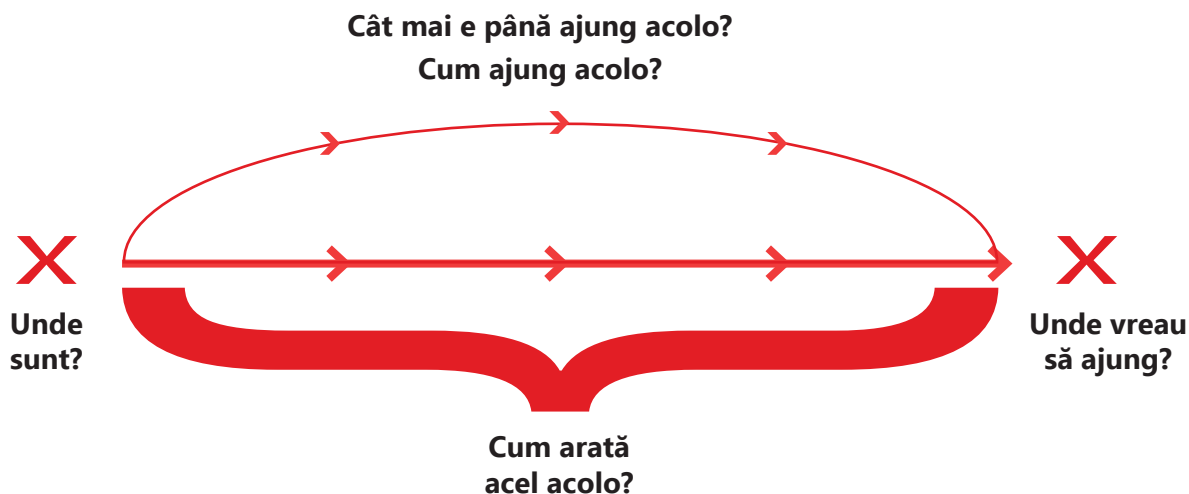
Câteva recomandări pentru aranjarea sălii:

- Alegeți o sală care are bănci ușor de mutat, astfel încât să le puteți aranja înainte de fiecare activitate. La prima întâlnire puteți să aranjați sala în formă de cerc și apoi să aveți în fiecare săptămână o echipă care va aranja sala la începutul și la finalul activităților;
- Selectați un aranjament al sălii care sprijină activitățile și pe dvs. ca lider care conduce activitățile;
- Determinați care perete va fi „fața” camerei, de preferat cu ușa de intrare în spatele grupului, pentru a minimiza distragerea atenției, atunci când se intră și se iese;
- Poziționați vizual echipamentele (ecrane de proiecție, flip chart etc.), astfel încât participanții să poată vedea cu ușurință ceea ce prezentați;
- Este important ca sala să vă permită să realizați activități diverse și să puteți să o ajustați, pentru a face loc pentru jocuri, pentru lucru pe echipe sau în grupul mare.
- Aplicați politica *Zero Accidente*. Este important să analizați potențialele pericole de accidente dintr-o perspectivă de tipul „ce se întâmplă dacă?”. Întrebați-vă care este cel mai rău caz. Apoi, întrebați-vă ce puteți face pentru a evita un potențial accident. Sala de activități trebuie aranjată astfel încât să evităm posibile accidente din timpul activităților.

4.7. Evaluarea învățării

Evaluarea formativă

Evaluarea formativă sau *evaluarea în sprijinul învățării* este o parte organică, integrală și esențială a învățării eficiente și cheia învățării personalizate. În contextul creat de evaluarea formativă, facilitatorii și participanții se gândesc la felul în care progresează învățarea, la aspectele care se îmbunătățesc, la acele aspecte care trebuie îmbunătățite în continuare sau mai urgent și la modul concret în care se pot realiza cel mai eficient progrese în continuare.



Caracteristicile esențiale ale evaluării formative

Trăsăturile evaluării formative eficiente s-au rezumat astfel:

- evaluarea formativă presupune comunicarea obiectivelor de învățare și implicarea membrilor în stabilirea propriilor obiective de învățare;
- evaluarea formativă implică membrii în autoevaluare;
- evaluarea formativă oferă feedback, care pe mai departe ajută membrii să recunoască pașii următori pe care îi au de parcurs și felul în care să facă acest lucru;
- evaluarea formativă promovează încrederea că fiecare membru poate să performeze/să învețe mai bine;
- evaluarea formativă presupune că facilitatorul, împreună cu participanții, trece în revistă și reflectează asupra informațiilor obținute din auto-evaluare.

Roluri	Încotro se îndreaptă participanții	Unde se situează participanții acum	Cum se ajunge acolo/la destinație
Facilitator	Clarificarea intențiilor de învățare și comunicarea criteriilor de succes	Gestionarea unor activități, discuții și sarcini eficiente pentru a obține dovezi ale învățării	Oferirea de feedback care ajută membrii să progreseze
Participant	Înțelegerea intențiilor de învățare și a criteriilor de succes		Activarea elevului ca stăpân al procesului propriu de învățare

Aspecte ale evaluării formative; Sursa: D. Wiliam, *Studies in Educational Evaluation* 37 (2011) 3-14 (preluat din Wiliam și Thompson, 2008).

Câteva **metode nonformale de evaluare a învățării** în urma unei activități sau a unui set de activități care deja au fost procesate:

Statui: invitați participanții să reprezinte statuar învățarea pe care au desprins-o în urma unei activități sau a mai multor activități. Rugați-i să explice ce reprezintă statuia, cum sunt ei diferiți acum, în ce alt context pot să aplice ceea ce au învățat/dobândit.

Interpretarea imaginilor: așezați un set de imagini diverse (precum cărțile Dixit) pe podea și invitați participanții să selecteze o carte care să semnifice ceea ce au câștigat ei, ca învățare, în urma acestei experiențe și să explice modul în care doresc să pună corect în practică ceea ce au învățat.

Filmul/povestea/colajul experienței: invitați participanții să facă un film/colaj sau să scrie o poveste a transformărilor care au avut loc cu ei, în urma experienței prin care au trecut.

Ce pot să le spun celor 5 prieteni: rugați participanții să-și imagineze că se întâlnesc cu 5 prieteni și fiecareia dintre ei îi povestesc câte un lucru/aspect transformațional prin care au trecut în urma experienței și modul în care au folosit sau își propun să folosească acest aspect în viața lor.

Reclama experienței: după activitate, împarte participanții pe grupe. Fiecare grupă va trebui să pregătească o reclamă a acestei experiențe punând accent pe efectele produsului asupra consumatorului.

Scrisoarea către mine: în etapa de stabilire a obiectivelor de învățare, participanții își pot scrie obiectivele de învățare sub forma unei scrisori către sine. După finalizarea experienței, pot deschide scrisoarea, evaluând modul în care și-au atins obiectivele de învățare, scriindu-și o nouă scrisoare către sine la care pot reveni peste o altă perioadă de timp.

MOMENTE AHA!

- Sunt patru factori importanți de care trebuie să ții cont atunci când alegeți o povestire pentru a o folosi în întâlniri: *valoarea morală, nivelul de provocare, elementul de încântare, să aibă sens în raport cu experiența de viață sau să dea sens experienței trăite.*

Care sunt provocările tale în alegerea și facilitarea jocurilor?

Care sunt metodele tale de succes într-un grup divers din punct de vedere social, cultural, economic, religios etc?

Acum ce îmi propun concret ca facilitator?



5. REFLECȚIA SAU PROCESAREA

5.1 Ce este reflecția?

„...reflecția este critică; nu poate să aibă loc o creștere la nivel individual sau pentru societate fără reflecție. Reflecția este în sine un proces natural, e condiția evoluției omenirii”, David Sawyer

Un aspect de luat în considerare când implementăm activități specifice învățării prin experiență este acela de a oferi oportunitatea de **procesare** sau de **reflecție** asupra experienței educaționale. Filosoful educațional John Dewey (1933), cunoscut ca și unul din părinții învățării prin experiență, credea că pentru a învăța cu adevărat ceva din experiența trăită trebuie să se creeze timp pentru procesare sau reflecție.

Procesarea/reflecția ajută pe cel care învață să facă conexiuni directe între experiența educațională propusă și situații din viața de zi cu zi. Procesarea ne ajută să ne recunoaștem emoțiile, abilitățile, punctele tari și provocările și doar prin asta ele devin mai conștiente în mintea noastră și le vom putea folosi cu mai multă ușurință în viitor, când ne vom afla în situații de viață similare.

Practicarea reflecției/procesării este una din cele mai de folos capacități umane, dar și una din cele mai grele de dezvoltat ca facilitator al învățării. Asta necesită:

- înțelegerea importanței și beneficiilor reflecției;
- cunoașterea pașilor reflecției sau procesării;
- cunoașterea de diverse metode creative de procesare;
- inventarierea de noi metode de procesare;
- exersarea constantă și conștientă a procesării;
- autoevaluarea procesării sau primirea de feedback privind facilitarea procesării/reflecției în activități experiențiale.

Pot exista diverse bariere în fața reflecției, precum disconfortul sau neobișnuința de a vorbi sau a împărtăși despre emoțiile și sentimentele noastre. Reflecția în sine este și o formă de conștientizare și recunoaștere a emoțiilor, de împărtășire a sentimentelor trăite într-o anumită experiență. Însă reflecția este mai mult de atât, este condiția pentru a putea înțelege experiențele, emoțiile noastre, este condiția pentru a trage concluzii și a învăța lecții. Este condiția pentru progres și transformare.

În limba Engleză Procesarea/Reflecția o veți găsi sub termenul de DEBRIEFING!

5.2 Ce este procesarea = reflecția = debriefingul?

Procesarea/debrief-ul permite participanților să analizeze:

- ce și cum au făcut activitatea;
- ce au simțit, experimentat în timpul activității;
- ce au învățat/descoperit sau reconfirmat în urma activității;
- cum ar putea pune în aplicare ceea ce au învățat/descoperit în viața de zi cu zi.

Procesarea:

- se folosește pentru lucru cu grupuri sau echipe;
- sprijină auto-evaluarea și învățarea autoghidată;
- transferă lecții învățate dintr-o activitate în viața de zi cu zi;
- permite facilitatorilor să verifice eficiența unei activități.

Ce nu este procesarea?

- consiliere specializată sau terapie de grup;
- ceva ce faci doar atunci când participanții nu se descurcă într-o situație anume;
- un eveniment social, la care oamenii vin să-și împărtășească povestea sau pentru a-și satisface o curiozitate;
- o monitorizare sau evaluarea a unei activități.

5.3 Când folosim procesarea sau reflecția?

Procesarea se face:

- după o metodă experiențială cu scop educațional (joc de echipă, de rol etc);
- dacă în cadrul grupului a avut loc o activitate sau situație stresantă sau provocatoare (un conflict sau o activitate care nu s-a finalizat cu un succes);
- pe durata sau la finalului implementării unui proiect de învățare prin serviciu în folosul comunității;
- pe parcursul sau la finalul unei activități experiențiale de durată, realizată de un grup (după o piesă de teatru forum, după o excursie, după un spectacol etc);
- dacă participanții sunt într-un proces de învățare;
- dacă se observă un impact emoțional puternic al unei activități;

Când nu facem procesarea?

- după o activitate care e foarte scurtă și care nu are un obiectiv de învățare specific (precum jocurile de energizare);
- pentru o activitate care are o altă valoare evidentă (un joc de fotbal cu un grup - doar pentru a îmbunătăți condiția fizică sau pentru distracție);
- dacă grupul este obosit, emoțional sau nu este dispus să asculte și să reflecteze. În acest caz, procesarea poate fi amânată peste câteva ore sau în altă zi - cu condiția că acest lucru să nu devină o obișnuință.

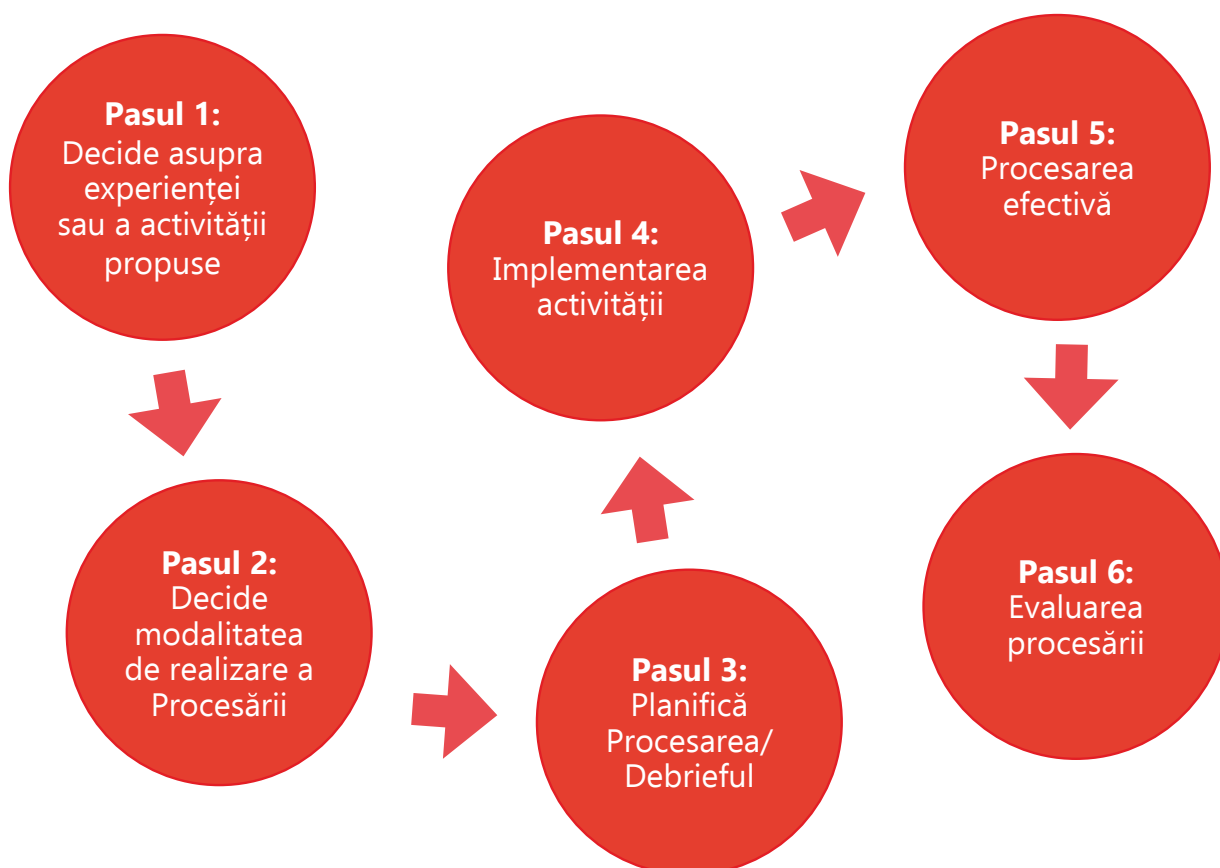
Procesarea are nevoie să fie planificată și creativă. Dacă nu îți iei timp să planifici modalitatea de realizare a ei, te afli în riscul de a pierde momente de învățare foarte importante.

5.4 Cât ar putea să dureze o procesare/debrief?

Procesarea poate să dureze diferit, în funcție de activitatea sau experiența propusă. Poate să dureze de la 5-10 minute până la 30-50 de minute, în contextul lucrului cu copii și tineri în cluburi de tip IMPACT, sau poate să dureze și câteva ore, dacă se face după o activitate extrem de complexă, ca proiectul de învățare prin serviciu în folosul comunității.

Pentru contextul cluburilor IMPACT recomandăm ca pentru activitățile pentru care se pretează procesarea să dureze maxim 60 de minute. Cu cât vârsta este mai mică, cu atât capacitatea de a sta concentrat și activ în procesare este mai mică.

5.5 Pașii utilizării procesării



Pasul 1: Decide asupra experienței sau a activității propuse: care este agenda activității/întâlnirii, ce vrem să învățăm, ce ar putea să învățăm, ce activitate ar fi mai potrivită pentru grup/spațiu, materiale existente, câte activități am putea face?

Pasul 2: Decide modalitatea de realizare a procesării: este nevoie să procesăm această activitate? Care este scopul? Ce am vrea să învățăm grupul? Ce altceva ar putea să învățăm? Ce fel de metodă de procesare se potrivește mai bine acestui grup în funcție de mărimea lui, limba, cultura, dinamica, motivația membrilor, rolurile pe care le au, mediu înconjurător, vremea, numărul și experiența facilitatorilor, resurse.

Pasul 3: Planifică procesarea/debrieful: unde ar trebui să aibă loc procesarea? Care dintre facilitatori o va face? Cum se împart rolurile? Avem toate resursele la dispoziție? Este procesarea sigură și este metoda aleasă, potrivită pentru grup?

Pasul 4: Implementarea activității: motivați participanții, prezentați activitatea și regulile, facilitați activitatea, observați dinamica și acțiunile întreprinse, luați notițe care să ajute la procesare.

Pasul 5: Procesarea efectivă: împărtășiți observații relevante cu ceilalți facilitatori, dar în liniște și fără a fi observat de participanți (dacă e necesar), conduceți participanții

În timpul procesării, participanții vor fi încurajați să tragă singuri propriile concluzii și să facă propriile generalizări. Facilitatorul devine doar ghid în acest proces, adăugând sau interpretând informații, dacă este necesar, dar evitând să tragă concluzii sau să formuleze generalizări. Participanților li se va permite să simtă pe pielea lor succesul și puterea de a face lucrurile/sarcinile în felul lor.

prin pașii procesării folosind metodele de mai jos. Sumarizați faptele, emoțiile, lecțiile învățate, concluziile și pașii concreți de acțiune. Oferiți feedback (dacă este cazul), mulțumiți pentru implicare și punctați rezultatele atinse.

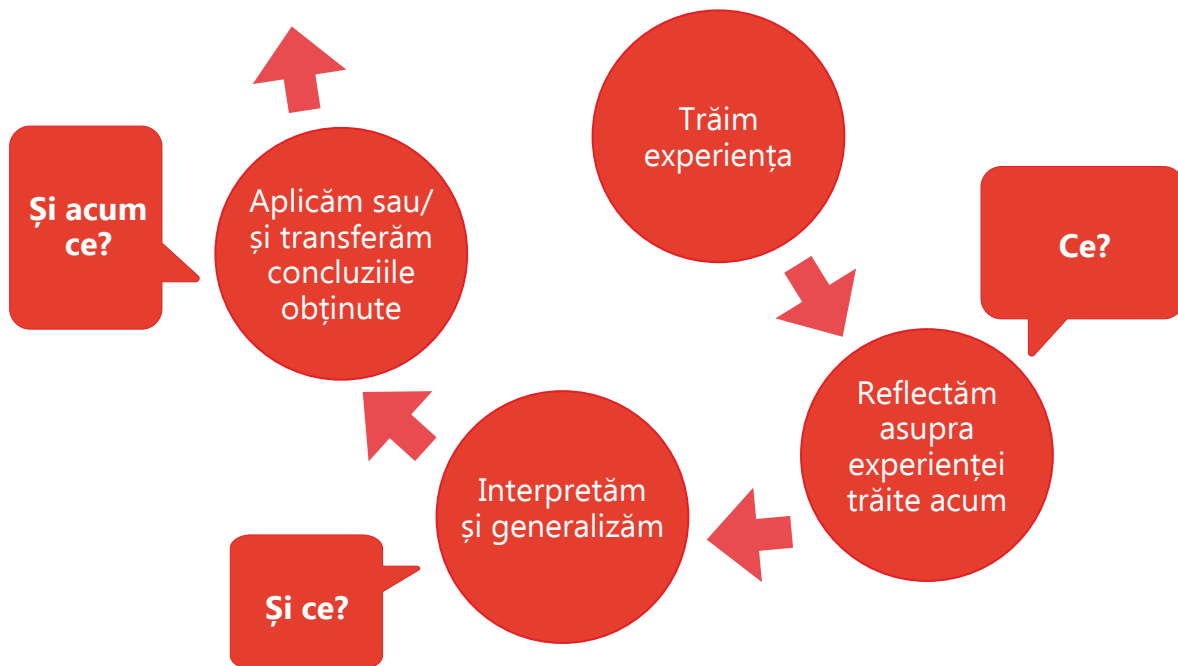
Pasul 6: Evaluarea procesării: observați dinamica procesării și reacțiile participanților, discutați cu ceilalți colegi facilitatori despre cum a mers procesarea - ce a mers, ce nu a mers, procesul grupului, rezultate, lecții de învățate pentru îmbunătățire (dacă este cazul), alte metode de procesare de folosit.

5.6 Etapele Procesării și Ciclul Învățării prin Experiență

Conform lui Kolb, Ciclul Învățării prin Experiență presupune trecerea participanților prin 4 etape succesive:

- experiența (activitatea efectivă în care participanțul este antrenat);
- analiza sau reflecția;
- generalizarea sau interpretarea;
- transferul sau aplicarea.

Ultimele 3 etape ale ciclului presupun în sine Procesarea sau Debriefingul:



1. REFLECȚIA sau ANALIZA (etapa 1)

Întrebarea cheie a acestei faze este: *Ce.....?* (*fapte, observații, sentimente, emoții*). Întrebările din această etapă se mai numesc și întrebări de *observație*, care pun accentul pe ceea ce tocmai a avut loc. Întrebările de mai jos sunt ca exemplu, ele se pot adapta și reformula în diverse și multiple alte feluri.

Întrebări de observație potrivite pentru reamintirea faptelor și întâmplărilor:

- Ce sarcini ați avut? Cum au fost formulate?
- Ce reguli trebuiau respectate?
- Ce s-a întâmplat și ce s-a realizat, făcut, cum/când/în ce condiții?
- Cine și ce a făcut? Ce rezultate, efecte s-au obținut?
- Cum ați ajuns la soluție, cum ați reacționat pe parcurs, în momentul X?
- Ce ați observat în timpul activității?
- Ce ți-a plăcut la această activitate? Ce pași ați făcut, în ce ordine?
- Ce s-a întâmplat?
- Sunteți de acord/în dezacord cu ceea ce spun ei? Puteți argumenta?
- Dorește cineva să adauge ceva?

Întrebări potrivite pentru identificarea emoțiilor/sentimentelor?

- Ce sentimente v-au încercat pe parcursul activității?
- Cum vă simțiți acum, la final? Cum v-ați simțit pe parcurs, în momentul X?
- Care a fost momentul cel mai emoționant al experienței?
- Cum vi s-a părut atitudinea celorlalți?
- La ce vă gândeați pe parcursul activității?
- Cum au gândit diferit ceilalți?

- Ce ați simțit când...?
- A simțit cineva altceva/diferit?
- Ce ați observat despre...?
- Ce simți legat de această experiență?
- Mai sunt și alte persoane care au simțit la fel?

Orice experiență directă sau indirectă trebuie prelucrată. Aceasta înseamnă că participanții trebuie să aibă timp să reflecteze asupra acestor experiențe pentru a-și da seama, dacă acestea îi ajută în procesul de învățare. Din acest motiv, nu putem sări peste această etapă, dar emoțiile cu care ne-am încărcat în timpul trăirii experienței s-ar putea să ne împiedice să atingem obiectivele acestei etape. Facilitatorul are rolul de a crea condiții pentru o reflecție corectă.

2. GENERALIZAREA sau INTERPRETAREA (etapa 2)

Întrebarea cheie a acestei etape este: *Și Ce.....?* (*lecții, descoperiri, semnificații, redescoperiri, simboluri etc*). Acest tip de întrebare se numește *întrebare interpretativă*. Întrebările interpretative intră mai adânc într-un eveniment, încercând să-i înțeleagă motivele și semnificațiile. În această etapă se pun două tipuri de întrebări interpretative:

Întrebări de generalizare:

- Ce ai descoperit/învățat din această experiență?
- Ce semnificații au toate acestea pentru tine?
- Cum se potrivesc între ele lucrurile despre care vorbim?
- Ați sesizat nuanțe noi în legătură cu...?
- Ce aspecte majore au apărut? Ce ați putea desprinde de aici?
- Este aici vreo lecție de observat, de reținut?
- Este ceva nou ce ai descoperit despre tine, despre ceilalți, despre tematică etc?
- Este ceva ce ți-ai reconfirmat despre tine, despre ceilalți, despre tematica analizată etc?

Întrebări de interpretare&asociere cu alte situații similare din viața de zi cu zi:

- Ce ar putea să simbolizeze elementele sau etapele activității?
- Ce asemănări ați putea să găsiți între elementele, pașii jocului, modul vostru de reacție și situații reale din viața voastră de zi cu zi: în familie, la școală, cu colegii etc?
- Ați mai trecut prin situații similare în viața de zi cu zi? Cum ați reacționat? La fel sau diferit ca în activitatea realizată? Ce vă spune acest lucru despre...?
- Cu ce se asociază aceasta? Are legătură cu ...?

3. TRANSFER sau APLICARE (etapa 3)

Pentru ca participanții să simtă că activitatea a avut niște semnificații care pot fi folosite și în viitor, trebuie să raporteze ceea ce au învățat la propriile situații de viață.

În timpul acestei faze, participanții fac conexiuni între situațiile create și situațiile din viața de zi cu zi. Legătura poate fi întărită prin practicarea a ceea ce s-a învățat nou.

Al treilea nivel al întrebărilor sunt *întrebările aplicative*: *Și acum ce...? (ce fac EU concret pe viitor în viața de zi cu zi?)*

Important este să încurajați participanții să-și răspundă individual, chiar dacă nu împărtășesc în grup toți - mai ales dacă sunt planuri foarte personale.

Întrebările aplicative pe care facilitatorul le poate adresa în această etapă:

- Cum vei putea aplica lecțiile învățate de tine personal, acasă sau în viața de zi cu zi?
- Te poți imagina făcând acest lucru cât de curând?
- Ce crezi că vei exersa cel mai mult de acum înainte?
- Ce crezi că îți va fi cel mai dificil când vei folosi noile abilități decoperite, învățate?
- Cum o vei face diferit comparativ cu ceea ce ai făcut până acum?
- Cum s-ar putea ca acest exercițiu să fie și mai semnificativ pentru tine? (ca această practică să aibă și mai mult sens)?
- Exersând noile abilități după această activitate anticipați vreo rezistență?
- Sunt arii în care simțiți că aveți nevoie de mai multă practică?

Se recomandă ca participanții să răspundă în legătură cu planurile de viitor foarte concret exprimându-se la persoana I-a. Nu de tipul *pe viitor trebuie să fim mai atenți cu cei din jur. Ci - eu, Maria, îmi propun ca de mâine să fiu mai atentă atunci când comunic cu mama mea!*

5.7 Aspecte practice în realizarea Procesării

Folosește întrebări deschise	Cum a fost pentru tine? Cum te-ai simțit? Cum a fost experiența aceasta?
Concentrează-ți atenția asupra sentimentelor altora	Cum te-ai simțit? Ce simte toată lumea acum – un cuvânt care să exprime sentimentul?
Repetă sentimentele exprimate	Se pare că te simți ușurat etc
Concentrează-te asupra învățămintelor	Ce putem învăța din asta?

Concentrează-ți atenția asupra unui subiect	Vom vorbi și despre aceasta. Să terminăm mai întâi discuția deja începută!
Urmărește comunicarea verbală și non-verbală	Urmărește semne de confuzie, plictisire, supărare etc. Uită-te dacă participanții scriu/nu scriu, tonul vocii, expresia feței, gesturi;
Atenție la percepțiile altora	Ce simt ceilalți oameni?
Împărtășește ce simți	Sunt confuz. Ce simt ceilalți?
Fă tu un sumar sau cere grupului să întocmească un sumar	Ce am discutat până acum? Ce concluzii am tras până acum?
Revederea subiectelor ce s-au discutat	Până acum am vorbit despre... . Așa este? Am omis cumva ceva? Nu am înțeles ceva?
Atenție la comportament	Ce anume a făcut să crezi asta?
Explorează mai mult	Poți spune mai multe despre asta?
Cere persoanelor din grup să înțeleagă ce anume se petrece în cadrul grupului	Ce se întâmplă între noi acum?
Interpretare	Se glumește mult acum pentru că evităm un subiect important?
Treceți cu participații prin toate cele 3 tipuri mari de întrebări: de observare, intrerpretative și de aplicare	Dacă sunteți tentați să duceți procesarea direct la întrebări interpretative, există șansa să se facă liniște în grup brusc. Acest lucru înseamnă că e posibil să nu fi avut o bază solidă de observații asupra experienței ca participanții să poată deja trage lecții învățate;
Reformulați întrebările astfel încât să fie simplu de înțeles și urmărit	Dacă adresați o întrebare prea dificilă sau prea lungă, există șansa să primiți liniște înapoi. Reformulați întrebarea sau spargeți-o în întrebări mai scurte și mai simple!

Nu vă răspundeți singur la întrebările de procesare	Evitați să picați în capcana de a vă răspunde singur la întrebările de procesare!
Tăcerea nu e întotdeauna rea	Tăcerea ar putea să însemne și că poate a fost pusă o întrebare bună, iar grupul are nevoie de timp să se gândească la ea înainte să răspundă;
Dacă participanții sar prin răspunsurile lor pașii procesării, asigură-te că te întorci și treci cu ei prin fiecare pas	Dacă un participant la începutul procesării, la o întrebare de observație, a prezentat deja o lecție învățată sau își propune un plan concret după acest exercițiu, ascultă-l și revin-o ușor la etapa de reflecție&analiză.

5.8 Când putem folosi procesarea pentru categorii de vârstă diferite (gimnaziu/liceu)

Procesarea este obligatoriu de realizat pentru orice joc tematic, povestire sau experiență trăită în cadrul activităților, muncii în proiecte, deoarece este momentul în care se reflectează asupra experienței, deci momentul învățării conștiente.

Există diferențe de disponibilitate, pentru procesare, între elevii de gimnaziu și liceu. Primii sunt mai interesați de joc, mult mai prinși în experiența facilitată și mai puțin dispuși la discuții, pentru că încărcătura emoțională este mai mare.

Iată câteva sugestii pentru participanți cu vârstă mică (10-14 ani)/gimnaziu:

1. acordați mai mult timp întrebărilor de observație și întrebărilor care să le permită să își exprime trăirile emoționale;
2. cei mai mici nu au în vocabular foarte multe cuvinte care să exprime emoții sau uneori nici nu-și dau seama ce emoții au avut. Recomandăm foarte mult să folosiți ca metodă pentru etapa de reflecție: *Identific sentimentele/emoțiile*;
3. întrebările de reflecție trebuie să fie mai scurte și clare. Dacă observați că răspunsurile nu par a avea legătură cu întrebarea, atunci reformulați întrebarea sau veniți cu întrebări de suport. Nu criticați deviațiile și nici răspunsurile pe lângă subiect, ci încercați să evitați devierea, lăsând emitentului impresia că răspunsul lui este bun, dar că se poate și alt răspuns;
4. întrebările care asigură generalizarea și transferul sunt destul de dificile pentru cei mici de gimnaziu (clasa a V-a/a VI-a), de aceea adresați întrebările contextual, de genul: cum am putea folosi acasă sau la școală, ceea am descoperit aici, deci indicați

contextele în care se va putea realiza transferul de învățatură. De ajutor pot să fie desenele pe foaia de flipchart sau chiar desenele lor. La fel de util poate fi să încheiați, în cerc, cu o minge sau o jucărie. Cel cărui îi este pasată mingea trebuie să spună o concluzie, alta decât persoana dinainte;

5. de obicei, cei mici vorbesc mult și toți deodată și sar de la o idee la alta, ceea ce face dificil pentru unii să urmărească firul roșu, de aceea, până se deprind cu debrief-ul, nu strică să aveți pregătite coli A4 cu întrebările sau un sistem de semne care să indice etapa de debrief (emoticoni, cartonașe cu simboluri sugestive etc);

6. vă recomandăm să folosiți cât mai multe metode creative de procesare din cele prezentate mai jos, în care ei să se simtă antrenați fizic chiar și în timpul procesării: cu desen, poezii, hărți etc.

Pentru adolescenți (14-19)/adolescenți:

1. studiați cu atenție jocul, povestirea, pentru a descoperi și dvs. posibilele direcții de interpretare, pentru că este foarte important, la liceeni, să nu realizeze că încercați să controlați interpretarea. Este de dorit să ascultați răspunsurile lor și, dacă nu duc spre ceea ce v-ați propus, dar direcția este pertinentă, să lăsați demersul să meargă până la capăt și numai apoi să propuneți, tot interogativ, direcția pe care intenționați să se deruleze demersul interpretativ;

2. evitați să oferiți soluții de orice fel - o întrebare bună este de zece ori mai valoroasă decât un răspuns;

3. la generalizare și transfer, pentru a satisface nevoia de cunoaștere, e important să aveți trimiteri spre studii, lecturi suplimentare. Mulți tineri, după finalizarea debrief-ului vin și vă spun că ar vrea să știe mai multe pe o temă, subiect, idee vehiculată în procesare. În aceste condiții, e bine să aveți pregătite astfel de răspunsuri sau, dacă întrebările sunt surprinzătoare, rugați-i să vă dea răgaz să căutați răspunsul până la următoarea întâlnire (ex. manipulare, strategii de marketing etc.);

4. folosiți cât mai mult din metodele creative de procesare. Dacă faceți de fiecare dată procesare la fel, după o vreme o să dea răspunsuri atomate. Au nevoie să schimbați destul de des metodele de procesare.

5.9 Provocări și soluții în facilitarea procesării

De-a lungul experienței în programele noastre, am identificat că mulți facilitatori s-au confruntat cu mai multe provocări în pregătirea și facilitarea procesării. Am adunat aceste provocări de la facilitatori IMPACT. Aceste provocări vin din cauze multiple și generează diverse efecte negative asupra învățării. Am adunat câteva cauze și soluții pe care le putem aborda. Mai identificați și voi câteva!

Exercițiu/Studii de caz

Provocarea: *Fac debriefing-uri foarte scurte, în care pun aceeași întrebare pentru fiecare etapă și participanții nu răspund sau răspund scurt, repetitiv și foarte greu.*

Efectele provocării:

- Participanții vor ajunge să nu le placă să participe la discuțiile de după experiență și vor cere tot mai des doar jocuri de dragul distracției și fără a învăța ceva decât informal;
- Participanții nu vor înțelege ce li s-a întâmplat, de ce li s-a întâmplat și ce pot lua din experiența oferită;
- Facilitatorul va ajunge să se frustreze și chiar să abandoneze activitatea, pentru că nu va vedea rezultatele muncii sale;
- Participanții nu ajung să se cunoască cu adevărat nici pe sine, nici pe cei din grup;
- Facilitatorului îi scade stima de sine în facilitarea de experiențe de învățare și chiar poate abandona prin demotivare.

Cauzele posibile ale provocării	Soluții posibile pentru reducerea acestor cauze și soluționarea provocării
<p>Încă nu înțeleg bine importanța procesării și pașii săi</p>	<p>Citește mai mult despre învățare prin experiență și reflecție. Vezi bibliografia de la sfârșitul acestui ghid.</p> <p>Acordă mai multă încredere celor care deja folosesc ciclul învățării prin experiență și au rezultate. Caută modele de succes! Vorbește cu cei care au mai multe experiențe de acest tip.</p>
<p>Încă nu-mi este clar cum reflecția, generalizarea și transferul sunt niște procese automate în mintea noastră și cum pot să le ghidez</p>	<p>Gândește-te că te-ai lovit de un stâlp în timp ce mergeai, căzut pe gânduri. Prima data vine senzația, sentimentul, durerea, după care revezi ce ți s-a întâmplat, îți dai seama ce s-a întâmplat, mai departe tragi concluzia că, dacă mergi gândindu-te la altceva și nu te uiți pe unde mergi, poți să te lovești, iar în final îți propui să fii mai prezentă și atentă data viitoare. Acest proces a durat în mintea noastră 2-3 secunde și s-a produs natural. În cazul unor experiențe mai complexe, facilitatorul ajută participantul să treacă mai conștient prin acești pași, descoperind singur sau în grup poate mai multe lecții și propunându-și mai multe schimbări de comportament.</p>
<p>Îmi este teamă ca nu cumva să greșesc întrebările pe care le adresez în debrief</p>	<p>Nu trebuie să faci debrief/procesare perfectă din prima. Dă-ți timp de exercițiu.</p> <p>Nu trebuie să vă țineți de întrebări 100% și fix în ordinea dată, ca și cum ar fi o rețetă de cozonac. Debriefing-ul e un proces organic și flexibil. Uneori puteți să săriți de la o etapă la alta, și să vă întoarceți să vă asigurați că nu ați lăsat participanți nevorbiți sau frustrați.</p> <p>Este în regulă să punem unori întrebări nepotrivite sau să facem improvizații în procesare. Din erori se învață. Dacă nu ați pune și întrebări nepotrivite, nu ați putea să observați și reacțiile confuze sau pierdute ale participanților, pentru a învăța și voi din asta.</p>

	<p>Pentru o vreme, scrie pe un caiet întrebările pe care vrei să le adresezi. Gândește-te în câte alte feluri ai putea să reformulezi o întrebare astfel încât participanții să o înțeleagă și să fie motivați să răspundă.</p>
<p>Participanții mei nu sunt obișnuiți să aibă opinii și nici să-și exprime sentimente</p>	<p>Se poate întâmpla asta, mai ales facilitatorilor care au și profesia de profesor, dar nu numai. Pregătește-i pe participanții tăi, mai ales dacă sunt elevi, să știe că de această dată vom face altfel - fiecare părere contează, fiecare are sentimente, fiecare se poate exprima. Arată-le, prin tot ce poți, că le crezi un mediu sigur de învățare unde ei se pot exprima, unde își pot arăta vulnerabilitățile și unde pot fi apreciați așa cum sunt. Poți să începi chiar cu tine. Dându-le un exemplu – și tu ai sentimente și le poți împărtăși, și tu poți să înveți, și tu ai nevoie să lucrezi cu tine, și tu ești parte din grup.</p>
<p>Nu știu cum să-i fac să se simtă confortabil pe participanți atunci când începe procesarea</p>	<p>Poți să folosești soluția de sus. Răspunde și tu la unele întrebări - mai ales la cele legate de sentimente, emoții, lecții învățate.</p> <p>Folosește metode interactive, precum cele din capitolul 6.</p> <p>Roagă-i ca mai întâi să scrie ceea ce vor să spună și numai după ce au scris provoacă-i să împărtășească.</p>
<p>Participanții mei nu au răbdare să stea să vorbească, vor acțiune tot timpul</p>	<p>În acest caz e important să folosești cât mai multe metode creative și antrenante de procesare precum cele descrise în capitolul 6.</p> <p>Acordă-ți timp să te documentezi și să alegi cele mai potrivite pentru metode pentru grupul tău și să le testezi. Cere feedback participanților despre cum a fost.</p>
<p>Nu am încredere că știu cum să-i fac să se implice în discuții</p>	<p>Încearcă să renunți la teamă. Permite-ți să înveți pe parcurs, prin facilitarea cât mai multor debriefing-uri. Nu încerca să fii cel mai bun din prima.</p> <p>Acordă-le încredere și arată-le încrederea ta.</p> <p>Permite-le să aibă orice opinie astfel încât să se simtă confortabil cu tine.</p> <p>De la un debriefing la altul încearcă să variezi întrebările și metodele de stimulare pe care le folosești.</p>
<p>Mă găsesc des în situația în care le spun eu cum a fost jocul și ce trebuie să învețe din el - pentru că nu răspund la întrebări</p>	<p>Încearcă să eviți această capcană, pentru că le furi învățarea și pentru ei nu va diferi mult de ceea ce fac în context formal. Mai bine folosește mai multe metode creative în care se pot exprima și altfel decât prin cuvinte: prin desen, prin statui, prin simboluri etc. Vezi metodele din capitolul 6.</p>

6. METODE CREATIVE ÎN PROCESARE/DEBRIEF

În acest capitol puteți găsi o serie de metode creative care ar putea fi folosite în stimularea reflecției sau a procesării în diverse etape ale ei. Folosirea pe rând a diverselor metode de procesare ne ajută:

- să ținem un nivel al energiei și motivației ridicat în grup;
- să implicăm în procesare și participanții mai greu de motivat;
- să ne provocăm pe noi ca facilitator, stimulându-ne creativitatea și flexibilitatea;
- să menținem în grupurile cu care lucrăm interesul pentru activități și sensul acestora;
- să motivăm diferit pe cei cu stiluri de învățare diferite;
- să ajutăm participanții să asocieze mai bine lecții învățate cu diferite stadii ale implementării proiectului de învățare prin serviciu în folosul comunității;

Colecția de metode de procesare pe care v-o propunem se poate categorisi după următoarele criterii:

- A. Momentul din procesare în care pot fi folosite /adaptate metodele (reflecție, generalizare, transfer);
- B. Tipul de instrument (joc, poveste, proiect, altele) la care se poate adapta;
- C. Durata de timp necesară pentru facilitarea procesării.

Metode creative pentru facilitarea procesării/debriefingului

	Denumire metoda	Momentul din procesare în care se poate folosi	Durata	Potrivit în special pentru
1	Blob Tree (Omuleții din copaci)	Reflecție Aplicare	Între 10-20 minute	Joc Proiect
2	Conturul omului	Reflecție Interpretare Aplicare	Între 10-20 minute	Joc Proiect
3	Bicicleta mea	Reflecție Aplicare	Între 10-20 minute	Joc Proiect
4	Desen în perechi	Interpretare Aplicare	Între 20-50 minute	Joc Povestire

5	Cercul grupului	Reflecție, Interpretare Aplicare	Între 20-50 minute	Joc Povestire
6	Repetiție pentru viitor	Aplicare	Între 20-50 minute	Proiect Joc
7	Identific sentimentele/ emoțiile	Reflecție	Între 20-50 minute	Proiect Joc
8	Povestea activității	Reflecție Interpretare Aplicare	Între 20-50 minute	Joc Poveste Proiect
9	Cele 4 cadrane	Reflecție	Între 20-50 minute	Joc Poveste Proiect
10	Cele 4 cadrane	Reflecție Interpretare Aplicare	Între 20-50 minute	Joc Proiect
11	Imagini vorbitoare	Reflecție Interpretare Aplicare	Între 20-50 minute	Joc Poveste Proiect
12	Finalizează propoziția	Reflecție Interpretare Aplicare	Între 20-50 minute	Joc Poveste Proiect
13	Reprezentantul grupului	Reflecție	Între 20-50 minute	Joc Poveste Proiect
14	Pânza de păianjen	Reflecție Interpretare Transfer&Aplicare	Între 10-20 minute	Joc Poveste Proiect
15	Aprinde-ți chibritul	Interpretare Aplicare	Între 10-20 minute	Joc Poveste Proiect
16	Statui	Reflecție Aplicare	Între 20-50 minute	Joc Proiect

17	Harta	Reflecție Interpretare	Între 20-50 minute	Joc Proiect
18	Ce semințe iau cu mine	Interpretare Aplicare	Între 20-50 minute	Joc Proiect Poveste
19	Momentul solo	Reflecție Interpretare Aplicare	Între 20-50 minute	Joc Proiect
20	Sunetul meu	Reflecție	Între 5-10 minute	Joc Proiect
21	Scala implicării	Reflecție Aplicare	Între 5-10 minute	Joc Proiect
22	Cărțile de joc	Reflecție Interpretare Aplicare	Între 20-50 minute	Proiect
23	Apreciez la tine	La începutul sau după finalizarea procesării	Între 10-20 minute	Proiect
24	Imaginea proiectului nostru	Reflecție	Între 5-10 minute	Proiect
25	Poezia proiectului nostru	Reflecție Interpretare Aplicare	Între 20-50 minute	Proiect
26	Un țânțar pe perete	Reflecție	Între 20-50 minute	Proiect
27	Anticiparea simțurilor	Înainte de procesare Reflecție	Între 20-50 minute	Proiect
28	Reflecția dulce	Reflecție	Între 20-50 minute	Proiect

29	Scrisoare către mine	Înainte de procesare Reflecție	Între 20-50 minute	Proiect
30	Masca	Reflecție	Între 20-50 minute	Proiect
31	Totul pe perete	Reflecție Interpretare Aplicare	Între 20-50 minute	Proiect
32	Obiectele	Reflecție	Între 20-50 minute	Proiect
33	Alege și argumentează	Reflecție Interpretare Aplicare	Între 20-50 minute	Proiect
34	Proiectul nostru în acvariu	Reflecție Interpretare Aplicare	Între 20-50 minute	Proiect
35	Cutia cu amintiri	Reflecție Interpretare Aplicare	Între 20-50 minute	Proiect
36	Incidentul critic	Reflecție	Între 20-50 minute	Proiect

1. Omuleții din copac (Blob Tree)

Durata: între 10-20 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

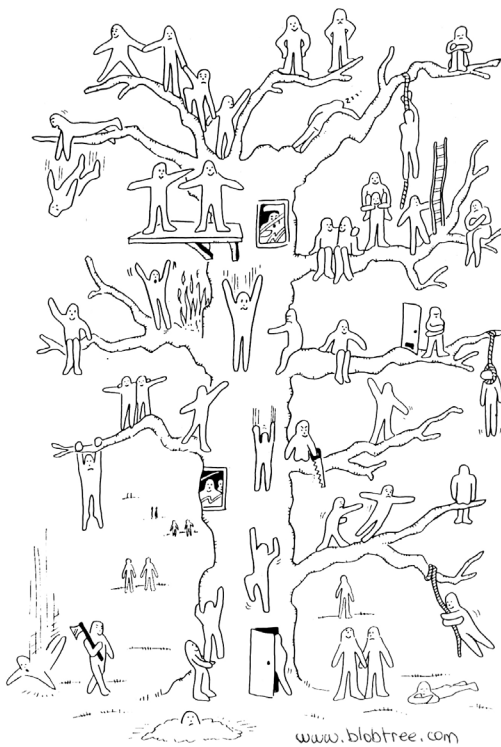
- Pentru etapa de Analiză&Reflecție
- Pentru etapa de Transfer&Aplicare

Potrivit în special pentru:

joc, proiect, altele

Materiale: printuri cu imaginea de mai jos, pixuri sau culori pentru toți participanții

Pregătire: pixuri sau creioane pentru fiecare participant, printuri cu imaginea alăturată pentru fiecare participant. Aceasta se poate găsi pe internet dând căutare în Google - *Evaluation Tree*. Participanții sunt deja așezați în cerc pe scaune sau pe jos.



Facilitare: oferă fiecărui participant o imagine cu copacul alăturat. Se prezintă pe scurt imaginea pentru participanți. Facilitatorul va ruga participanții să-și ia un minut pentru a se identifica pe sine în acest copac în funcție de percepția sa legată de cum s-au simțit individual sau în grup pe parcursul acestei activități. Însă, înainte de a se colora omulețul, se va discuta cu participanții despre care a fost sarcina, pașii pe care i-au făcut în timpul activității etc. După reamintirea faptelor din etapa unu de reflecție, fiecare va completa, în liniște, omulețul/omuleții din copac cu care se asociază. Apoi, fiecare va prezenta către grup omulețul sau omuleții, argumentând de ce a făcut alegerea.

După trecerea prin etapele de reflecție și generalizare, participanții vor fi rugați, în etapa de Transfer&Aplicare, să revină la desen și la întrebarea: *Ce/cum pot eu să pun în practică cele învățate în această activitate?* Vor scrie

undeva în dreptul unui omuleț promisiunea sau angajamentul pe care și-l iau față de sine sau planul de îmbunătățire pe care și-l propun în urma activității.

Avantajele metodei: acest exercițiu stimulează reflecția, identificarea și numirea emoțiilor participanților, dar și a stărilor și a progreselor de la o stare la alta pe care le-au făcut.

Adaptare: aceeași metodă poate fi folosită, doar că se poate da un copac fără omuleți și participanții trebuie să se poziționeze în desen unde consideră ei că sunt după activitatea respectivă. Sau se poate da o foaie albă și sunt rugați să deseneze ei un copac așa cum doresc și să se poziționeze în el în funcție de stările sau emoțiile pe care le-au avut în urma activității.

2. Conturul omului

Durata: între 10-20 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

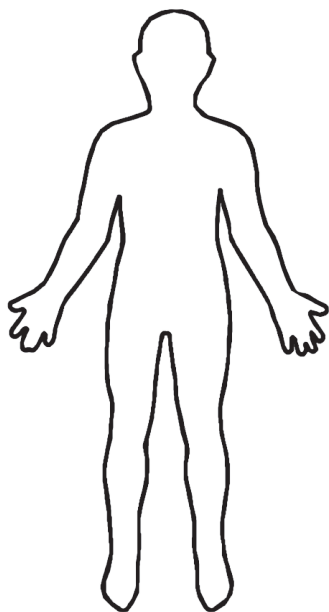
- Pentru toate etapele

Potrivit în special pentru:

joc, proiect

Materiale: printuri model omuleț, pixuri, creioane

Pregătire: pregătește printuri cu imaginea unui omuleț asemănător celui alăturat, pixuri sau creioane pentru fiecare participant. Participanții sunt deja așezați în cerc pe scaune sau pe jos.



Facilitare: oferă fiecărui participant o imagine cu omulețul. Se prezintă pe scurt imaginea pentru participanți. Facilitatorul va ruga participanții să-și ia 2-3 minute pentru a se gândi la acea imagine și de a o personaliza astfel încât să semene cu el/ea. După aceasta se va oferi timp pentru a face niște asocieri între imagine și experiență tocmai finalizată. Așadar, vor trebuie să scrie pe omuleț în dreptul capului despre ce a fost în mintea lor în timpul activității, în dreptul inimii ce sentimente/emoții au experimentat și cum a fost implicat corpul lor în timpul activității - reprezentat de picioare sau mâini. Participanții vor scrie în dreptul părților corporilor răspunsul la aceste trei întrebări. Însă, înainte de a scrie în dreptul omulețului, se va discuta cu participanții despre - care a fost sarcina și pașii pe care i-au făcut în timpul activității. După reamintirea faptelor din etapa unu de reflecție, fiecare va scrie, în liniște, răspunsurile sale, după care vor prezenta în grup.

După finalizarea etapei de reflecție, participanții vor fi rugați – în etapa de Generalizare&Interpretare - să revină la desen și la întrebarea: *Ce lecții sau descoperiri ia cu el omulețul vostru în urma acestei activități?* Răspunsurile se pot trece în desen în dreptul mâinilor!

Și, în etapa de Transfer&Aplicare participanții vor trebui să răspundă la întrebările: *Ce ia inima din activitate, ce ia mintea și ce ar putea să ia corpul?* Se va specifica că nu trebuie să fie toate trei – dar cel puțin una din ele. Răspunsurile se vor trece în desen în fiecare parte a corpului. Se va face un tur de cerc și vor împărtăși cei care doresc sau toți, în funcție de situație.

Avantajele metodei: pentru grupurile în care se trag mai greu lecțiile învățate, acest desen îi ajută să conștientizeze mai bine că pot să învețe/descopere/exerseze anumite cunoștințe – informații (minte), pot să deprindă anumite atitudini/valori (inimă) sau anumite abilități (mâini, picioare).

Adaptare: pentru a eficientiza discuțiile în etapa de reflecție participanții pot fi rugați să-și prezinte desenele în grupuri de câte doi sau trei și să delege câte o persoană de la fiecare grup să puncteze asemănările și diferențele între ei între ceea ce au gândit sau simțit în timpul activității.

3. Bicicleta mea

Durata: între 10-20 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

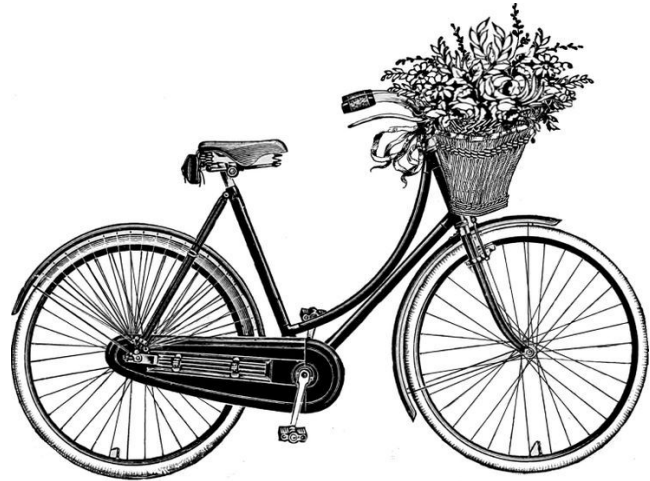
- Pentru etapa de Analiză&Reflecție
- Pentru etapa de Transfer&Aplicare

Potrivit în special pentru:
joc, proiect

Materiale: printuri cu un model de bicicletă, pixuri, creioane

Pregătire: pregătește pentru fiecare participant pixuri sau creioane și câte o foaie cu bicicleta alăturată (sau proiectează imaginea cu un videoproiector). Participanții sunt deja așezați în cerc pe scaune sau pe jos.

Facilitare: oferă fiecărui participant imaginea cu bicicleta și prezint-o, pe scurt. Facilitatorul va ruga participanții să-și ia două minute pentru a se gândi la întrebarea: *Cu ce parte componentă dintr-o bicicletă v-ați identificat în această experiență? Sau cu ce componentă din bicicleta s-a asemănat rolul tău în activitate: cu roata din față, frâna, cu ghidonul, cu scaunul, cu lumina din față, cu lumina din spate etc.*



Însă, înainte de a se gândi la elementele bicicletei, se va discuta cu participanții despre - care a fost sarcina și pașii pe care i-au făcut în timpul activității.

După reamintirea faptelor din etapa unu de reflecție, fiecare va face, în liniște, identificarea cu componentele bicicletei. De specificat că este posibil ca pe parcursului activității să se fi asociat cu diferite componente în momente diferite de timp. După ce au făcut asocierile, fiecare va prezenta, iar facilitatorul va sumariza asocierile.

După finalizarea etapei de reflecție și generalizare, participanții vor fi rugați – în etapa de Transfer&Aplicare - să revină la desen și la întrebarea: *Ce roluri mi-aș propune eu pe viitor să mai exercez când lucrez în grup? Sau ce părți ale unei biciclete mi-aș dori să fiu în grupul nostru sau în alte contexte din viața mea de zi cu zi?* Răspunsul la întrebare se poate desena sau scrie pe foaie. Foaia se poate lua și anexa la caietul sau Jurnalul participantului (în cazul IMPACT).

Avantajele metodei: această metodă ajută mult atunci când vreți să conduceți procesarea spre problematica de dinamică de grup sau roluri în grup.

Adaptare: aceeași metodă poate fi folosită și fără a da un desen predefinit, ci rugând participanții să deseneze ei însuși o bicicletă. Dar, în acest caz, este nevoie să oferiți mai mult timp pentru desen. În loc de bicicletă poate fi o mașină, un tractor, o căruță, o motocicletă etc.

4. Desen în perechi

Durata: între 21–50 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru etapa de Generalizare&Aplicare
- Pentru etapa de Transfer&Aplicare

Potrivit în special pentru:

joc, povestire

Materiale: pixuri, creioane, foi A4

Pregătire: pregătește foi A4 și creioane colorate pentru fiecare participant.

Facilitare: se va împărți grupul în perechi de câte două persoane. Fiecare pereche va primi un creion și o foaie de hârtie. Se vor scrie pe foaia de flipchart/tablă sau pe niște foi două întrebări:

1. Care sunt lecțiile învățate în urma acestei experiențe/activități? Sau ce am descoperit în urma acestei activități?
2. Cum vreau să pun în practică eu personal, în viața mea de zi cu zi, din cele învățate în urma acestei experiențe/activități?

Se vor prezenta cele două întrebări de către facilitator. Se va da timp de un minut ca fiecare să se gândească individual care e răspunsul la aceste două întrebări, după care se va explica cum vor folosi hârtia și creionul.

Unui dintre parteneri va ține creionul în mână, iar celălalt (al doilea) îl va ține pe primul partener de mână cu care ține creionul. Al doilea va face cu mâna partenerului câte un desen, ca răspuns pentru fiecare întrebare. Primul va trebui să descifreze desenul - spunând cu voce tare ce crede că desenează acesta - dar în timp ce desenează. Al doilea poate să răspundă cu da, nu sau oarecum. Se va lua aproximativ 4-5 minute ca să deseneze fiecare răspunsurile sale, iar la sfârșit toți vor putea împărtăși în grupul mare ceea ce au desenat ca răspuns la cele două întrebări. După finalizare, desenele pot fi luate acasă și păstrate (de exemplu în Jurnalul IMPACT) pentru a putea reveni la el. Partenerii vor avea responsabilitatea să se întrebe, peste 2-3 săptămâni, dacă au reușit să lucreze, la nivel personal, la ceea ce și-a propus să schimbe sau să îmbunătățească la el/ea.

Avantajele metodei: această metodă ajută mult atunci când ai un grup prea mare și nu toată lumea are ocazia să vorbească sau când vrei să te asiguri că fiecare este implicat activ în procesare. Este de folos, de asemenea, ca participanții să poată lua cu ei acasă lecțiile învățate și angajamentele lor, sub forma unui desen. Metoda responsabilizează partenerii să-și urmărească progresul personal.

Adaptare: aceeași metodă poate fi folosită în echipe de câte doi, doar că fiecare desenează pentru sine și, după desen împărtășesc în grupe de câte doi. Metoda mai poate fi adaptată și cu întrebări specifice pentru etapa de Analiză&Reflecție (fapte, observații, emoții, sentimente).

5. Cercul grupului

Durata: între 21–50 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru toate etapele procesării

Potrivit în special pentru:

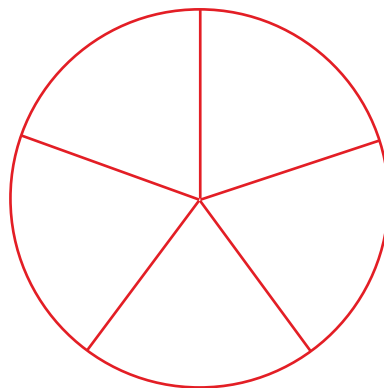
joc, povestire

Materiale: printuri cu modelul de mai jos, pixuri, creioane

Pregătire: pregătește pe podea o foaie mare de hârtie sau mai multe foi de flipchart lipite unele de altele pe care să desenezi ce se află alături.

Facilitare metodă: se va trece cu participanții prin întrebările specifice de Analiză&Reflecție: *Care era sarcina, ce trebuia să faceți? Ce ați făcut? Cum ați făcut? Care au fost pașii pe care i-ați făcut?*

După finalizare se va aduce desenul mare (cercul) în fața participanților, cărora li se oferă postit-uri sau foi pe care să scrie pe scurt răspunsul la fiecare din întrebările de mai jos, notate, pe tipuri, pe câte una câte una pe feliiile cercului:



1. *Ce a funcționat? Ce a mers cel mai bine?*
2. *Ce nu a funcționat? Ce provocări ați avut?*
3. *Ce sentimente, stări, emoții ați experimentat?*
4. *Care sunt lecțiile învățate despre voi, ceilalți sau tematica atinsă?*
5. *Cum vrei să folosești lecțiile învățate în viața ta de zi cu zi, pe viitor?*

Participanții primesc timp de gândire de 5 minute pentru fiecare tip de întrebare. Răspunsurile se împărtășesc în grup la final, trecând prin fiecare etapă în parte. Participanții vor fi invitați ca pe parcursul discuției să mai adauge și alte lecții învățate sau planuri concrete. Este posibil ca din discuții să mai apară noi reflecții.

La sfârșit, fiecare va veni și le va lipi de grafic. Unul sau doi participanți pot fi invitați să mai citească o dată cu voce tare lecțiile învățate, sau facilitatorul face o sumarizare. Graficul poate să rămână pe perete și la alte întâlniri, vă puteți întoarce la ele făcând legături sau similitudini și cu alte experiențe viitoare.

Avantajele metodei: această abordare împuternicește fiecare participant să-și găsească propriile răspunsuri la toate întrebările, chiar dacă nu toată lumea va împărtăși. Deasemenea, prezintă avantajul că acest grafic va rămâne pe perete și de fiecare dată când îl vor vedea în alte contexte se pot întoarce la lecțiile învățate sau la angajamentele pe care și le-au luat față de sine.

Notă: Această metodă se aplică deosebit de bine pentru un joc de echipă mai complex, indiferent de obiectivul său de învățare. Sau poate fi adaptat și pentru procesarea proiectului de învățare prin serviciu în folosul comunității.

6. Repetiție pentru viitor

Durata: între 21–50 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru etapa de Transfer&Aplicare

Potrivit în special pentru:

joc, proiect

Materiale: nu necesită.

Pregătire: nu este nevoie de o pregătire prealabilă

Facilitare: după finalizarea unei activități experiențiale, are loc procesarea clasică cu participanții în cerc, discutând pe baza întrebărilor facilitatorilor, urmând ciclul învățării prin experiență. După finalizarea procesării și sumarizarea lecțiilor învățate și a planurilor de acțiune concrete, participanților li se va spune că vor avea șansă să performeze (actoricește vorbind) sau să facă o reprezentare artistică a experienței avute, dar într-un timp de 5 minute, ca și cum experiența lor ar fi filmată de un regizor și dată pe *fast-forward* (pe repede înainte). În această reprezentare rapidă, fiecare își va schimba atitudinea, reacția și comportamentul, astfel încât să fie conform noilor lecții învățate. De asemenea pentru a putea fi pe *fast-forward* (pe repede înainte) vor gesticula foarte repede și mult și vor spune doar cuvintele cele mai importante din care să reiasă strategia potrivită, soluțiile potrivite, atitudinea potrivită, astfel încât să fi fost un lucru de echipă de succes. După finalizare, se pot aplauda și pot să mai facă o tură de cerc în care fiecare spune pe scurt ce a făcut diferit, de această dată, în acest nou *film*.

Avantajele metodei: această abordare îi pune pe participanți concret în situația de a rejuca/dramatiza lecțiile învățate. Această metodă este adaptată după principiile metodei Teatru Forum, în care participanții re-joacă soluții până o situație problematică își găsește toate soluțiile, sau cât mai multe. Metoda ajută participanții să-și fixeze mai bine lecțiile învățate.

Adaptare: se poate adapta metoda pe etape diferite ale unei activități sau ale proiectului de învățare prin serviciu în folosul comunității. Dacă ați făcut o activitate foarte complexă, cu mai multe etape, se poate re-juca/dramatiza fiecare etapă a jocului cu lecțiile sale învățate.



7. Identific sentimentele/emoțiile

Durata: între 21–50 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru etapa de Analiză&Reflecție

Potrivit în special pentru:

joc, proiect

Materiale: printuri cu anexa de mai jos pentru fiecare participant

Notă: este o metodă care se pretează în special pentru activitățile foarte intense, care generează o gamă mai largă de emoții. Se poate folosi mai ales atunci când participanților le este dificil să-și identifice și să-și numească emoțiile sau sentimentele.

Pregătire: participanții vor primi o foaie de hârtie pe care sunt listate cam toate tipurile de emoții pozitive sau negative pe care pe le poate avea o persoană.

Facilitare: după finalizarea unei activități care a provocat o multitudine de emoții, sau emoții puternice, participanții se vor așeza în cerc și vor discuta despre sarcina și pașii pe care i-au avut de făcut în timpul activității, ca parte a etapei de Reflecție&Analiză. Mai departe, fiecare va primi o copie a listei de mai jos, pe care vor fi invitați să selecteze una sau mai multe emoții experimentate în timpul activității. Fiecare va fi rugat, pe rând, să spună ce emoții a experimentat și când. Sunt invitați să ridice mâna toți cei care au experimentat aceeași emoție (și să spună care a fost cauza și în ce moment s-a întâmplat). Se va proceda la fel până când fiecare participant a prezentat sau cel puțin a confirmat anumite emoții.

Avantajele metodei: această metodă ajută în mod special participanții să cunoască câte tipuri de emoții diferite pot să trăiască, să-și identifice propriile emoții și să facă diferența între ele. Văzând, prin comparație, că și alții exersează emoții asemănătoare, le va crește încrederea intra-personală, ceea ce-i va ajuta să-și exprime mai ușor emoțiile pe viitor.

Emoții pozitive În timpul activității m-am simțit...!

Absorbit	Aventuros	Curios
Afectuos	Bine dispus	Dinamizat
Alert	Bucuros	Dornic
Amabil	Cald	Drăgăstos
Amuzat	Calm	Emoționat
Animat	Captivat	Energic
Exaltat	Confortabil	Entuziast
Expansiv	Copleșit	Satisfăcut
Expectativ	Înviorat	Senin
Extaziat	Jovial	Sensibil
Fascinat	Liber	Superb
Fericit	Liniștit	Surprins
Fermecat	Lipsit de griji	Recunoscător

Implicat	Lucid	Relaxat
Impresionat	Mândru	Revigorat
Incitat	Minunat	Tandru
Inspirat	Mirat	Tihnit
Interesat	Mișcat	Triumfător
Intrigat	Mulțumit	Uimit
Iubitor	Nerăbdător	Uluit
Împlinit	Optimist	Util
În largul meu	Pasionat	Vesel
În toane bune	Pașnic	Victorios
Înflăcărat	Prietenos	Voios
Încrezător	Pus pe glume	Vrăjit
Încurajat	Îndrăzneț	Puternic

Emoții negative!
În timpul activității m-am simțit...!

Abătut	Dezamăgit	Iritat
Agitat	Dezinteresat	Încordat
Amărât	Disperat	Înfuriat
Amorțit	Distant	Îngrijorat
Bănuitor	Emoționat	Înspăimântat
Chinuit	Enervat	Întors pe dos
Confuz	Epuizat	Întristat
Contrariat	Extenuat	Înverșunat
Copleșit	Ezitant	Învins
Cuprins de dor	Fără vlagă	Jenat
Cuprins de regrete	Frânt	Jignit
Cuprins de remușcări	Frământat	Leneș
Deceționat	Furios	Lipsit de umor
Demoralizat	Impacientat	Mânios
Deprimat	Incomod	Mizerabil
Deranjat	Indiferent	Moale
Descurajat	Indispus	Neajutorat
Detașat	Insensibil	Necăjit
Nefericit	Intrigat	Nedumerit
Neîncrezător	Plictisit	Singur
Neliniștit	Posomorât	Sâcâit
Nemulțumit	Preocupat	Somnoros
Nepăsător	Provocat	Speriat
Neprietenos	Rănit	Supărat
Neputincios	Râscolit	Surprins
Nerăbdător	Răutăcios	Suspicios
Nervos	Răvășit	Șocat
Nesatisfăcut	Răzbunător	Temător
Nostalgic	Resemnat	Trist
Obosit	Retras	Tulburat
Panicat	Rușinat	Vinovat
Pasiv		Zdruncinat

8. Povestea activității

Durata: între 21–50 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru toate etapele procesării

Potrivit în special pentru:

joc, poveste

Materiale: foi de hârtie și pixuri

Pregătire: se vor pregăti foi de hartie și pixuri pentru fiecare participant.

Facilitare: după finalizarea activității/experienței, participanții se vor așeza în cerc. Aceștia vor primi o foaie de hârtie și un pix. Li se va spune că vor trebui să creeze o poveste despre această activitate/experiență, dar să fie o poveste cât mai creativă – în care el/ea este personajul principal. Așadar povestea este spusă din propria perspectivă, așa cum s-a văzut cu proprii ochi. Vor fi rugați ca în poveste să descrie acțiunea, sentimentele lor, provocările, descoperirile (despre sine și ceilalți) și finalul – așa cum îl văd ei - dar într-un mod foarte creativ. Se va oferi timp de măcar 10-12 minute. Se poate pune muzică, în spațiul de activitate, pentru a crea o atmosferă relaxată. Fiecare va fi rugat să se așeze, în sală, unde se simte confortabil și mai departe de ceilalți, întrucât este o activitate individuală. După ce timpul a expirat, fiecare va veni și își va prezenta povestea. Facilitatorul își va lua câteva notițe și la final va face o sumarizare prezentând:

- Pașii care s-au identificat în majoritatea poveștilor;
- Emoțiile care s-au regăsit în grup;
- Soluțiile și provocările identificate;
- Descoperirile făcute;
- Și variantele de final, așa cum l-a văzut grupul.

La final participanții vor fi întrebați: *Ce cred ei că ar putea pune în practică în alte contexte din viață din ceea ce au descoperit din povestea activității lor?*

Avantajele metodei: participanții pot să fie creativi prezentându-și povestea, fără să fie influențați de ceilalți. Este o metodă foarte potrivită pentru a stimula partea de Analiza&Reflecție în special, fiecare participant fiind angrenat în procesul de reflecție.

Adaptare: dacă după prezentarea poveștilor simțiți că au rămas elemente din procesare neatinse sau nediscutate, puteți să reveniți cu procesarea clasică și să treceți pe scurt prin toți pașii. Dacă timpul este foarte scurt se poate face o poveste a grupului. Se pornește dintr-o parte a cercului și fiecare spune 1-2 fraze contribuind la poveste și la construirea personajelor ca și grup.



9. Cântecele sau poezia grupului

Durata: între 21–50 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru etapa de Analiză&Reflecție

Potrivit în special pentru:

joc, poveste, proiect

Materiale: foi de hârtie și pixuri

Pregătire: se vor pregăti foi de hârtie și pixuri pentru participanți.

Facilitare: după finalizarea activității, participanților li se va cere să facă un cântec sau o poezie de grup de 2-3 strofe, în care să surprindă punctele tari, provocările și emoțiile participanților. Dacă grupul este mai mare de 8 participanți, atunci se pot împărți în 2-3 grupe, astfel încât toată lumea să fie implicată. Oferă 10-15 minute pentru fiecare grup. După finalizare, se vor prezenta poeziile sau cântecele. Facilitatorul va nota elementele principale surprinse și le va sumariza.

Se va merge mai departe cu discuția de grup în următoarea etapă a procesării, trecând prin generalizare și transfer. Dacă simțiți că grupul a fost motivat de metoda cu poezia sau cântecul, puteți să îi încurajați să summarizeze răspunsurile lor din etapa de Transfer tot printr-o poezie sau cântec.

Avantajele metodei: metoda este potrivită pentru grupuri care se motivează ușor de activități creative sau care au nevoie de energizare mai mare. Are și dezavantajul că procesarea s-ar putea să nu fie prea profundă, pentru se vor concentra mai mult pe realizarea poeziei sau a cântecului. Metoda merge bine cu grupuri care au lucrat de ceva vreme împreună și sunt destul de familiarizați cu procesarea.



10. Cele 4 cadrane

Durata: între 21–50 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru toate etapele procesării

Potrivit în special pentru:

joc, proiect

Pregătire: pregătiți întrebările de procesare la îndemână. Desenați cele 4 cadrane pe o bucată de hârtie, pe care multiplicați-o pentru fiecare participant:

Am observat... (nivelul faptelor).	Am simțit... (nivelul emoțional).
Am învățat... (nivelul cognitiv).	Un plan pe viitor este..... (transferul în viața de zi cu zi).

Facilitare: după ce s-a finalizat activitatea, oferiți hârtia cu cele 4 cadrane fiecărui participant și rugați-i să finalizeze propoziția. Dacă este un grup mai mic, atunci fiecare participant poate să împărtășească. Dacă este un grup mai mare, atunci se pot lua răspunsuri doar de la unii din participanți - dar încercați să vă asigurați că fiecare a răspuns măcar o dată.

Avantajele metodei: această activitate poate fi potrivită pentru grupuri care se deschid mai greu la procesare sau, din contră, pentru grupuri care au făcut înainte mai multe procesări și de la care doriți să scoateți, prin activitatea propusă, doar esența învățării.

11. Imagini vorbitoare

Durata: între 21–50 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru toate etapele procesării

Potrivit în special pentru:

joc, poveste, proiect

Materiale: imagini sau carduri Dixit

Pregătire: se vor selecta de pe internet fotografiile cu diverse imagini și se vor printa. Asigurați-vă că sunt cu cel puțin 10 mai multe decât numărul de participanți. Se pot folosi de asemenea imaginile de la jocul Dixit!

Facilitare: după finalizarea activității va începe procesarea, cu întrebări de Analiză&Reflecție. Pe podea se vor așeza printurile cu imagini sau cărțile de Dixit. Participanții vor fi invitați să selecteze doar un card sau o imagine care să descrie modul în care s-au văzut pe ei în această activitate, sau modul în care s-au simțit pe parcursul activității. Se va specifica că, dacă sunt doi participanți care ar fi ales aceeași imagine sau același card, pot să se așeze unul lângul altul. Va porni așadar procesarea de la descrierea imaginii - de ce a ales fiecare o anumite imagine? Ce transmite sau spune această imagine despre cum a simțit/perceput el activitatea/experiența. De la imagine se va trece prin tot ciclul procesării.

Avantajele metodei: metoda îi ajută pe participanți să facă asocieri foarte profunde despre modul în care au perceput activitatea, chiar dacă a fost un joc, o poveste sau chiar proiectul de învățare prin serviciu în folosul comunității.

Adaptare: cardurile sau imaginile se pot poziționa și pentru etapa de Generalizare, dacă întrebarea este: *Ce ați învățat în urma acestei activități? Care sunt lecțiile extrase? Alegeți o imagine care să descrie lecții învățate, concluziile sau semnificațiile pe care le puteți extrage din această activitate.* La fel se poate proceda și pentru etapa de Transfer&Aplicare dacă întrebarea este: *Cu ce plan concret plecați acasă? Cum vă propuneți să puneți în practică lecțiile învățate din această activitate? Sau puteți să-i îndemnați să selecteze o imagine care să descrie anagjamentul pe care îl iau personal după activitate.*

12. Finalizează propoziția

Durata: între 21–50 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru toate etapele procesării

Potrivit în special pentru:

joc, poveste, proiect

Materiale: cartonașe

Pregătire: scrieți pe niște cartonașe câteva începuturi de propoziții.

Facilitare: după finalizarea activității puteți începe procesarea așezând cartonașele pe podea. Cereți participanților să le citească cu atenție și să găsească cea mai potrivită continuare. Se vor formula propoziții pentru fiecare etapă a procesării:

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



**FINALIZEAZĂ
PROPOZIȚIA**

Avantajele metodei: această metodă îi ajută pe participanți să-și formuleze mai ușor răspunsurile la întrebări. Cei obișnuiți cu procesarea ar putea fi antrenați chiar de faptul că nu trebuie să răspundă unor întrebări, așa cum sunt obișnuiți, ci să continue niște afirmații.

Adaptare: pentru un grup cu care s-a mai lucrat se poate adapta astfel: se așează cartonașele cu începuturi de afirmații în sală, pe perete sau pe jos, dar după ce li se adaugă un număr – astfel încât să știe care este ordinea în care să le acceseze. Participanții vor fi invitați să ia o foaie de hârtie sau postit-uri și un pix și să se plimbe, fără să vorbească, prin sală, încercând să completeze afirmațiile în ordine. Își vor scrie pe scurt răspunsurile, pe hârtie, pentru fiecare afirmație. După finalizare, participanții pot fi grupați în grupuri de câte 3–4 pentru a-și împărtăși răspunsurile la întrebări. Facilitatorii se pot doar plimba printre grupuri, pentru a oferi suport acolo unde este nevoie. Spre final, fiecare grup își desemnează un reprezentant care să împărtășească lecții învățate și planurile lor concrete de transformare, schimbare, îmbunătățire. Această adaptare merge bine pentru situații în care participanții au multe roluri funcționale și se pot modera singuri, fără prea mare implicare din partea facilitatorilor.

Notă: metoda se poate folosi atunci când faceți procesare cu persoane pe care vreți să le pregătiți să fie la rândul lor facilitator de procesare.

13. Reprezentantul grupului

Durata: între 21–50 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru etapa de Analiză&Reflecție

Potrivit în special pentru:

joc, poveste, proiect

Facilitare: participanții sunt invitați să se grupeze în echipe de câte doi, unul luându-și numele participantul 1 și celălalt participantul 2. Persoana 1 va fi reprezentantul grupului. Facilitatorul se așează într-o poziție în care să fie ușor vizibil în cerc. Reprezentanții se așează și ei în cerc în jurul facilitatorului. Cei cu numărul 2 se vor așeza în spatele reprezentanților grupului lor. Facilitatorul va adresa întrebări. Exemplu: *cum te-ai simțit în timpul activității?* Reprezentanții vor trebui să transmită întrebarea celor cu numărul doi, doar mimând. Persoana numărul doi va transmite înapoi răspunsul, vorbind sau mimând (la alegere). Se vor adresa mai multe întrebări, iar după fiecare etapă reprezentantul va trebui să summarizeze pentru restul grupului ceea ce a transmis persoana numărul 2.

Avantajele metodei: metoda este destul de dificilă. Se poate folosi atunci când faceți procesare cu persoane pe care vreți să le pregătiți să fie, la rândul lor, buni facilitatori de procesare. Reprezentanții vor exersa astfel comunicarea non-verbală, dar și abilitatea lor de a sumariza, rezuma, prezenta cele discutate.

Adaptare: se mai poate face încă o activitate (experiență) și se pot schimba rolurile între numărul 1 și numărul 2, astfel încât fiecare să exerseze abilitatea de a răspunde la procesare, dar și de a fi facilitator de procesare. Dezavantajul este că poate să dureze destul de mult.

14. Pânza de păianjen

Durata: între 10–20 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru toate etapele procesării

Potrivit în special pentru:

joc, poveste, proiect

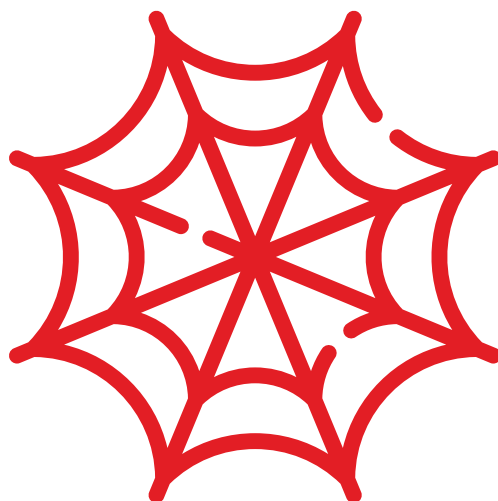
Materiale: un ghem de sfoară suficient de mare

Pregătire: un ghem de sfoară suficient de mare.

Facilitare: după activitate, rugați grupul să se așeze. După ce ați adresat prima întrebare de procesare, cel care răspunde va prinde ghemul de sfoară aruncat de facilitator. Va ține de sfoară, dar va arunca mai departe ghemul, către următoarea persoană pe care vrea s-o invite să vorbească. Activitatea se va opri atunci când s-au finalizat întrebările și fiecare participant a avut oportunitatea să răspundă.

Avantajele metodei: metoda va arăta care sunt interacțiunile între participanți și posibilele legături între ei.

Adaptare: se poate adapta prin faptul că participanții pot fi rugați să adreseze și ei întrebări de procesare, dacă au.



**PÂNZA
DE PĂIANJEN**

15. Aprinde-ți chibritul

Durata: între 10–20 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru etapa de Generalizare&Interpretare
- Pentru etapa Transfer&Aplicare

Potrivit în special pentru:

joc, poveste, proiect

Materiale: 4-5 cutii de chibrituri

Pregătire: 4-5 pachete de chibrituri

Facilitare: după activitate, rugați grupul să se așeze. Se va da un pachet de chibrituri pentru 4-5 persoane. Se vor adresa întrebări de procesare. Când se ajunge la etapa de Generalizare fiecare participant care dorește să răspundă va aprinde un chibrit răspunzând pe durata arderii chibritului. Dacă chibritul s-a stins, mai are dreptul la încă un chibrit pentru același răspuns. La fel se va proceda și pentru întrebările de transfer.

Avantajele metodei: metoda are impact puternic datorită semnificației luminii făcută de chibrit. La finalizarea procesării se poate discuta cu participanții care ar putea fi semnificația luminii, sau care este legătura între lecțiile învățate și o flacără sau o lumină.

Recomandăm metoda în special pentru Generalizare&Transfer. Dacă se face pentru fiecare întrebare de procesare, ar putea să dureze prea mult și aerul s-ar încălca cu prea mult fum de chibrit.

Adaptare: se poate adapta numai pentru ultima întrebare din etapa de transfer.

Notă: această activitate este potrivită pentru un spațiu foarte mare, bine aerisit și fără vânt, unde nu există risc de incendiu. Sau se poate realiza undeva în natură. Metoda are un impact foarte puternic dacă este făcută pe întuneric.

16. Statui

Durata: între 21-50 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru etapa de Analiză&Reflecție
- Pentru etapa de Transfer&Aplicare

Potrivit în special pentru:

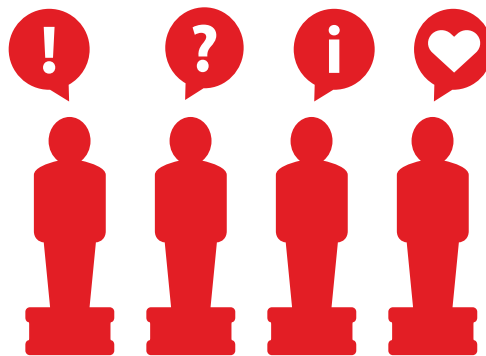
joc, proiect

Pregătire: pregătiți întrebările de procesare

Facilitare: după finalizarea activității/experienței participanții vor fi invitați să stea în picioare. Vor trebui să-și închidă ochii și să deruleze în minte care au fost pașii pe care i-au făcut în activitate, de la început până la final. Li se va da pentru acest lucru 30 de secunde. Când finalizează toată lumea, vor deschide ochii și facilitatorul îi va ruga să facă o reprezentare statuară a modului în care s-au simțit pe parcursul activității. La un start al facilitatorului, toată lumea va închide ochii și se va gândi la imaginea statuară (statuie). Facilitatorul va începe număratoarea 1,2,3 și - la și toată lumea va deschide ochii și se va transforma în statuie, conform planului mental făcut înainte. Facilitatorul face o tură de cerc și, pe măsură ce ajunge în dreptul fiecărei statui, aceasta explică, în doar două-trei cuvinte ce reprezintă statuia.

Avantajele metodei: fiecare este provocat să găsească o stare și să o reprezinte în mod creativ prin corpul său.

Adaptare: pentru etapa de Transfer, grupul poate fi provocat să facă din nou individual o imagine statuară a planului lor concret de acțiune și să-l explice către ceilalți.



STATUI

17. Harta

Durata: între 21-50 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru Analiza&Reflecție
- Pentru Interpretare&Generalizare

Potrivit în special pentru:

joc, proiect

Materiale: pregătiți foi A4 și creioane colorate, un flipchart cu denumirile zonelor de pe hartă.

Pregătire: pregătiți foi A4, creioane colorate pentru tot grupul și denumirile zonelor hărții.

Facilitare: după finalizarea activității, oferiți participanților o foaie de hârtie și creioane colorate.

Provocați-i să deseneze o hartă a experienței trăite de ei, indiferent că a activitatea pe care au finalizat-o a fost un joc, o activitate mai complexă sau chiar un proiect de serviciu în folosul comunității. Puteți scrie pe un flipchart sau pe tablă ce spații metaforice s-ar putea găsi pe această hartă, dar lăsați-i să decidă dacă vor să le pună pe acestea pe harta lor sau dacă vor să creeze propriile lor repere. Aceste locuri ar putea fi: Mulțimea posibilităților, Raiul soluțiilor, Urcușul obositor, Piscina relaxării, Zona încordării, Mlaștina blocajului, Zona de joacă, Nisipurile mișcătoare, Pauza, Cascada distracției, Becul luminat, Zona confuziei, Lumina clarității etc.

După ce vor desena pe hârtie zonele, invitați-i să deseneze și traseul prin care au trecut pe parcursul activității, ce imagini, cuvinte sau desene le vin în cap pentru fiecare zonă prin care au trecut.

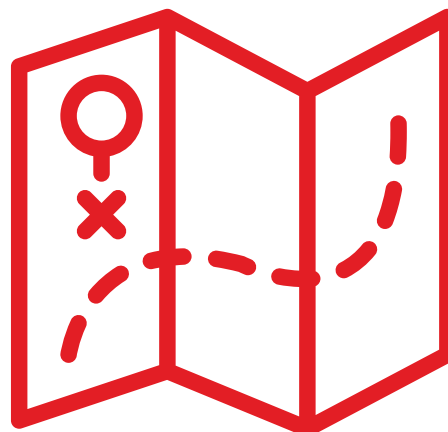
În funcție de complexitatea activității, oferiți-le suficient timp pentru desenarea hărților. După ce vor finaliza, participanții își vor prezenta hărțile, facilitatorul luându-și notițe pentru a putea sumariza și a continua procesarea pornind de la desenele lor.

Avantajele metodei: metoda avantajează reflecția mai profundă și asocierile mentale puternice.

Adaptare: se poate ca după finalizarea hărților, participanții să se împartă în grupe de câte 2 sau 4 pentru a-și împărtăși desenele. Facilitatorii se vor plimba de la grup la altul pentru a asculta prezentările și de aici se poate merge cu procesarea în profunzime.

Notă: această activitate este de durată și este potrivită atât pentru jocuri complexe dar și pentru activități complexe și de durată precum proiectul de serviciu în folosul comunității.

HARTA



18. Ce semințe iau cu mine!

Durata: între 21-50 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru etapa de Generalizare&Interpretare
- Pentru etapa de Transfer&Aplicare

Potrivit în special pentru:

joc, poveste, proiect

Materiale: fasole boabe mari (minim 4-5 pentru fiecare participant).

Pregătire: pregătiți întrebările de procesare și o pungă de semințe (boabe) de fasole mari, astfel încât să ajungă minim câte 4-5 pentru fiecare participant.

Facilitare: după finalizarea activității, invitați participanții să se așeze în cerc pentru procesare. Mergeți până în etapa de Generalizare&Interpretare. Pentru fiecare lecție învățată sau descoperire/concluzie, fiecare trebuie să ia din punga așezată în mijlocul câte o boabă de fasole pe care să o așeze în fața sa. Lăsați-le suficient timp de gândire. Când toată lumea termină, facilitatorul face o tură de cerc și fiecare participant prezintă simbolistica boabelor alese. Dacă cineva are mai mult de 3-4 boabe, va trebui să prioritizeze care sunt cele mai importante două lecții din activitate (în situația în care timpul este prea scurt). Dacă aveți suficient timp, pot fi prezentate toate boabele.

La final participanții pot fi întrebați de ce cred că ați făcut asocierea între lecțiile învățate și semințe? Se poate face o paralelă cu povestea Jack și Vrejul de Fasole care, plantat, crește foarte mare și te poate duce foarte sus.

Pentru etapa de Transfer&Aplicare, fiecare va lua o sămânță și se va gândi în ce fel poate să o „planteze” în viața sa de zi cu zi. Se va da un exemplu, pentru a ajuta participanții. De exemplu: dacă lecția mea este că *e bine să fiu mai iubitoare cu cei din jur*, - atunci sămânța mea ar putea deveni în mod concret- *îmi propun să îmi manifest iubirea fiind mai puțin critic cu mâncarea făcută de mama mea; îmi propun să-mi manifest iubirea prin recunoștință față de ce gătește ea*.

La final, participanții vor fi invitați să ia cu ei acasă semințele și să le așeze în camera lor într-un borcan transparent, pentru a le putea vedea des și pentru a-și aminti promisiunile făcute față de ei înșiși. De asemenea vor fi provocați ca de fiecare dată când învață ceva nou și își propun să-l transforme într-o obișnuință, să adauge noi boabe de fasole sau alte tipuri de semințe în acel borcan. Astfel vor observa progresul.

Avantajele metodei: asocierea lecțiilor învățate cu sămânța crează o conexiune foarte puternică în mintea participanților. Punerea acestora într-un borcan lăsat la vedere îi va motiva să-și urmărească progresul.

Adaptare: se pot folosi orice fel de semințe, dar să nu fie extrem de mici, pentru că se pot pierde ușor. Se pot folosi semințe de flori, care pot fi plantate în curtea școli sau în curtea fiecăruia.

Notă: această activitate este potrivită pentru finalizarea unui program mai elaborat, a unei zile de activități sau a unei succesiuni de activități mai complexe, precum proiectul de serviciu în folosul comunității.

19. Momentul Solo

Durata: între 21-50 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru toate etapele procesării

Potrivit în special pentru:

joc, proiect

Pregătire: pregătiți pentru fiecare participant o hârtie pe care să fie trecute cele patru întrebări de mai jos. Oferiți fiecăruia o hârtie și un pix. Pentru că este nevoie ca fiecare participant să lucreze singur, asigurați-vă că o programați când aveți la dispoziție un spațiu potrivit - curtea școlii, un parc, o poaină la pădure etc. și aveți grijă să-i anunțați înainte pe participanți să fie îmbrăcați corespunzător. Ca să vă asigurați că nu vor fi distrași de alți factori, invitați-i să-și lase în grija voastră ceasul, telefonul sau mâncarea pe parcursul exercițiului.

Facilitare: participanții vor fi invitați să se așeze într-un loc confortabil, dar la o distanță de aproximativ 40 de metri unii de alții și față de facilitator, dar astfel încât să-l poată vedea pe acesta din urmă.

Din momentul în care s-a dat startul, participanții se vor îndrepta cu hârtia și pixul primit către locația aleasă, fără să vorbească cu ceilalți. Vor trebui să se gândească la cele 4 întrebări, în ordinea dată:

- Ce s-a întâmplat pe perioada activității/experienței/proiectului?
- Ce emoții, gânduri, sentimente au fost cele mai prezente?
- Ce semnificații, lecții, decoperiri iau cu mine din această experiență?
- Cum pot folosi cele învățate și în alte context de viață?

Dacă vor, pot să-și noteze răspunsurile pe hârtie sau să le inventarieze în minte. Activitatea se face în liniște deplină. Timpul alocat este de 15-20 de minute. După ce timpul a expirat, facilitatorul va face un semn (sau va produce un sunet) și participanții vor reveni în jurul lui pentru procesare. Participanții vor fi rugați să-și împărtășească răspunsurile și facilitatorul va face la final o sumarizarea a concluziilor lor.

Avantajele metodei: cei mai mulți participanți se vor simți foarte confortabil să reflecteze, având în vedere că este o discuție cu ei înșiși. Însă pot fi și situații în care va fi greu pentru unii participanți să reflecteze individual. Puterea acestui exercițiu constă în confortul pe care îl oferă pentru timpul petrecut cu ei înșiși.

Adaptare: metoda de procesare poate deveni ea în sine o metodă experiențială, în sensul în care participanții pot fi trimiși în natură timp de 20-30 de minute, fără niște întrebări anume, ci doar pentru a experimenta cum e să stea singuri cu ei înșiși.

20. Sunetul meu

Durata: între 5-10 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru etapa de Analiză&Reflecție

Potrivit în special pentru:

joc, proiect

Pregătire: pregățiți întrebările de procesare la îndemână.

Facilitare: după finalizarea activității, participanții vor fi invitați să rămână în picioare. Vor fi rugați să se gândească timp de 1 minut care ar fi sunetul care ar putea reprezenta activitatea prin care tocmai au trecut. Vor fi rugați să facă toți odată acel sunet, după care fiecare să-l facă pe rând, explicând de ce au ales acel sunet. Pornind de aici, se va continua procesarea, trecând participanții prin toate etapele reflecției.

Avantajele metodei: stimulează creativitatea participanților, deoarece trebuie să asocieze experiența cu un sunet. Dezvoltă abilități de asociere și argumentare a asocierii între experiență și sunet.

Adaptare: se pot împărți participanții în grupe de câte trei, să discute și să găsească împreună un sunet al grupului care să simbolizeze activitatea. Sau poate fi un sunet cu o mișcare asociată.

21. Scala implicării

Durata: între 5-10 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru etapa de Analiză&Reflecție
- Pentru etapa de Transfer&Aplicare

Potrivit în special pentru:

joc, proiect

Materiale: numere pe podea de la 1 la 10

Pregătire: pregătiți întrebările de procesare și decupați de pe niște cartonașe numere de la 1 la 10.

Facilitare: după finalizarea activității/experienței, participanții vor fi invitați să rămână în picioare pentru procesare. Se va trece prin întrebările legate de fapte, acțiuni, evenimente. După câteva răspunsuri, participanții vor fi rugați să răspundă la următoarele două întrebări, poziționându-se pe o scală de la 1 la 10. Unu (însemnând într-o foarte mică măsură, zece însemnând într-o foarte mare măsură).

Întrebările sunt:

- Cât de implicat credeți că a fost grupul în realizarea sarcinii?
- Cât de implicat ai fost tu la nivel personal în realizarea sarcinii grupului?

Fiecare va fi rugat să rețină numerele în dreptul cărora s-a așezat. Mai departe facilitatorul va continua procesarea pornind de la argumentarea acestor numere.

Notă: această activitate este potrivită pentru situațiile în care obiectivul de învățare este legat de dinamica grupului, sau modul de implicare a grupului în realizarea unei sarcini.



Metode adaptate pentru procesarea proiectelor de învățare prin serviciu în folosul comunității

22. Cărțile de joc

Durata: între 21-50 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru toate etapele procesării

Potrivit în special pentru: proiect

Materiale: un pachet de cărți de joc, printuri cu sarcini și întrebări, foi, pixuri, markere

Pregătire: pregătiți întrebările de procesare. Pe o hârtie trasați patru cadrane în care desenați un romb, o inimă, o frunză și o treflă.

Facilitare: rugați fiecare participant să extragă o carte din pachetul de cărți de joc și formați patru grupe, în funcție de simbloul de pe cărțile trase. Invitați grupele să se poziționeze fiecare în câte un colț al sălii. Împărțiți grupelor câte o foaie cu regulile, întrebările și explicația rolului corespunzătoare simbolului tras:

- Faptele sunt reprezentate de ROMB
- Sentimentele/emoțiile sunt reprezentate de INIMĂ
- Descoperirile sunt reprezentate de FRUNZĂ
- Planurile concrete de viitor sunt reprezentate de TREFLĂ

Sarcina: Grupul ROMB – FAPTE! Ce s-a întâmplat?

Rombul are forma unui diamant. Diamantul este tare, este solid și reflectă faptele. Rombul reprezintă etapa în care apelăm la memorie pentru a repovesti secvențele activității, momentele cheie sau detalii care ar putea fi ușor uitate, dacă nu sunt rememorate. Unii ar putea să vadă doar o față a rombului/ diamantului pe care altcineva nu a văzut-o.

Faceți un **articol de ziar** acoperind pentru grupul mare (toată echipa) răspunsurile la întrebările de mai jos. Răspunsurile la întrebări vor fi colectate de la întregul grup și sintetizate sub forma unui articol de ziar.

Reguli:

- puteți să vă deplasați de la un grup la alt grup pentru a culege răspunsuri la întrebări, cu condiția ca în locația grupului vostru să rămână și să fie întotdeauna disponibile 1-2 persoane;
- trebuie să aflați răspunsuri de la tot grupul, nu doar de la grupul vostru;
- timpul avut la dispoziție pentru finalizarea sarcinii este de 30 de minute și fiecare persoană din grup trebuie să fie implicată;
- timpul de planificare pentru finalizarea sarcinii este de 5 minute. După expirarea celor 5 minute se dă start la sarcină;
- cu 5 minute înainte de expirarea timpului, facilitatorul va anunța că mai sunt 5 minute.

Întrebări recomandate:

- Ce s-a întâmplat? Cum? Cu cine? Unde? Când?
- S-a întâmplat ceva neașteptat? Au fost ceva surprize pe parcurs?
- Care a fost cel mai memorabil/mai diferit/mai interesant moment?
- Care au fost momentele de cotitură? Sau care au fost momentele critice? Ce s-a întâmplat înainte de momentele de cotitură sau imediat după acestea?
- Ce a influențat cel mai mult atitudinea sau comportamentul vostru?
- Care eu fost gândurile/fricile voastre pe parcursului activității (proiectului)?

Grupul INIMĂ – SENTIMENTE! Ce ați experimentat? Ce ați simțit?

Aceasta este etapa emoțiilor/sentimentelor. Aici se extrag sentimentele, intuiția sau percepția despre ceea ce au simțit sau au experimentat echipa/participanții.

Această etapă este pentru a încuraja participarea pentru a intra mai adânc în experiență, pentru a identifica cele trăite și pentru a le împărtăși cu ceilalți.

Faceți un **colaj** pe două foi de flipchart acoperind răspunsurile la întrebările de mai jos. Răspunsurile la întrebări vor fi colectate de la întreg grupul și sintetizate sub forma unui colaj făcut din ziare sau din desene (la alegere).

Reguli:

- puteți să vă deplasați la un grup la alt grup pentru a culege răspunsuri la întrebări, cu condiția ca în locația grupului vostru să rămână și să fie întotdeauna disponibile 1-2 persoane;
- trebuie să aflați răspunsuri de la tot grupul, nu doar de la grupul vostru;
- timpul avut la dispoziție pentru finalizarea sarcinii este de 30 de minute și fiecare persoană din grup trebuie să fie implicată;
- timpul de planificare pentru finalizarea sarcinii este de 5 minute. După expirarea celor 5 minute se dă start la sarcină;
- cu 5 minute înainte de expirarea timpului facilitatorul va anunța că mai sunt 5 minute.

Întrebări recomandate:

- SENTIMENTE: Numește cel puțin 3 sentimente care le-ai trăit pe parcursul activității/proiectului.
- CONTRASTE: Care au fost momentele cele mai înalte și cele mai joase?
- Care au fost experiențele cele mai contrastante?
- IMPLICARE: În care moment te-ai simțit cel mai implicat sau cel mai puțin implicat?
- EMPATIE: Cine crezi că a mai experimentat emoții și sentimente asemănătoare?
- CONTROL DE SINE/EXPRESIE: În ce moment erai cel mai conștient de emoțiile tale și crezi că reușeai să le exprimi?
- CONEXIUNI: Ai avut vreodată sentimentul de deja vău sau că ai mai trecut cândva printr-o situație asemănătoare? Ce altă experiență din viața ta seamănă cu această experiență sau proiect?
- METAFORĂ: Dacă ar fi să te asemeni cu un obiect din bucătărie în timpul acestei activități care ar fi acela?

GRUPUL FRUNZĂ – DESCOPERIRI. De ce s-a întâmplat acest lucru? Și ce înseamnă?

Aceasta este etapa Frunzei sau a descoperirilor. Aici este locul pentru De ce, și ce...? un spațiu pentru interpretări, semnificații, formularea de concluzii și lecții învățate.

Faceți o **prezentare TV a emisiunii AHA!** acoperind pentru grupul mare (toată echipa) răspunsurile la întrebările de mai jos. Răspunsurile la întrebări vor fi colectate de la întreg grupul și sintetizate sub forma unei emisiuni TV.

Reguli:

- puteți să vă deplasați de la un grup la altul pentru a culege răspunsuri la întrebări cu condiția ca în locația grupului vostru să rămână și să fie întotdeauna disponibile 1-2 persoane;
- trebuie să aflați răspunsuri de la tot grupul, nu doar de la grupul vostru;
- timpul avut la dispoziție pentru finalizarea sarcinii este de 30 de minute și fiecare persoană din grup trebuie să fie implicată;
- timpul de planificare pentru finalizarea sarcinii este de 5 minute. După expirarea celor 5 minute se dă start la sarcină;
- cu 5 minute înainte de expirarea timpului facilitatorul va anunța că mai sunt 5 minute.

Întrebări recomandate:

- ROL: Ce rol ai avut în timpul activității/proiectului? Și de ce ți-ai luat această rol?
- SENTIMENTE: Cum sentimentele și emoțiile tale au influențat ceea ce ai zis sau făcut?
- DESCOPERIRI: Ce ai aflat/descoperit despre tine/despre ceilalți, despre provocările activităților/proiectului, despre tematică etc?
- REGRETE: Ai ceva regrete, sau oportunități ratate? Ce ți-ar fi plăcut să fi făcut diferit?
- REZULTATE/OBIECTIVE PERSONALE ȘI DE GRUP: Ce rezultate ți-ar fi plăcut să fie atinse în activitate/proiect? Cum ai reușit să atingi obiectivele tale personale în urma acestei activități/proiecte? Cum ai reușit să contribui la atingerea obiectivelor grupului tău?
- FEEDBACK: Care a fost cel mai valoros feedback pe care l-ai primit/l-ați primit în urma activității/proiectului? Care a fost cel mai puțin valoros feedback primit?
- GRUPUL/SUSȚINĂTORII: Ce ai apreciat cel mai mult la ceilalți, la colegii tăi, parteneri, susținători?
- PROCESUL DE ÎNVĂȚARE: Cum a ajutat sau nu te-a ajutat proiectul/activitatea în procesul tău de învățare?

GRUPUL TREFLĂ – PLANURI CONCRETE DE VIITOR: Cum te va afecta ce ai descoperit pe viitor?

Aceasta este etapa TREFLEI, care simbolizează creșterea viitoare și/sau posibilitățile de creștere. Folclorul ne spune că dacă găsești un trifoi cu patru foi ești norocos.

Faceți un **reportaj radio a emisiunii - Și acum ce...!** - acoperind pentru grupul vostru mare (toată echipa) răspunsurile la întrebările de mai jos. Răspunsurile la întrebări vor fi colectate de la întreg grupul și sintetizate sub forma unui reportaj radio- tip interviu.

Reguli:

- puteți să vă deplasați de la un grup la alt grup, pentru a culege răspunsuri la întrebări, cu condiția ca în locația grupului vostru să rămână și să fie întotdeauna disponibile 1-2 persoane;
- trebuie să aflați răspunsuri de la tot grupul, nu doar de la grupul vostru;
- timpul avut la dispoziție pentru finalizarea sarcinii este de 30 de minute și fiecare persoană din grup trebuie să fie implicată;
- timpul de planificare pentru finalizarea sarcinii este de 5 minute. După expirarea celor 5 minute se dă start la sarcină;
- cu 5 minute înainte de expirarea timpului, facilitatorul va anunța cât timp mai au la dispoziție echipele.

Întrebări recomandate:

- **BENEFICII:** Cum vei beneficia în urma acestei activități/proiect pe viitor?
- **ALEGERI:** Ce alte posibile alegeri ai face în viitor pornind de la lecțiile învățate în urma acestei activități/proiect?
- **SCHIMBĂRI:** De acum înainte, ce vei începe să faci diferit, vei înceta să mai faci sau vei continua să faci?
- **PLAN DE ACȚIUNE:** Ce vrei să iei concret în urma acestei experiențe în viața ta de zi cu zi? De ce? Cum? Când?
- **PREDICȚII:** Care sunt cele mai optimiste predicții despre valoarea reală a acestui proiect pe viitor?
- **PRIORITĂȚI:** Voi fi încântat dacă reușesc să...! Voi fi dezamăgit dacă reușesc să.....!
- **REPETIȚIE:** În ce alte context vei exersa cele învățate?
- **VISURI:** Ce te inspiră pe viitor din această activitate, chiar dacă nu ai un plan concret?

După finalizarea activității, participanții vor fi invitați să-și prezinte sarcina, iar la final facilitatorul va încerca să facă o sumarizare a lecțiilor învățate și în special a ceea ce își propune pe viitor fiecare, la nivel personal. O parte din lecțiile învățate pot fi adăugate în contractul de valori al grupului, mai ales dacă această metodă de procesare se face pentru un proiect de serviciu în folosul comunității; sau le pot adăuga în planul lor de dezvoltare personală.

Dacă simțiți că timpul nu este suficient, se pot alocă mai mult de 30 de minute. Prezentările făcute de grup pot fi numai punctul de plecare pentru a intra mai amănunțit în procesare, în sensul în care participanții pot fi întrebați – uitându-se la flipchartul cu Descoperiri - care ar fi lucrurile pe care ar dori să le analizeze mai mult ca și grup în urma acestui proiect sau acestei activități. Și de aici procesarea se poate duce mai centrat doar pe anumite aspecte. De exemplu - în cazul unui proiect se poate merge exclusiv pe partea de comunicare sau pe dinamica de grup și relaționare sau pe responsabilitatea în managementul bugetului etc.

Avantajele metodei: metoda este foarte integrativă în sine - pentru că fiecare participant are minim un rol. Fiecare participant are șansa să reflecteze asupra experienței sale, dar își poate dezvolta în paralel empatia și ascultarea activă, discutând cu ceilalți participanți. Este o metodă recomandată pentru un grup care a ajuns deja la un nivel înalt de performanță și mai ales când aveți în grup mai mulți participanți recunoscuți ca și lideri informali, care pot să ajute mult în facilitarea acestei activități.

Adaptare: dacă sunt mai mulți lideri într-un club/grup, atunci fiecare lider poate să își asume rolul de facilitator pentru unul din cele patru grupuri pentru a asigura fluența activității și realizarea sarcinii în timpul stabilit. Metoda de procesare poate fi și ea procesată după finalizarea ei pentru că, în sine, presupune o activitate de echipă intensă, bine planificată, care necesită multă empatie, ascultare activă, capacitate de sinteză.



CĂRȚILE DE JOC

23. *Apreciez la tine*

Durata: între 10-20 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru începutul sau finalizarea procesării

Potrivit în special pentru:
proiect

Materiale: mingi

Pregătire: pregătiți o minge mică sau mai multe.

Facilitare: la începutul sau finalul unei activități specifice proiectului de serviciu în folosul comunității, participanții vor fi rugați să stea în cerc și să arunce o minge de la unul la celălalt specificând ceea ce apreciază la persoana respectivă.

Avantajele metodei: se poate folosi atunci când grupul a fost cam încordat sau au apărut conflicte, pentru a-i mai relaxa un pic, înainte de a intra în procesarea proiectului sau a unei etape a proiectului. Sau se poate realiza la finalul procesării, pentru a puncta încă odată motivele pentru care se apreciază.

Adaptare:

- Cardurile aprecierii: fiecare persoană își scrie numele pe un cartonaș sau o bucată de hârtie, iar cardurile sunt pasate în jurul cercului, pentru ca fiecare să poată scrie ce apreciază la fiecare persoană în parte. Când cardul ajunge înapoi, facilitatorul trebuie să ofere participanților timp pentru a fi citite;
- În mijlocul cercului: grupul se așează în cerc și în mijloc este invitat unul dintre participanți, care trebuie să țină ochii închiși în timp ce ceilalți vin pe rând și îi șoptesc la ureche ce apreciază la el/ea. Jocul se termină când prin mijloc trec toți participanții.

24. Imaginea proiectului nostru

Durata: între 5-10 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru etapa de Analiză&Reflecție

Potrivit în special pentru:
proiect

Pregătire: pregătiți întrebările de procesare.

Facilitare: grupul este așezat în cerc în picioare. Câte un membru al grupului intră în centrul cercului și se așează într-o poză (statuie nemișcată), care ar reprezenta un moment, o stare sau un element din proiectul lor. Rămâne în această poziție până vine un alt membru al grupului și se adaugă în imagine completând-o. Mai departe, vine un alt membru și tot așa până a fost inclus fiecare membru din grup în statuie. Se poate face în final o fotografie a grupului și de la această imagine să înceapă procesarea trecând prin toate etapele.

Avantajele metodei: oferă o imagine personală, dar și de grup asupra proiectului, oferă energie grupului și este un punct bun de plecare în aprofundarea procesării.

25. Poezia proiectului nostru

Durata: între 21-50 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru etapa de experiență a proiectului
- Pentru toate etapele procesării

Potrivit în special pentru:
proiect

Materiale: flipchart, markere

Pregătire: pregătiți întrebările de procesare.

Facilitare: În timpul implementării proiectului, câte 1-3 membri ai echipei, pe rând, sunt rugați să scrie de la o întâlnire la alta una-două strofe cu 4 versuri despre ce se întâmplă în acel moment/etapă în proiect. La fiecare întâlnire de club se amintește cine sunt următoarele 2-3 persoane care vor scrie versurile până la întâlnirea următoare. La finalizarea proiectului, procesare va începe cu împărtășirea versurilor scrise. Se pot pune toate versurile pe un flipchart, sau se pot printa și se poate face o analiză a poeziei de grup, participanții încercând să extragă din toate versurile răspunsurile la următoarele întrebări:

- Care au fost pașii făcuți în proiect?
- Ce provocări, ce rezultate ați avut?
- Ce sentimente, emoții stări v-au încercat?
- Ce lecții, semnificații, descoperiri ați făcut?
- Ce impact ați avut cu proiectul vostru?
- Ce planuri de viitor aveți?

Pe parcurs se completează și cu alte păreri ale participanților, pe lângă ceea ce s-a extras din poezie, ducându-se procesarea până la capăt.

Avantajele metodei: inspiră membrii grupului să fie creativi. Dezvoltă abilitatea de a face asocieri, de a selecta și a sumariza experiența lor.

Adaptare: în loc de poezii se pot face colaje din hâtie, pe parcurs sau colaje foto-video, dacă există competența sau resursele necesare în cadrul grupului.

26. Un țânțar pe perete

Durata: între 21-50 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru etapa de Analiză&Reflecție

Potrivit în special pentru:
proiect

Pregătire: pregătiți întrebările de procesare.

Facilitare: rugați participanții să-și ia câteva momente, după o activitate în cadrul unui proiect sau la finalizarea unui proiect. În acest timp vor trebui să-și imagineze că sunt un țânțar pe un perete și se uită din afară la ce s-a întâmplat în proiect/activitate, fără să fi fost implicați direct. Pornind de acolo, vor trebui să scrie pe o hârtie povestea din perspectiva lor, sau să o povestească de acolo mergând cu procesarea mai departe.

27. Anticiparea simțurilor

Durata: între 10-20 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Înainte de procesare
- Pentru etapa de Analiză&Reflecție

Potrivit în special pentru:
proiect

Pregătire: pregătiți întrebările de procesare

Facilitare metodă: Înaintea unei activități din cadrul proiectului sau a unui eveniment din cadrul proiectului, participanții vor fi rugați să scrie sau să împărtășească cu grupul ce cred că vor auzi, vor mirosi, vor simți, vor atinge sau vor gusta în timpul activității care va urma. La finalul zilei de activități din proiect, pornind de la ceea ce anticipau că se va întâmpla, vor intra în procesare în etapa de reflecție cu ceea ce au auzit, simțit, văzut, mirosit în timpul experienței. De aici va merge procesarea mai departe în următoarele etape.

Avantajele metodei: metoda prezintă avantajul că participanții se vor raporta la așteptările lor inițiale și vor putea reflecta mai ușor la experiența trăită, pornind de la aceste așteptări sau anticipări. Se va putea analiza sau reflecta cu privire la importanța setărilor de așteptări: avantaje și riscuri.

28. Reflecția dulce (adaptare după Jennifer Hofmann)

Durata: între 21-50 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru etapa de Analiză&Reflecție

Potrivit în special pentru:
proiect

Materiale: bombonele colorate

Pregătire: pregătiți întrebările de procesare. Achiziționați o pungă mare de M&M sau Skittles.

Facilitare metodă: Cumpără o pungă mare de bomboane mici colorate (M&M, Skittles sau altele). Pentru fiecare culoare desemnează o afirmație/întrebare. Eventual, scrie pe niște cartoane sau foi culorile și asocierea făcută pentru fiecare culoare:

Galben - ceva surprinzător ce ai descoperit/învățat azi;

Verde - ceva ce ți-ai fi dorit în urma acestui proiect;

Albastru - ceva ce ți-a părut rău că s-a întâmplat;

Roșu - ceva care te-a înfuriat sau te-a pus într-o poziție inconfortabilă;

Portocaliu - ceva concret care îți propui să iei cu tine din acest proiect.

Fiecare membru va lua câte o bomboană din fiecare culoare și va avea timp să se gândească la fiecare dintre ele. Sub direcționarea facilitatorului, va începe să împărtășească cu membrii grupului răspunsurile, fiecare culoare pe rând. Mai întâi, se răspunde pentru galben, apoi pentru verde, albastru și așa mai departe. Dacă există o bomboană pentru care cineva nu are răspuns, o va oferi cuiva din grup la sfârșitul activității, împreună cu o apreciere.

Avantajele metodei: faptul că pot să mănânce ceva dulce le aduce motivația extrinsecă de a reflecta pentru fiecare întrebare.

Adaptare: puteți să înlocuiți asocierile cu întrebări mai relevante pentru grupul vostru.

29. Scrisoare către mine

Durata: între 21-50 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Înainte de experiență
- Pentru etapa de Analiză&Reflecție din procesare

Potrivit în special pentru: proiect

Materiale: foi A4, pixuri

Pregătire: pregătiți întrebările de procesare. Pregătiți foi A4, pixuri și plicuri suficiente pentru a oferi câte unul fiecărui participant.

Facilitare: înainte de începerea implementării proiectului, roagă participanții să-și scrie o scrisoare pentru ei înșiși despre obiectivele lor personale de dezvoltare care s-ar putea îndeplini prin implicare în acest proiect- ce competențe ar vrea să își dezvolte sau ce trăsături de caracter ar vrea să exerseze pe perioada implementării proiectului. Scrisorile, puse în plicuri, vor fi păstrate la facilitator. După finalizarea proiectului, scoate din nou la lumină scrisorile, pentru începerea procesării. Oderă-le timp să le citească și trece-i prin procesare folosind una sau mai multe din metodele de mai sus.

Avantajele metodei: stimulează dezvoltarea unui plan personal de învățare. Se poate folosi atunci când metodele clasice de construire a unui plan de învățare nu funcționează.

30. Masca

Durata: între 21-50 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru etapa de Analiză&Reflecție

Potrivit în special pentru:

proiect

Materiale: farfurii de plastic, markere, carioci

Pregătire: pregătiți întrebările de procesare. Pregătiți farfurii de plastic, foarfece și markere suficiente pentru întregul grup de participanți.

Facilitare: oferă fiecărui participant o farfurie de plastic. Pregătește foarfece, culori-markere și oferă-le timp să realizeze din farfurii o mască cu două fețe. Pe o parte a feței trebuie să deseneze elemente ce țin de modul în care ar fi vrut ei inițial să fie implicați în acest proiect, iar pe cealaltă parte vor desena elemente, simboluri, cuvinte, despre cum s-au văzut ei pe sine implicați în mod real în proiect. După finalizare, fiecare va prezenta individual farfuria sa, dacă grupul este mai mic sau în grupe de câte 3-4, dacă grupul depășește 12 participanți. De la aceste prezentări, se merge în profunzime cu procesarea proiectului - în special pe dimensiunea de implicare personală a fiecăruia în proiect.

Avantajele metodei: este o metodă potrivită dacă intenția este de a stimula creativitatea participanților. Dar poate să dureze foarte mult.

Adaptare: dacă doriți ca procesarea să meargă și spre direcția analizei dinamicii de grup, atunci pe o față a farfuriei pot să-și dea cu părerea membrii grupului. În acest sens fiecare își face farfuria, își va scrie numele pe ea și se tot dă farfuria, în cerc, până când fiecare desenează simblouri sau scrie cuvinte care să descrie implicarea persoanei respective în proiect. La final se oferă timp de prezentare a farfuriilor. De aici se trece mai departe în procesare.

31. Totul pe perete

Durata: între 21-50 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru toate etapele procesării

Potrivit în special pentru:
proiect

Materiale: foi de flipchart, markere

Pregătire: pregătiți întrebările de procesare. Pregătiți pe perete mai multe foi de flipchart pe care să fie scrise indicațiile.

Facilitare metodă: tapetează un perete cu foi de flipchart. Pe fiecare secțiune din perete scrie cuvinte sau desenează simboluri care să reprezinte:

- fapte, întâmplări;
- sentimente, emoții, gânduri;
- descoperiri, lecții învățate;
- acțiuni concrete.

Oferă participanților multe creioane colorate și markere, pune muzică și oferă-le timp să scrie sau să deseneze răspunsuri pentru fiecare secțiune, raportându-se la ultimul lor proiect. Pornind de la acest mare desen, treci prin procesare sumarizând răspunsurile pentru fiecare etapă din procesare.

Avantajele metodei: stimulează reflecția individuală și creativitatea.

32. Obiectele

Durata: între 21-50 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru etapa de Analiză&Reflecție

Potrivit în special pentru:
proiect

Pregătire: pregătiți întrebările de procesare.

Facilitare: înainte de procesarea unui proiect, fiecare participant va fi rugat să caute în jur, în rucsac, în sală sau afară diferite obiecte care pot fi puse în mijlocul camerei pentru activitatea care va urma. Se vor da 3-4 minute pentru ca fiecare să dea curs invitației și să pună obiectele în mijlocul cercului. Mai departe, participanții vor fi rugați să se gândească la proiectul lor și să selecteze un obiect care să-l reprezinte, de la planificare și până la implementare/finalizare. Pornind de la fiecare obiect ales, participanții vor argumenta, pe rând, de ce au ales obiectul respectiv, ce simbolizează. De aici, procesarea va merge mai departe. După ce s-a ajuns la transfer, ați putea din nou să provocați participanții să aleagă un obiect care să descrie cum se văd pe ei înșiși și echipa pentru următorul proiect: ce ar trebui să dobândească sau să fie ei pentru a realiza un proiect de impact în comunitatea lor.

Avantajele metodei: stimulează asocierea și găsirea de metafore, simboluri.

33. Alege și argumentează

Durata: între 21-50 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru toate etapele procesării

Potrivit în special pentru:
proiect

Materiale: foi A4, marker

Pregătire: pregătiți întrebările de procesare.

Facilitare: facilitatorul pregătește o serie de afirmații pentru grup (vezi mai jos). La fiecare afirmație, participanții pot să opteze pentru următoarele răspunsuri: sunt de acord, nu sunt de acord, nu știu. Aceste răspunsuri se vor scrie pe hârtie și se vor poziționa pe perete în colțuri diferite al camerei. Facilitatorul va citi pe rând câte o afirmație care este legată de proiectul lor, și fiecare, individual, se va poziționa în sală în dreptul răspunsului care se potrivește cu întrebările. După poziționare, sarcina lor va fi să argumenteze de ce s-au așezat în acel spațiu al camerei. Scopul activității este de a culege cât mai multe păreri sau de a oferi părerile lor despre proiect într-un mod cât mai agreabil, fără a se crea o competiție între argumentatori. Se va menționa la începutul activității că părerile sunt personale și se respectă aceste păreri. Dacă cumva pe parcursul argumentării unei activități cineva vrea să își schimbe părerea sau poziția, se poate muta de la un tip de răspuns la altul. Întrebările ar putea fi:

- Proiectul nostru a fost bine ales - a atins o problemă cu adevărat reală și urgentă;
- Am fost implicați cu toții 100% în proiect;
- Pașii pe care i-am făcut în proiect nu au avut logică - au fost greșit gândiți;
- Am fost cu toții foarte responsabili atunci când ne-am asumat roluri în proiect;
- M-am simțit foarte confortabil cu rolul meu în proiect;
- Proiectul nostru a avut un impact real în comunitate;
- M-am provocat în proiect să ies din zona mea de confort și să învăț mai multe;
- Cred că a fost un proiect prea simplu/prea complicat pentru noi;
- Proiectul nostru a fost foarte vizibil în comunitate - toată lumea relevantă a aflat despre el;
- În urma acestui proiect cred că sunt un om mai bun/sau mai pregătit pentru o experiență similară.

Avantajele metodei: poate stimula discuții puternice și profunde. Fiecare membru va fi implicat cel puțin prin faptul că se poziționează într-o zonă a sălii.

Adaptare: întrebările se pot schimba și adapta, dar recomandarea este să urmăriți pașii ciclului învățării prin experiență prin aceste întrebări.

34. Proiectul nostru în acvariu

Durata: între 21-50 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru toate etapele procesării

Potrivit în special pentru:
proiect

Pregătire: pregătiți întrebările de procesare.

Facilitare: această metoda este adaptată după metoda Acvariul. Împărțiți participanții în 4-5 grupe. Fiecare grupă va fi responsabilă să gândească pe o anumită dimensiune a proiectului de serviciu în folosul comunității. O grupă se va gândi la etapa de identificare a problemei, planificarea și scrierea proiectului; o grupă la modul în care au lucrat cu beneficiarii și impactul proiectului asupra lor; o grupă cum s-a lucrat cu partenerii sau sponsorii; o grupă a partea de comunicare, promovare, vizibilitate; o grupă la cum s-a lucrat, ca echipă, pentru implementarea proiectului.

Participanții se vor așeza pe grupe în cerc și își vor delega un reprezentat care să sintetizeze discuțiile grupului. Vor avea loc mai multe runde de discuții, reprezentantul fiind schimbat după fiecare. Oferiți fiecărui grup foi și pixuri pentru a sintetiza ideile. Recomandăm ca întrebările pentru fiecare rundă să fie scrise pe un flichart.

Runda 1 de discuții:

- Care au fost pașii făcuți în proiect în funcție de subiectul fiecărei echipe?
- Ce a funcționat? Care au fost punctele tari? Ce sentimente, emoții, gânduri vă treceau prin minte când lucrurile mergeau bine?

Runda 2 de discuții (schimbare de reprezentant):

- Ce nu a funcționat? Care au fost provocările? Care au fost soluțiile găsite?
- Ce sentimente, emoții gânduri v-au încercat în momentele provocatoare?

Runda 3 de discuții (schimbare de reprezentant):

- Ce concluzii, păreri puteți extrage din punctele tari, din ceea ce a funcționat?
- Ce concluzii, semnificații, lecții puteți extrage din provocările voastre și reacțiile voastre la provocările avute?

Runda 4 de discuții (schimbare de reprezentant):

- Ce ați face diferit data viitoare? Ce anticipați că s-ar putea îmbunătăți?
- Ce ați face la nivel personal mai bine data viitoare?

După finalizarea celor 4 runde, facilitatorul va rezuma discuțiile. Se pot introduce mai multe grupe, cu tematici mai specifice, în funcție de realitatea proiectului și contextului.

Avantajele metodei: stimulează implicarea foarte mare a fiecărui membru din grup, mai ales prin faptul că fiecare devine pe rând reprezentant al grupului.

Adaptare: pornind de la aceste discuții, procesarea se poate continua numai pe una sau două tematici care au părut cele mai provocatoare din proiect, sau pe cele care au generat cea mai multă învățare pentru participanți

35. Cutia cu amintiri

Durata: între 10-20 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru toate etapele procesării

Potrivit în special pentru:
proiect

Pregătire: pregătiți întrebările de procesare.

Facilitare: pentru întâlnirea de procesare de după finalizarea unui proiect de serviciu în folosul comunității, puteți ruga participanții să aducă pentru activitate fotografii, obiecte sau orice amintire care se leagă direct sau indirect de identificarea, planificarea, scrierea și implementarea proiectului. Dacă nu au adus prea multe obiecte, atunci puteți să oferiți postit-uri și fiecare să scrie în câteva cuvinte o amintire despre proiect. O persoană poate să scrie mai multe amintiri - dar câte una pe fiecare bilețel. Se pot pune bilețele alături de fotografii sau obiecte. Facilitatorul le extrage și le citește pe rând, pornind procesarea (etapa de Analiză&Reflecție) de aici.

36. Incidentul critic

Durata: între 21-50 minute

Momentul din procesare în care se poate folosi:

- Pentru etapa de Analiză&Reflecție

Potrivit în special pentru:
proiect


Pregătire: pregătiți întrebările de procesare.

Facilitare: alege un incident din cadrul scrierii sau implementării unui proiect de serviciu în folosul comunității în care a fost implicată cea mai mare parte din echipă. Oferă-le participanților foi de hârtie și roagă-i să scrie, sub forma unui raport, ce s-a întâmplat în proiect, răspunzând pe scurt la întrebările: Ce? Cine? Unde? Cum? De ce? Mai departe rugați participanții să împărtășească, pentru a vedea care sunt diferențele între modul în care fiecare a văzut o întâmplare. Menționați că scopul activității nu este să se găsească vinovați, ci de a explora diversele moduri/perspective în care poate fi văzută aceeași poveste. Pornind de aici, puteți să mergeți cu procesarea pe ceea ce reiese a fi de cel mai mare interes pentru a fi aprofundat de către grup în procesarea aprofundată.

Avantajele metodei: ajută la selecția tematicilor care au nevoie să fie aprofundate. Prezintă dezavantajul că poate deveni greu de gestionat, dacă se leagă de o situație mult prea conflictuală. Recomandăm a se folosi pentru grupuri care au trecut poate de mai multe ori prin stadiul Performing.

7. BIBLIOGRAFIE

- [1] Cultura elevilor și învățarea, ISE, București, 2014, p.72 in <http://www.ise.ro/wp-content/uploads/2015/08/Cultura-elevilor-si-invatarea.pdf>
- [2] American Psychological Association, Coalition for Psychology in Schools and Education. (2015). Top 20 Principles from Psychology for PreK–12 Teaching and Learning., accesat de pe <http://www.edutopia.org/blog/research-highlights-2015-youki-terada> la data de 11.04.16
- [3] Deans for Impact (2015). The Science of Learning. Austin, TX: Deans for Impact., accesat de pe <http://www.edutopia.org/blog/research-highlights-2015-youki-terada> la data de 11.04.16
- [4] www.ted.com Sugatra Mitra, toate conferințele.
- [5] Cassidy, S. (2004) Learning styles: An overview of theories, models, and measures, Educational Psychology, 24 (4), p.419-444
- [6]<http://elearningindustry.com/learning-style-diagnostics-grasha-riechmann-student-learning-styles-scale>, accesat la data de 2.05.2016
- [7] http://edutechwiki.unige.ch/en/Learning_style, accesat la data de 03.05.2016
- [8] Adriana Băban (coord.), 2001, Consiliere Educațională Ghid metodologic pentru orele de dirigiență și consiliere, Cluj – Napoca
- [9] Thomas Gordon, Noel Burch, 2012, Teacher Effectiveness Training
- [10] Burnette, Jane. (1999). "Strategies for Teaching Culturally Diverse Students." Teacher Vision. Retrieved March 21, 2016
<https://www.teachervision.com/teaching-methods/resource/6039.html>
- [11] Guild, Pat Burke. (2001). Diversity, Learning Style and Culture. John Hopkins School of Education. New Horizons for Learning. Descărcat în 21 martie, 2016.
<http://education.jhu.edu/PD/newhorizons/strategies/topics/Learning%20Styles/diversity.html>
- [14] Drd. Bercu N, <http://www.ise.ro/a-invata-sa-inveti-in-scoala-dincolo-de-logica-implicita-a-simtului-comun>. Accesat în 28.12.2015.
- [12]<http://www.alsdgc.ro/userfiles/Curriculum%20mentorat%20final.pdf> p.7,15. Accesat în 28.12.2015.
- [13] Schoel, Jim, Prouty, Dick, and Radcliffe, Paul. (1988) Islands of Healing: A Guide to Adventure Based Counseling.,Hamilton, MA: Project Adventure.
- [14] Sen, Amartya. (1999), Development as Freedom. New York: Anchor Books
- [15] Weide Aage, Popescu Vali. 2004. Debriefing Manual.
- [16] Mustată Alina, Mișu Silvia., 2008, Suport de curs Formare de formatori (Fundația Noi Orizonturi)
- [27] Leung Karen.2006., Essential Guide to Reflection. Calcorps Public Service Center Descărcat în 27.04.2016 (http://publicservice.berkeley.edu/sites/default/files/Cal_Corps_Reflection_Guide.pdf
- [18] Reed Julie, Koliba Christopher. 2003. Facilitationg Reflection, A Manual for Leaders and Educators. Descărcat în 27.04.2016 (<http://www.uvm.edu/~dewey/reflect.pdf>)
- [19] Watson Stuart, 2001, Reflection Toolkit. (www.northwestserviceacademy.org)
- [20] Jens Jessica, University of Wistconsin,4H Youth Development,2007, Reflection Activities Ideas. Descărcat în 17 aprilie 2016.
(http://fyi.uwex.edu/wi4hpublications/files/2015/10/Debriefing_Activity_Idea_Sheets.pdf)
- [21] Rohnke,K.; Butler,S.,(1995) Quicksilver.Dubuque,IA: Kendall/Hunt Publishing Company
- [22] Dr Jacqueline McManus, University of New South Wales, A NEW WAVE OF SENSATION: THE CRITICAL ROLE EMOTIONS PLAY IN CRITICAL REFLECTION



Drept de autor Fundația Noi Orizonturi, 2017.

Acest material a fost dezvoltat de către Fundația Noi Orizonturi în cadrul proiectului „Profesori motivați, tineri pregătiți pentru viață!” co- finanțat printr-un grant din partea Elveției prin intermediul Contribuției Elvețiene pentru Uniunea Europeană Extinsă

Dreptul de copyright pentru această publicație aparține Fundației Noi Orizonturi. Reproducerea parțială sau integrală a acestui material este permisă doar cu acordul scris al Fundației Noi Orizonturi și în condițiile menționării sursei.

Acest material nu reflectă neapărat poziția oficială a guvernului elvețian. Responsabilitatea pentru conținutul acestuia este asumată în întregime de Fundația Noi Orizonturi.

Coordonatori manual: Maria Butyka & Laura Borbe
Autori: Maria Butyka, Laura Borbe, Sorana Pogacean,
Tiberiu Culidiuc, Raluca Popa, Andra Culisir, Kelly Organ