

Metodologie de formare a formatorilor care lucrează cu adulți cu competențe reduse

Acest material a fost publicat cu sprijinul financiar al Comisiei Europene în cadrul proiectului Erasmus + "Effective training for adults with low skills and competencies" (2020-1-RO01-KA204-079912). Proiectul ETAD este coordonat de Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Vrancea (România), în parteneriat cu Asociația Alternative Educaționale Vrancea (România), weltgewandt. Institut für interkulturelle politische Bildung e.V. (Germania), CNIPA Puglia (Italia) and Centro Studi Pluriversum (Italia).

Conținutul prezentului material reprezintă responsabilitatea exclusivă a autorilor, iar Agenția Națională și Comisia Europeană nu sunt responsabile pentru modul în care va fi folosit conținutul informației.

Elaborarea acestei metodologii de formare a fost coordonată de Silviu Daniel BREBULEȚ (Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Vrancea), cu sprijinul:

- Liliana Jeny MIHAI, Florentina Steluța CIOMAGA, Mădălina BREBULEȚ (C.J.R.A.E. Vrancea)
- Daniel Gheorghe GHERASIM, Daniela Janet POPOIU (A.A.E. Vrancea)
- Sophia BICKHARDT, Gesa SCHAFFRATH (weltgewandt)
- Giuseppe MONTANARO, Mariarosa BOCHICCHIO (CNIPA Puglia)
- Laura PROFIRI, Bianca DEGLI INNOCENTI, Vincenzo BIANCULLI, Marco BENINI, Martina GIORGI (Centro Studi Pluriversum)

Cuprins

Informații generale despre programul de formare	1
1. Nevoia formării formatorilor pentru adulții cu competențe reduse	1
2. Metodologia de formare	3
2.1. Număr de ore alocate pentru formare	3
2.2. Obiective principale.....	3
2.3. Obiective operaționale	3
2.4. Competențe vizate	4
2.5. Planificarea detaliată a activităților de formare	4
2.6. Strategia și instrumente de evaluare.....	7
2.7. Bibliografie.....	8
 Modulul 1. Empatie și respect pentru nevoile și opiniile altora	11
Modulul 2. Valorizarea diversității și respectarea diferențelor individuale.....	21
Modulul 3. Abilități de ascultare activă și interes pentru nevoile tuturor	30
Modulul 4. Abilitatea de a motiva și implica adulții cu competențe reduse în învățare.....	39
Modulul 5. Adaptabilitate și interes pentru feed-back de la adulții cu competențe reduse	50
Modulul 6. Inteligența emoțională și abilități de management al stresului	59
Modulul 7. Răbdare și auto-control.....	66
Modulul 8. Abilitatea de creare a unui climat confortabil pentru toți adulții care vor să învețe.....	74
Modulul 9. Abilitatea de elaborare a unor activități care să permită succesul adulților cu competențe reduse	85
Modulul 10. Abilitatea de a furniza feed-back pozitiv și relevant pentru toți formabilii, în special pentru adulții cu competențe reduse.....	98

INTRODUCERE

Informații generale despre programul de formare

Numele programului de formare: Formarea formatorilor adulților cu competențe reduse

Tipul programului de formare: *formare a formatorilor*

Grup țintă: formatori pentru adulții cu competențe reduse

1. Nevoia formării formatorilor pentru adulții cu competențe reduse

Implicarea și menținerea adulților cu competențe reduse în educație este o sarcină dificilă chiar și pentru cele mai experimentate și bine finanțate sisteme educaționale în Europa, așa cum recunoaște OECD (2019): „adulții cu competențe reduse au o probabilitate de două ori mai mică să participe la activități de învățare comparativ cu cei cu competențe mai mari [...] este o problemă în special pentru adulții cu competențe reduse, mulți dintre aceștia experimentând eșecul în educație și având dificultăți în a reveni în sala de clasă”.

În consecință, atunci când planifică activități de învățare pentru adulții cu competențe reduse, formatorii și instituțiile de formare trebuie să răspundă multor întrebări dificile, iar datele cules prin prezentul studiu ar putea ajuta specialiștii din Europa:

☐ **Care este potențialul de învățare al adulților cu competențe reduse?** *Cei mai mulți dintre profesioniștii în educația adulților sunt de acord că adulții cu competențe reduse pot învăța la fel de eficient ca oricare alți adulți, sau cel puțin într-o măsură relevantă, dar doar dacă este utilizată o metodologie adecvată de formare;*

☐ **Este preferabilă organizarea unor cursuri pentru grupe de adulți cu competențe reduse sau îi integrăm pe aceștia în grupele uzuale de formare?** *Cei mai mulți dintre profesioniști sunt de acord că cea mai bună soluție este de a organiza programe de formare specifice pentru grupele de adulți cu competențe reduse, utilizând o metodologie adaptată nevoilor lor și modului lor specific de învățare;*

❑ Este nevoie de metode speciale în activitățile cu adulții cu competențe reduse? *Cei mai mulți dintre profesioniști sunt de acord educația adulților cu competențe reduse necesită cel puțin adaptarea metodologiei de formare a adulților, dar este preferabil să fie utilizată o metodologie specifică pentru a răspunde mai bine acestei categorii specifice de adulți;*

❑ Este necesară formarea formatorilor care lucrează cu adulți cu competențe reduse? *Cei mai mulți dintre profesioniști sunt de acord că formarea adulților cu competențe reduse este o sarcină dificilă și sunt necesare abilități specifice, așadar formatorii care desfășoară astfel de activități au nevoie de cursuri specifice pentru a-și dezvolta competențele necesare pentru furnizarea unor servicii de calitate pentru acești beneficiari.*

❑ Care sunt cele mai importante obiective pentru formatorii care lucrează cu adulți cu competențe reduse? *Cei mai mulți dintre profesioniști sunt de acord că formatorii adulților cu competențe reduse ar trebui să se focalizeze pe motivarea participanților pentru învățare prin adaptarea conținuturilor, crearea unui climat pozitiv și încurajarea feed-back-ului.*

Având în vedere aceste răspunsuri, putem concluziona că organizațiile care lucrează cu adulți cu competențe reduse trebuie să recunoască faptul că acești adulți pot învăța la fel de eficient ca oricare alții, dar doar dacă participă la activități de formare organizate special pentru ei, utilizând o metodologie care răspunde nevoilor lor implementată de un profesionist care a fost format pentru această activitate și care se focalizează în principal pe adaptarea conținuturilor și încurajarea participării prin crearea unui climat pozitiv, motivarea participanților și comunicarea cu aceștia pentru încurajarea feed-back-ului.

În ceea ce privește formarea formatorilor care lucrează cu adulții cu competențe reduse, datele noastre subliniază că acești formatori au nevoie de un set specific de competențe care include:

❑ abilități foarte importante: *empatia și respectul pentru nevoile și opiniile altora, abilități de ascultare activă și interes pentru nevoile tuturor, valorizarea diversității și respect față de diferențele individuale, abilitatea de a motiva și implica adulții cu competențe reduse în activitățile de învățare;*

❑ abilități importante: *adaptabilitate și interes pentru feed-back-ul din partea adulților cu competențe reduse, abilitatea de a crea un climat pozitiv de învățare pentru ca toți adulții să poată învăța, răbdare și auto-control, abilitatea de a elabora activități de învățare care să permită adulților cu competențe reduse să aibă succes, abilitatea de a furniza feed-back relevant și pozitiv pentru fiecare participant, în special pentru cei cu competențe reduse, inteligență emoțională și abilități de management al stresului.*

În consecință, propunem instituțiilor care vor să organizeze activități de formare a formatorilor care lucrează cu adulți cu competențe reduse să aibă în vedere un program de formare cu 7 module, dintre care patru module obligatorii care să dezvolte competențele menționate anterior ca fiind foarte importante și trei module opționale care să dezvolte o parte dintre competențele anterior menționate ca fiind importante; selectarea modulelor opționale poate fi realizată în funcție de contextul național sau cultural (prin selectarea modulelor care dezvoltă abilitățile considerate mai relevante de specialiștii din acea țară) sau în funcție de contextul local sau interesele specifice ale instituției de formare raportat la nevoile beneficiarilor.

2. Metodologia de formare

2.1. Număr de ore alocate pentru formare

Programul de formare este elaborat în concordanță cu regulile de formare a cadrelor didactice din România și are alocat un număr total de 40 de ore distribuite astfel:

- ☐ 24 de ore pentru modulele obligatorii (4 module a câte 6 ore, incluzând activități de formare și de evaluare);
- ☐ 12 ore pentru modulele opționale (3 module a câte 4 ore, incluzând activități de formare și de evaluare);
- ☐ 2 ore pentru debriefing și feed-back;
- ☐ 2 ore pentru evaluarea finală.

Structura programului de formare poate fi adaptată în funcție de regulile din țara în care va fi implementat, cu excepția timpului alocat și structurii activităților practice, considerând că varianta optimă de implementare este cea elaborată de noi. Cea mai importantă formă de adaptare este selectarea modulelor opționale: am propus 6 module, dar recomandăm ca instituțiile furnizoare de formare să selecteze 3 module, cele mai relevante în funcție de criteriile proprii, pentru a menține formarea într-un interval de timp optim, facilitând astfel învățarea.

2.2. Obiective principale

Principalul obiectiv al formării este dezvoltarea competențelor formatorilor participanți în ceea ce privește furnizarea unui training relevant și eficient pentru adulții cu competențe reduse, fundamentat pe o mai bună înțelegere a modului în care acești adulți învață și pe dezvoltarea competențelor de adaptare a metodologiei de formare la nevoile și preferințele beneficiarilor.

2.3. Obiective operaționale

- ☐ să dezvolte competențele formatorilor de reflectare asupra nevoilor și intereselor altora și de comportare empatică în activitățile cu adulți cu competențe reduse
- ☐ să dezvolte competențele formatorilor de organizare a formării în grupuri diverse și de valorificare a potențialului pozitiv al diversității în învățare, în special în grupurile de adulți cu competențe reduse
- ☐ să dezvolte competențele de comunicare ale formatorilor
- ☐ să dezvolte competențele formatorilor de implicare a tuturor participanților în învățare și de motivare a acestora pentru învățarea reală
- ☐ să dezvolte competențele formatorilor de organizare eficientă a activităților destinate adulților cu competențe reduse
- ☐ să dezvolte competențele de auto-management ale formatorilor.

2.4. Competențe vizate

- ☐ empatie și respect pentru nevoile și opiniile altora
- ☐ respect pentru diversitate și interes pentru valorificarea diversității în formare
- ☐ abilități de ascultare activă și interes pentru nevoile tuturor
- ☐ abilități de motivare și implicare a adulților cu competențe reduse în formare
- ☐ competențe de elaborare a unor activități de formare care să încurajeze adulții cu competențe reduse să învețe în mod real (în funcție de modulele selectate, aceste competențe pot face referire la adaptabilitate și interes pentru feed-back-ul din partea adulților cu competențe reduse, abilitatea de a crea un climat confortabil de învățare pentru toți adulții care vor să învețe, abilitatea de elaborare a unor activități de formare care să permită adulților cu competențe reduse să aibă succes, abilitatea de a furniza feed-back pozitiv pentru toți formabilii, în special pentru adulții cu competențe reduse)
- ☐ competențe de auto-management (în funcție de modulele selectate, aceste competențe pot face referire la inteligența emoțională și abilitățile de management al stresului și / sau răbdare și auto-control).

2.5. Planificarea detaliată a activităților de formare

Modulul 1. Empatie și respect pentru nevoile și opiniile altora

interval de timp	sesiunea	activități
09.00 – 11.00	sesiunea 1	Activitatea 1. Joc de rol – adulții cu competențe reduse în educație
11.00 – 11.10	pauză de cafea	
11.10 – 12.40	sesiunea 2	Activitatea 2. Ce este empatia?
12.40 – 12.50	pauză de cafea	
12.50 – 14.20	sesiunea 3	Activitatea 3. Examinați-vă prejudecățile
14.20 – 14.30	pauză de cafea	
14.30 – 15.00	sesiunea 4	Recapitulare și evaluare

Modulul 2. Valorizarea diversității și respectarea diferențelor individuale

interval de timp	sesiunea	activități
09.00 – 11.00	sesiunea 1	Activitatea 1. Citate despre cultură și discuții despre nevoile noastre
11.00 – 11.10	pauză de cafea	
11.10 – 12.40	sesiunea 2	Activitatea 2. Privind lumea prin ochii altora
12.40 – 12.50	pauză de cafea	
12.50 – 14.20	sesiunea 3	Activitatea 3. Metoda biografică
14.20 – 14.30	pauză de cafea	
14.30 – 15.00	sesiunea 4	Evaluare. Peretele graffiti

Modulul 3. Abilități de ascultare activă și interes pentru nevoile tuturor

interval de timp	sesiunea	activități
09.00 – 11.00	sesiunea 1	Activitatea 1. Ascultare activă pentru o comunicare mai bună
11.00 – 11.10	pauză de cafea	
11.10 – 12.40	sesiunea 2	Activitatea 2. Înțelegerea și analiza nevoilor tuturor
12.40 – 12.50	pauză de cafea	
12.50 – 14.20	sesiunea 3	Activitatea 3. Managementul relațiilor pozitive
14.20 – 14.30	pauză de cafea	
14.30 – 15.00	sesiunea 4	Evaluare. Vino mai aproape sau îndepărtează-te!

Modulul 4. Abilitatea de a motiva și implica adulții cu competențe reduse în învățare

interval de timp	sesiunea	activități
09.00 – 11.00	sesiunea 1	Activitatea 1. Ce înseamnă motivarea adulților cu competențe reduse?
11.00 – 11.10	pauză de cafea	
11.10 – 12.40	sesiunea 2	Activitatea 2. Strategii de motivare
12.40 – 12.50	pauză de cafea	
12.50 – 14.20	sesiunea 3	Activitatea 3. Emoții negative în lucrul cu adulți cu competențe reduse
14.20 – 14.30	pauză de cafea	
14.30 – 15.00	sesiunea 4	Evaluare. Cum implicăm și motivăm adulții cu competențe reduse

Modulul 5. Adaptabilitate și interes pentru feed-back de la adulții cu competențe reduse

interval de timp	sesiunea	activități
09.00 – 10.40	sesiunea 1	Activitatea 1. Metode și strategii de dezvoltare a adaptabilității
10.40 – 10.50	pauză de cafea	
10.50 – 12.20	sesiunea 2	Activitatea 2. Nevoia de feed-back
12.20 – 12.30	pauză de cafea	
12.30 – 13.00	sesiunea 3	Evaluare. Știu și acționez!

Modulul 6. Inteligența emoțională și abilități de management al stresului

interval de timp	sesiunea	activități
09.00 – 10.40	sesiunea 1	Activitatea 1. Importanța auto-cunoașterii și auto-motivării
10.40 – 10.50	pauză de cafea	
10.50 – 12.20	sesiunea 2	Activitatea 2. Anxietatea profesională ca sursă de stres
12.20 – 12.30	pauză de cafea	
12.30 – 13.00	sesiunea 3	Evaluare. Poate inteligența emoțională să prevină stresul?

Modulul 7. Răbdare și auto-control

interval de timp	sesiunea	activități
09.00 – 10.40	sesiunea 1	Activitatea 1. Definiția răbdării
10.40 – 10.50	pauză de cafea	
10.50 – 12.20	sesiunea 2	Activitatea 2. Importanța auto-controlului în activitățile de formare
12.20 – 12.30	pauză de cafea	
12.30 – 13.00	sesiunea 3	Evaluare. Răbdare și auto-control în formarea adulților cu competențe reduse

Modulul 8. Abilitatea de creare a unui climat confortabil pentru toți adulții care vor să învețe

interval de timp	sesiunea	activități
09.00 – 10.40	sesiunea 1	Activitatea 1. Factori care creează un climat pozitiv de învățare
10.40 – 10.50	pauză de cafea	
10.50 – 12.20	sesiunea 2	Activitatea 2. Starea de bine a adulților care învață
12.20 – 12.30	pauză de cafea	
12.30 – 13.00	sesiunea 3	Evaluare. Crearea unui climat pozitiv pentru adulții care învață

Modulul 9. Abilitatea de elaborare a unor activități care să permită succesul adulților cu competențe reduse

interval de timp	sesiunea	activități
09.00 – 10.40	sesiunea 1	Activitatea 1. Designul de ansamblu al unui program de formare
10.40 – 10.50	pauză de cafea	
10.50 – 12.20	sesiunea 2	Activitatea 2. Designul de detaliu al unui program de formare
12.20 – 12.30	pauză de cafea	
12.30 – 13.00	sesiunea 3	Evaluare și auto-evaluare

Modulul 10. Abilitatea de a furniza feed-back pozitiv și relevant pentru toți formabilii, în special pentru adulții cu competențe reduse

interval de timp	sesiunea	activități
09.00 – 10.40	sesiunea 1	Activitatea 1. Observare sau interpretare?
10.40 – 10.50	pauză de cafea	
10.50 – 12.20	sesiunea 2	Activitatea 2. Furnizarea feed-back-ului
12.20 – 12.30	pauză de cafea	
12.30 – 13.00	sesiunea 3	Evaluare. Recapitulare prin metoda bulgărelui de zăpadă

2.6. Strategia și instrumente de evaluare

În concordanță cu regulile referitoare la formarea profesorilor din România, evaluarea rezultatelor formării cuprinde evaluare periodică, feed-back final și evaluare finală.

A. Evaluarea periodică va fi organizată în cadrul fiecărui modul, în ultima sesiune de 30 de minute, în conformitate cu metodologia stabilită pentru implementarea fiecărui modul.

B. Feed-back-ul final va fi solicitat participanților în sesiunea de 2 ore dedicată pentru debriefing și feed-back.

Această activitate va cuprinde discuții de grup pentru o mai bună înțelegere a eficienței percepute a activităților de formare, pentru evaluarea metodologiei de formare și gradului de atingere a obiectivelor etc.

Această activitate poate include, de asemenea, un scurt chestionar pentru participanți care solicită aceleași informații ca în discuția de grup dar într-o manieră cantitativă care va permite organizatorilor să ia decizii relevante cu privire la actualizarea metodologiei pentru creșterea calității rezultatelor obținute în viitor.

Un exemplu de astfel de chestionar poate fi următorul (adaptat după Brebulet, S.D. (2019). Remigrant children in European schools. Methodology for teachers training. Odobești: Alternative Educaționale).

Un exemplu de chestionar de feed-back		Total dezacord ↓	Nici adord, nici dezacord ↓		Total de acord ↓	
1	Activitățile de formare și-au atins obiectivele.	1	2	3	4	5
2	Acum înțeleg mai bine conceptele supuse analizei.	1	2	3	4	5
3	Mi-am dezvoltat abilitățile de formator vizate de acest program de formare.	1	2	3	4	5
4	Acum sunt mai bine pregătit pentru formarea adulților cu competențe reduse.	1	2	3	4	5
5	Acum înțeleg mai bine rolul meu în adaptarea metodologiei de formare pentru adulții cu competențe reduse.	1	2	3	4	5
6	Acum pot răspunde mai bine nevoilor psihologice și educaționale ale adulților cu competențe reduse.	1	2	3	4	5
7	Sunt mai motivat pentru participarea la alte programe de formare cu această tematică.	1	2	3	4	5
8	Programul de formare a răspuns nevoilor mele specifice de dezvoltare profesională.	1	2	3	4	5

		Total nesatisfăcător ↓			Total satisfăcător ↓	
9	Evaluare generală a activităților de formare	1	2	3	4	5

Dacă aveți alte comentarii, vă rugăm să ne sprijiniți în creșterea calității viitoarelor programe de formare.

Datele colectate cu ajutorul acestui chestionar pot fi analizate cu formabilii în cadrul discuțiilor de grup, dar fără a menționa răspunsuri punctuale ale unui participant și menținând răspunsurile anonime; de regulă sunt prezentate doar informații referitoare la întreg grupul (spre exemplu „cei mai mulți dintre dvs. ați menționat că...” sau „media evaluărilor pentru această întrebare a fost...”).

C. Evaluarea finală va fi organizată la cel puțin o săptămână după ultimul modul și va consta în prezentarea în fața grupului a unui portofoliu personal alcătuit din planificare a 3 activități specifice pentru care fiecare participant le va organiza în programele lui viitoare de formare destinate adulților cu competențe reduse, indiferent de tematica acestor formări (accentul va fi pus pe metodologie, nu pe conținuturi).

Fiecare activitate va fi discutată cu formatorii și cu ceilalți participanți pentru identificarea potențialelor modalități de optimizare a activităților planificate; această evaluare funcționează nu doar ca măsurare a gradului de dezvoltare a competențelor vizate pe parcursul formării, ci și ca o oportunitate de a dezvolta și mai mult competențele formabililor.

În funcție de țara în care se implementează programul de formare, alte modalități de evaluare finală a competențelor dezvoltate participanților pot fi utilizate, dependent de legislația națională sau de metodologia de formare utilizată în acea țară.

2.7. Bibliografie

Brebuleț, S.D. (coord., 2022). *Research on needed competencies to train low skilled adults*. Analysis done within the "Effective training for adults with low skills and competencies" project (2020-1-RO01-KA204-079912).

CEDEFOP. (2015). Briefing note: *Encouraging adult learning*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

CEDEFOP. (2017). *Investing in skills pays off: the economic and social cost of low-skilled adults in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

CEDEFOP. (2020). *Empowering adults through upskilling and reskilling pathways*. Volume 1: *adult population with potential for upskilling and reskilling*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

CEDEFOP. (2020). *Empowering adults through upskilling and reskilling pathways*. Volume 2: *Cedefop analytical framework for developing coordinated and coherent approaches to upskilling pathways for low-skilled adults*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

CEDEFOP. (2020). *Perceptions on adult learning and continuing vocational education and training in Europe. Second opinion survey – Volume 1. Member States*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

ECORYS. (2019). *Adult Learning policy and provision in the Member States of the EU: A synthesis of reports by country experts*. Luxembourg: Publications Office of the European Union

European Commission, European Education and Culture Executive Agency. (2021). *Adult education and training in Europe: building inclusive pathways to skills and qualifications*. Publications Office of the European Union (<https://data.europa.eu/doi/10.2797/788535>)

European Commission. (2015). *Education and Training 2020: Improving Policy and Provision for Adult Learning in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission. (2019). *Education and Training Monitor*. Luxembourg: Publications Office of the European Union

Eurostat. (2021). *Adult learning statistics. Participation rate in education and training*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics#To_what_extent_did_adults_participate_in_formal_or_non-formal_education_and_training_activities_in_the_last_four_weeks_in_2021.3F

Fernandes, S., Kerneis, K. (2020). *Towards an individual right to adult learning for all Europeans*. Brussels: The Foundation for European Progressive Studies & Institut Jacques Delors - Notre Europe

International Labour Organization. (2018). *World Employment Social Outlook 2018: Greening with jobs*. Geneva: ILO.

International Labour Organization. (2019). *Work for a Brighter Future, Global Commission on the Future of Work*, Geneva: ILO. International Labour Organization, 'Skills For Employment' (<https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/index.htm>).

O.E.C.D. (2005). *Promoting Adult Learning*. Paris: OECD Publishing.

O.E.C.D. (2017). *Getting Skills Right: Financial Incentives for Steering Education and Training*, Paris: OECD Publishing.

O.E.C.D. (2017). *Skills Outlook 2017, Skills and Global Value Chains*. Paris: OECD Publishing.

O.E.C.D. (2019). *Getting Skills Right: Creating responsive adult learning systems*. Paris: OECD Publishing.

O.E.C.D. (2019). *Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning*, Paris: OECD Publishing.

O.E.C.D. (2019). *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems*. Paris: OECD Publishing.

O.E.C.D. (2019). *Getting Skills Right: Making adult learning work in social partnership*. Paris: OECD Publishing.

O.E.C.D. (2019). *Individual Learning Accounts: Panacea or Pandora's Box?* Paris: OECD Publishing.

O.E.C.D. (2019). *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*. Paris: OECD Publishing.

O.E.C.D. (2019). *Policy Responses to New Forms of Work*. Paris: OECD Publishing.

Renkema, A. (2006). *Individual learning accounts: a strategy for lifelong learning?*, in *Journal of Workplace Learning*, Vol. 18, No 6, pp. 384-394.

UNESCO (2019). *4th Global Report on Adult Learning and Education, Leave no one behind: Participation, Equity and Inclusion*, Hamburg: UNESCO Institute for Lifelong Learning.

MODULUL 1

Empatie și respect pentru nevoile și opiniile altora

Empatia este abilitatea de a înțelege emoțional ceea ce simt alte persoane, de a vedea lucrurile din perspectiva lor și de a-și imagina că ești în poziția lor. Sintetic, înseamnă a te pune în poziția altor persoane și a simți ceea ce persoanele respective simt.

Indiferent dacă ne focalizăm asupra aspectelor cognitive, somatice sau afective ale empatiei, trebuie să fim conștienți de impactul puternic al acesteia asupra relaționării sociale; în consecință, această abilitate de a vedea lucrurile din perspectiva altor persoane și de a empatiza cu emoțiile altora joacă un rol important în activitățile de formare, în special atunci când acestea sunt adresate adulților cu competențe reduse, iar formatorii trebuie să fie conștienți de acest lucru și să utilizeze comunicarea empatică pentru a crea o experiență pozitivă de învățare pentru toți participanții la activitățile lor de formare.

Acest modul încurajează formatorii să reflecteze asupra propriului comportament empatic și asupra modalităților potențiale de a organiza formări de o mai bună calitate pentru adulții cu competențe reduse pe baza capacităților empatie pe care și le dezvoltă.

Activitatea 1	
Joc de rol – adulții cu competențe reduse în educație	
Informații generale	
Această activitate utilizează jocul de rol pentru a sprijini formatorii care lucrează cu adulți cu competențe reduse în dezvoltarea empatiei și respectului pentru acești adulți și eforturile pe care le fac pentru a se implica în activități educaționale.	
Obiective	
✓ să dezvolte empatia formatorilor și respectul acestora pentru nevoile și opiniile altora ✓ să crească gradul de conștientizare a interesului special care trebuie acordat nevoilor adulților cu competențe reduse	
Materiale & resurse	
☒ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) ☐ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) ☒ fișa de lucru din Anexa nr. 1 ☐ resurse specifice:	☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) ☐ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.)
Timp	Dimensiunea grupului
120 de minute	☒ grupuri mici (5-10 membri) ☒ grupuri medii (10-20 membri) ☒ grupuri mari (20-30 membri)
Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea	
✓ acordați atenție reacțiilor emoționale ale fiecărui participant, evitați să îi faceți să se simtă inconfortabil sau să aibă emoții negative; ✓ fiți conștienți de statutul pe care îl au formabilii dumneavoastră; chiar dacă toți sunt formatori pentru adulți, deci probabil nu sunt analfabeți sau adulți cu competențe reduse, trebuie să aveți suficiente informații despre ei și trecutul lor pentru a evita situațiile care îi pot face să se simtă inconfortabil; ✓ acordați atenție în mod special respectării rolurilor de către fiecare participant și menținerii secrete a rolurilor față de ceilalți participanți până la finalul activității.	

Descrierea activității de formare - metodologie

Formatorul anunță participanții că vor face un joc de rol și fiecare dintre ei va avea un rol specific care este scris pe o bucată de hârtie pe care formatorul o va da fiecărui participant (conform Anexei nr. 1).

Înainte de a înmâna rolurile, formatorul subliniază că participanții trebuie să țină rolul secret până la sfârșitul activității, la discuțiile finale, cu excepția observatorilor care își anunță rolul și se mută într-o parte separată din cameră (numărul observatorilor variază în funcție de mărimea grupului).

Apoi, formatorul anunță participanții că vor juca un scenariu de învățare – parte a unei activități de formare imaginativă care dezvoltă competențe de gândire critică – și fiecare participant trebuie să acționeze în funcție de rolul lui. Sunt câteva sarcini simple pe care formatorul le solicită participanților să le realizeze:

1. notează pe o foaie mică de hârtie numele tău, astfel ca toată lumea să îl știe;
2. gândește-te la propriile obiective specifice de învățare și apoi împărtășește cu grupul ce vrei să înveți despre gândirea creativă;
3. lucrează în echipă cu colegul din stânga și descrie o situație din trecut în care gândirea creativă ți-a oferit o soluție originală la o problemă socială;
4. se creează grupuri mici (se numără de la 1 la 5) și se analizează în cadrul grupului o măsură specifică implementată de guvern care să dezvolte gândirea creativă în școli.

Formatorul încurajează participanții să răspundă în conformitate cu rolul și dirijează activitățile.

După jocul de rol, formatorul le solicită participanților să-și dezvăluie rolul, să reflecteze asupra felului în care s-au simțit pe parcursul activității și apoi să discute cu colegii despre sentimentele trăite. Formatorul acordă mai multă atenție participanților care au jucat rolul adulților cu competențe reduse și le solicită acestora să împărtășească sentimentele trăite pe parcursul activității.

Formatorul încheie activitatea subliniind următoarele aspecte:

1. anumite activități sunt imposibil de realizat de către adulții cu competențe reduse, astfel că trebuie să planifici activitățile în funcție de grupul țintă din fața ta și să eviți situațiile în care să soliciți unui analfabet să scrie;
2. anumite activități pot fi interpretate ca fiind jignitoare pentru anumiți participanți, astfel că nu vor putea participa la procesul de învățare; în calitate de formator, pune-te în pielea unui adult cu competențe reduse și imaginează-ți cum s-ar simți acesta în cadrul activităților pe care le-ai planificat.

Debriefing și evaluare

Formatorul încurajează cursanții să împărtășească experiența lor personală în formarea adulților cu competențe reduse și dirijează discuțiile astfel încât să faciliteze furnizarea de feed-back din partea tuturor participanților cu privire la posibilele modalități de dezvoltare a empatiei și respectului.

Sugestii pentru activități ulterioare

Formatorul solicită cursanților să reflecteze asupra rezultatelor jocului de rol și modalitățile specifice în care pot utiliza aceste rezultate în munca lor cu adulții cu competențe reduse, sau alte idei enunțate pe parcursul activității de formare.

Anexa nr. 1. Rolurile

adult analfabet	adult analfabet	profesor experimentat cu funcție de conducere
doctor în științele educației	doctor în științele educației	profesor
migrant care înțelege foarte puțin limba	migrant care înțelege foarte puțin limba	contabil
vânzător de pantofi	expert IT	formator pentru adulți
adult fără competențe matematice – nu știe nici măcar să numere	manager de magazin	adult fără competențe matematice – nu știe nici măcar să numere
antrenor de fotbal	bucătar	pictor
avocat	coordonator de vânzări	observator
observator	observator	observator
observator	observator	observator
observator	observator	observator

Activitatea 2	
Ce este empatia?	
Informații generale	
Această activitate este importantă pentru că formatorii adulților cu competențe reduse trebuie să înțeleagă pe deplin ce este empatia pentru a-și dezvolta respectul pentru nevoile și opiniile tuturor participanților la activități de formare.	
Obiective	
✓ să dezvolte empatia formatorilor și respectul acestora pentru nevoile și opiniile altora ✓ să dezvolte abilitatea formatorilor de a se comporta empatic în activitățile lor de formare	
Materiale & resurse	
☒ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) ☐ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) ☐ fișe de lucru ☐ resurse specifice:	☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) ☒ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.)
Timp	Dimensiunea grupului
90 de minute	☒ grupuri mici (5-10 membri) ☒ grupuri medii (10-20 membri) ☒ grupuri mari (20-30 membri)
Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea	
✓ fiți conștienți de importanța discuțiilor cu grupul ✓ acordați atenție în special implicării active a tuturor participanților în discuțiile de grup, focalizându-vă mai ales asupra participanților care nu au de regulă inițiativă personală și nu se implică în activitatea grupului, asupra participanților mai emotivi și mai lipsiți de experiență.	

Descrierea activității de formare - metodologie

Formatorul anunță participanții că vor viziona unul sau două filmulețe care conțin informații generale și specifice cu privire la empatie, componentele și rolurile ei, ca de exemplu:

<https://greatergood.berkeley.edu/topic/empathy/definition>

<https://empatico.org/activity-plan/empathy-explained>

https://greatergood.berkeley.edu/article/item/six_habits_of_highly_empathic_people1

Firește că formatorii pot utiliza alte filmulețe scurte care descriu empatia, chiar filmulețe în limba națională a participanților pentru a evita astfel traducerea etc.

Aspectul cel mai important este reprezentat de discuțiile care au loc după vizionarea fiecărui filmuleț și nu vizionarea propriu-zisă a filmulețelor. Formatorul trebuie să permită și să încurajeze toți participanții să se implice în analiza conceptului de „empatie”, apoi trebuie să construiască împreună o definiție a conceptului și să reflecteze asupra importanței de a fi un formator empatic atunci când lucrează cu adulți cu competențe reduse.

Debriefing și evaluare

Formatorul solicită cursanților să reflecteze asupra situației în care sunt formați adulți cu competențe reduse și cum poate fi încurajată empatia în acest context, apoi să comenteze acest aspect și să inițieze o discuție prin care să identifice împreună cele mai importante aspecte ale unui formator empatic.

Sugestii pentru activități ulterioare

Formator solicită cursanților să reflecteze asupra modului în care aceștia își pot dezvolta empatia ca formatori care lucrează cu adulți cu competențe reduse și cum își pot îmbunătăți calitatea propriilor activități de formare. Formatorul solicită participanților să fie pregătiți să împărtășească aceste gânduri în cadrul întâlnirii următoare.

Activitatea 3	
Examinați-vă prejudecățile	
Informații generale	
Această activitate utilizează auto-reflecția pentru a sprijini formatorii care lucrează cu adulți cu competențe reduse pentru a-și dezvolta empatia pe baza abilităților lor de a-și identifica prejudecățile care le-ar putea afecta capacitatea empatică.	
Obiective	
✓ să dezvolte empatia formatorilor și respectul acestora pentru nevoile și opiniile altora ✓ să determine formatorii să conștientizeze prejudecățile care le pot diminua empatia	
Materiale & resurse	
☒ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) ☒ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) ☐ fișe de lucru ☐ resurse specifice: ☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) ☐ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.)	
Timp	Dimensiunea grupului
90 de minute	☒ grupuri mici (5-10 membri) ☒ grupuri medii (10-20 membri) ☒ grupuri mari (20-30 membri)
Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea	
✓ acordați atenție reacțiilor emoționale ale fiecărui participant, evitați să îi faceți să se simtă inconfortabil sau să aibă emoții negative; ✓ acordați atenție în special participanților care evită să se implice în discuții; încercați să îi determinați să vorbească într-o manieră diplomatică, fără să îi stresati.	

Descrierea activității de formare - metodologie

Formatorul solicită participanților să reflecteze individual asupra celor mai importante prejudecăți pe care le au și apoi să noteze pe o foaie de hârtie trei prejudecăți considerate a fi cele mai importante.

După 10 minute, dacă toți participanții au terminat de scris, formatorul le solicită să formeze grupuri de câte 5 (prin numărare), apoi, în cadrul grupurilor, să stabilească în comun care sunt cele mai importante trei prejudecăți pentru grup și să discute despre impactul specific pe care îl pot avea aceste prejudecăți în contextul unei activități de formare a adulților cu competente reduse.

Fiecare grup desemnează un reprezentant care va prezenta celorlalți participanți ideile grupului și le va scrie pe o foaie de flipchart. Ulterior, grupul mare va discuta și va identifica modalitățile specifice prin care se poate dezvolta comportamentul empatic în cadrul activităților desfășurate cu adulți cu competente reduse.

Debriefing și evaluare

Formatorul solicită cursanților să reflecteze asupra fiecărei soluții prezentate în cadrul grupului și să facă observații despre acestea, începând o discuție despre cele mai frecvente prejudecăți și modalitățile de abordare a acestora în cadrul activităților de formare a adulților cu competente reduse.

Sugestii pentru activități ulterioare

Formatorul solicită cursanților să reflecteze asupra posibilelor soluții identificate în activitatea anterioară și modalităților specifice în care pot utiliza rezultatele în activitățile desfășurate cu adulți cu competențe reduse.

Activitatea 4 – recapitulare la finalul zilei de formare	
Recapitulare și evaluare	
Informații generale	
Această activitate este utilizată pentru a trece în revistă activitățile din sesiunea de formare, concluziile finale ale zilei și eventualele sugestii pentru activități pe care participanții le pot utiliza în viitoarele lor programe de formare a adulților cu competențe reduse.	
Obiective	
✓ să determine participanții să reflecteze asupra activităților și rezultatelor individuale și de grup ✓ să determine participanții să reflecteze asupra unor noi strategii, instrumente și resurse pe care le pot utiliza în programele lor ulterioare de formare a adulților cu competențe reduse	
Materiale & resurse	
☐ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) ☐ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) ☐ fișe de lucru ☐ resurse specifice:	☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) ☐ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.)
Timp	Dimensiunea grupului
30 de minute	☒ grupuri mici (5-10 membri) ☒ grupuri medii (10-20 membri) ☒ grupuri mari (20-30 membri)
Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea	
✓ acordați atenție în special implicării tuturor participanților în activitățile de reflecție, dar, în același timp, nu determinați participanții să se simtă obligați să împărtășească cu grupul aspecte pe care le consideră prea personale și, în consecință, evita să le discute ✓ fiți conștienți de faptul că participanții sunt la rândul lor formatori, deci au experiență în evaluare, dar în același timp trebuie să aveți în vedere menținerea intervențiilor la un interval rezonabil de timp dat fiind că participanții ar putea multe experiențe de împărtășit colegilor.	

Descrierea activității de formare - metodologie

Formatorul solicită participanților să reflecteze asupra activităților din cadrul acestui modul și modalitățile specifice în care pot folosi aceste rezultate în activitățile de formare a adulților cu competențe reduse.

Formatorul încurajează cursanții să împărtășească experiența lor personală cu privire la comportamentul empatic în cadrul activităților de formare a adulților cu competențe reduse și dirijează discuțiile astfel încât să faciliteze furnizarea de feed-back din partea participanților, prin întrebări de genul „Ce ați învățat?”, „Cum puteți folosi acest lucru?”, „Ați fi făcut ceva diferit dacă ați fi fost formator astăzi?”.

Reflecție pentru formatori

Când aveți timp disponibil, reflectați asupra modului în care ați susținut aceste sesiuni de formare și asupra rezultatelor acestora. Ce a funcționat? Ce ați putea îmbunătăți?

Vă rugăm să reflectați asupra activității dvs. de astăzi. Dacă ați fi fost participant la activitățile de formare, ce v-ar fi plăcut? Ce ați fi schimbat?

Rețineți că participanții la activitățile de formare de astăzi au fost formatori pentru adulții cu competențe reduse. Ce abilități sau competențe și-au dezvoltat astăzi? Ce aspecte specifice pot valorifica ei din expertiza dumneavoastră de formator după aceste activități?

Nu în ultimul rând, ați învățat astăzi ceva de la participanții la activitatea dumneavoastră de formare? Ați identificat o modalitate specifică prin care vă puteți dezvolta empatia și respectul pentru ceilalți?

MODULUL 2

Valorizarea diversității și respectarea diferențelor individuale

Întâlnim diferențe culturale aproape în fiecare zi. Fie și doar prin prisma faptului că fiecare persoană are propriul său univers, propria sa cultură. În același timp, persoane din grupuri culturale diferite și cu origini diferite trăiesc din ce în ce mai des în aceeași societate. Oamenii se diferențiază unii de ceilalți, prin caracter, prin stilul de viață, prin venituri, prin convingerile politice. Dar oamenii au și lucruri în comun, spre exemplu valori, interpretări ale istoriei, obiceiuri gastronomice. Ce știm despre alte culturi? Cum putem trata oameni din alte culturi cu respect, chiar dacă sunt lucruri pe care nu le știm și, în consecință, le înțelegem doar într-o măsură limitată?

Acest modul este despre auto-reflecție și conștientizare a culturii și a stilului de gândire centrat pe majoritate pe care participanții l-au învățat în viața lor socială. Obiectivul este să stimuleze deschiderea și toleranța față de percepțiile, valorile, referințele istorice etc. ale altora prin diferite activități. În acest mod, participanții își dezvoltă (și mai mult) încrederea în sine și pot avea un punct de vedere mai adecvat.

Activitatea 1	
Citate despre cultură și discuții despre nevoile noastre	
Informații generale	
Această activitate utilizează reflecția și discuțiile pentru a sprijini formatorii care lucrează cu adulți cu competențe reduse pentru a-și dezvolta receptivitatea față de diversitate.	
Obiective	
✓ să dezvolte formatorilor respectul pentru diferențele individuale și evaluarea pozitivă a diversității în educația adulților ✓ să dezvolte abilitățile formatorilor de valorificare a impactului pozitiv al diversității în lucrul cu adulți cu competențe reduse	
Materiale & resurse	
☒ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) ☒ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) ☐ fișe de lucru ☒ resurse specifice: foi de hârtie cu citate despre cultura națională	☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) ☐ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.)
Timp	Dimensiunea grupului
120 de minute	☒ grupuri mici (5-10 membri) ☒ grupuri medii (10-20 membri) ☒ grupuri mari (20-30 membri)
Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea	
✓ fiți conștienți de faptul că formatorul este un mediator și coordonator al acestui exercițiu, dând instrucțiuni, moderând comunicarea și având grijă ca toți participanții să aibă posibilitatea de a-și exprima punctul de vedere ✓ acordați atenție în special emoțiilor negative pe care anumite citate le pot genera	

Descrierea activității de formare - metodologie

Formatorul pregătește în prealabil o listă cu cele mai comune citate despre cultură din țara în care are loc activitatea de formare și pune fiecare citat pe o bucată de hârtie; dacă nu sunt suficiente citate pentru toți participanții, același citat poate fi folosit de mai multe ori, dar este nevoie de cel puțin 8-10 citate diferite.

Fiecare participant primește o bucată de hârtie pe care este trecut un citat și i se solicită să reflecteze asupra lui, să hotărască dacă informația este concludentă și cum poate afecta activitatea de formare organizată pentru adulți cu competențe reduse. Fiecare participant are la dispoziție 5-10 minute pentru reflecție și pentru a scrie pe o foaie cele mai importante idei.

După reflecția individuală, fiecare participant este rugat să prezinte ideile lui grupului și formatorul dirijează discuția întrebând în primul rând dacă mai are și altcineva acest citat și solicită acestor participanți să împărtășească gândurile lor grupului. Discuția se focalizează pe reflectarea asupra relevanței acestor idei pentru activitățile de formare a adulților cu competențe reduse și cum pot fi îmbunătățite aceste activități.

În timpul discuției, formatorul notează pe o foaie de flipchart cele mai importante idei despre cum pot fi organizate eficient activitățile de formare pentru adulți cu competențe reduse, fără să le discute cu grupul. La sfârșitul activității de reflecție individuală, după ce toți participanții au vorbit, formatorul evidențiază ideile notate pe foaia de flipchart.

Debriefing și evaluare

Formatorul solicită cursanților să reflecteze asupra diversității din cadrul grupului de formare, evidențiind faptul că suntem toți diferiți și putem reacționa în moduri diferite chiar dacă ne confruntăm cu aceeași problemă, astfel că nevoile și emoțiile noastre nu pot fi la fel.

Formatorul subliniază, de asemenea, că ascultarea poate fi o provocare uneori și întreabă participanții cum s-au simțit pe parcursul monologului și al ascultării.

Sugestii pentru activități ulterioare

Formatorul recomandă participanților vizionarea unui filmuleț relevant despre diversitate, precum <https://www.youtube.com/watch?v=2g88Ju6nkcq>. Formatorul solicită participanților să reflecteze asupra ideilor din acest filmuleț și să fie pregătiți să împărtășească aceste gânduri în cadrul întâlnirii următoare.

Activitatea 2	
Privind lumea prin ochii altora	
Informații generale	
Această activitate utilizează sociodrama pentru a sprijini formatorii care lucrează cu adulți cu competențe reduse pentru a-și dezvolta creativitatea în activitățile cu această categorie de adulți.	
Obiective	
✓ să dezvolte formatorilor respectul pentru diferențele individuale și evaluarea pozitivă a diversității în educația adulților ✓ să dezvolte formatorilor receptivitatea față de diversitate și influențele sale pozitive.	
Materiale & resurse	
☐ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) ☐ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) ☐ fișe de lucru ☐ resurse specifice: ☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) ☐ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.)	
Timp	Dimensiunea grupului
90 de minute	☒ grupuri mici (5-10 membri) ☒ grupuri medii (10-20 membri) ☒ grupuri mari (20-30 membri)
Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea	
✓ fiți conștienți de necesitatea înțelegerii depline de către fiecare participant a regulilor sociodramei ✓ acordați atenție în special rolurilor sensibile pe care anumiți participanți le pot alege și desensibilizării celorlalți participanți, făcând evident faptul că este vorba despre un rol și separând rolul de persoana care l-a jucat.	

Descrierea activității de formare - metodologie

Formatorul împarte cursanții în grupuri mici de câte 5-6 participanți, spre exemplu, solicitându-le să aleagă o culoare.

Apoi, explică regulile sociodramei, focalizându-se pe următoarele:

- participanții interpretează o situație și încearcă „să intre în pielea celuilalt”;
- regulile nu sunt stricte; participanții pot alege și dezvolta propriul personaj, bazat pe o situație specifică care trebuie interpretată.

Formatorul solicită participanților să se gândească la o activitate de formare care exprimă „diversitate”; fiecare grup trebuie să-și aleagă rolurile (și celelalte detalii despre scenariu, precum locația etc.) și să interpreteze un scurt scenariu (maxim 5 minute); formatorul subliniază faptul că fiecare participant trebuie să aibă un rol, astfel încât toți să fie implicați.

După ce fiecare grup a interpretat scenariul, formatorul solicită grupului să furnizeze informații de bază despre scenariu și fiecare participant să descrie rolul pe care l-a avut, și, cel mai important aspect, cum s-a simțit în timp ce au interpretat acest rol. Formatorul stimulează reflecția în rândul participanților cu privire la ceea ce au văzut și felul în care sunt abordate propriile percepții și considerente.

Debriefing și evaluare

Formatorul dirijează discuția cerând participanților să răspundă la întrebări de genul: „Cum a fost să interpretați acest rol?”, „Ce v-a plăcut cel mai mult?”, „Ce nu v-a plăcut?”, „Ce ați învățat despre acest subiect?”, „Cum puteți utiliza sociodrama în activitățile de formare pentru adulți cu competențe reduse?” etc.

Sugestii pentru activități ulterioare

Formatorul recomandă cursanților să citească informații specifice despre sociodramă și să reflecteze asupra eventualei utilizări a acestui instrument când lucrează cu adulți cu competențe reduse.

- Connecting Memories. The Power of the Past and the Future of Europe, <http://comem.weltgewandt-ev.de/sociodrama/>
- the Sociodrama Network: <https://sociodramanetwork.com/>,
- detailed bibliography on sociodrama: <https://sociodramanetwork.com/bibliography/>

Activitatea 3	
Metoda biografică	
Informații generale	
Această activitate permite formatorilor care lucrează cu adulți cu competențe reduse să își dezvolte toleranța la diversitate și gradul de înțelegere a faptului că diferențele nu pot fi evaluate ca fiind corecte sau incorecte.	
Obiective	
✓ să dezvolte formatorilor respectul pentru diferențele individuale și evaluarea pozitivă a diversității în educația adulților ✓ să dezvolte formatorilor gradul de conștientizare al propriilor percepții, a modului de formare a acestora și impactului pe care îl au asupra formării adulților cu competențe reduse	
Materiale & resurse	
☐ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) ☒ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) ☐ fișe de lucru ☐ resurse specifice:	☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) ☐ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.)
Timp	Dimensiunea grupului
90 de minute	☒ grupuri mici (5-10 membri) ☒ grupuri medii (10-20 membri) ☒ grupuri mari (20-30 membri)
Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea	
✓ fiți conștienți că trebuie să implicați fiecare participant, dar nu-i faceți să se simtă obligați să împărtășească informații pe care le consideră prea personale ✓ acordați atenție în special creării unui climat securizant și confortabil pentru ca participanții să se simtă bine împărtășind experiențele lor personale.	

Descrierea activității de formare - metodologie

Formatorul solicită participanților să reflecteze asupra unei situații specifice din viața lor când s-au manifestat diferit comparativ cu grupul (păreri diferite, comportamente, gânduri etc.) și s-au simțit respectați de către grup.

Apoi, fiecare participant are la dispoziție 2-3 minute (în funcție de mărimea grupului) să împărtășească această situație cu colegii. Dacă un participant ezită, are alternativa de a vorbi despre un eveniment care a fost foarte impresionant și marcant pentru valorile și expectanțele lui de viață; aspectul important este ca fiecare participant să vorbească.

Când un participant vorbește, ceilalți ascultă; remarcile, comentariile sau discuțiile nu sunt elementele cheie, în condițiile în care punctul forte al acestei metode este legat de ascultare. După cele 2-3 minute, altă persoană continuă ... vorbind și ascultând.

După ce toți participanții au împărtășit gândurile, formatorul începe o discuție afirmând că focalizarea pe metoda biografică se bazează pe împărtășirea propriei experiențe și învățarea despre diferitele percepții care sunt dezvoltate într-o încăpere. Accentul acestei discuții se pune pe rezultate, pe felul în care s-au simțit participanții când au împărtășit și au ascultat și pe felul în care aceștia pot utiliza această metodă în activitățile de formare pentru adulți cu competențe reduse. Formatorul se focalizează pe determinarea fiecărui participant de a înțelege motivele pentru care se recomandă această activitate și beneficiile specifice pe care le are asupra participanților.

Debriefing și evaluare

Formatorul solicită cursanților să reflecteze asupra eventualei utilizări a metodei biografice în activitățile de formare pentru adulți cu competențe reduse și cum poate fi utilizată această metodă în dezvoltarea respectului pentru diferențe și valorizarea diversității de către adulții. Modalitățile specifice de integrare a acestei metode în cadrul activităților de formare pentru adulții cu competențe reduse sunt discutate și analizate în detaliu.

Sugestii pentru activități ulterioare

Formatorul recomandă cursanților să reflecteze asupra unor resurse specifice, precum:

- <https://www.goetheanum.org/en/general-anthroposophical-section/biography-work/>
- <https://star-e.icja.de/organisational-change/change-methods/biography-work/>

Activitatea 4 – recapitulare la finalul zilei de formare

Peretele graffitti

Informații generale

Această activitate este utilizată pentru a trece în revistă activitățile din sesiunea de formare, concluziile finale ale zilei și eventualele sugestii pentru activități pe care participanții le pot utiliza în viitoarele lor programe de formare a adulților cu competențe reduse.

Obiective

- ✓ să determine participanții să reflecteze asupra activităților și rezultatelor individuale și de grup
- ✓ să determine participanții să reflecteze asupra unor noi strategii, instrumente și resurse pe care le pot utiliza în programele lor ulterioare de formare a adulților cu competențe reduse

Materiale & resurse

- | | |
|---|--|
| ☒ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) | ☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) |
| ☒ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) | ☐ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.) |
| ☐ fișe de lucru | |
| ☐ resurse specifice: | |

Timp

30 de minute

Dimensiunea grupului

- ☒ grupuri mici (5-10 membri)
- ☒ grupuri medii (10-20 membri)
- ☒ grupuri mari (20-30 membri)

Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea

- ✓ fiți conștienți de faptul că această activitate dă tuturor participanților ocazia să reflecteze asupra lor, deci creați o atitudine pozitivă față de auto-reflecție (inclusiv prin asigurarea liniștii în sală etc.)
- ✓ acordați atenție în special asigurării timpului necesar tuturor participanților pentru auto-reflecție

Descrierea activității de formare - metodologie

Formatorul solicită cursanților să reflecteze asupra activităților despre valorizarea diversității și respectarea diferențelor și să identifice un cuvânt care să descrie gândurile despre aceste activități. Fiecare participant este rugat să scrie acest cuvânt pe o foaie de flipchart, utilizând orice culoare dorește; participanții pot nota cuvântul lateral, în partea de sus, în partea de jos, invers etc.

Formatorul informează participanții că singura condiție este că nu se poate repeta cuvântul, astfel că fiecare trebuie să scrie un cuvânt diferit.

După ce fiecare participant a scris pe foaia de flipchart și „grafitti-ul” este finalizat, formatorul solicită participanților să reflecteze asupra propriilor sentimente și perspective câștigate pe parcursul activității din ziua de formare.

Reflecție pentru formatori

Când aveți timp disponibil, reflectați asupra modului în care ați susținut aceste sesiuni de formare și asupra rezultatelor acestora. Ce a funcționat? Ce ați putea îmbunătăți?

Vă rugăm să reflectați asupra activității dvs. de astăzi. Dacă ați fi fost participant la activitățile de formare, ce v-ar fi plăcut? Ce ați fi schimbat?

Rețineți că participanții la activitățile de formare de astăzi au fost formatori pentru adulții cu competențe reduse. Ce abilități sau competențe și-au dezvoltat astăzi? Ce aspecte specifice pot valorifica ei din expertiza dumneavoastră de formator după aceste activități?

Nu în ultimul rând, ați învățat astăzi ceva de la participanții la activitatea dumneavoastră de formare? Ați identificat o modalitate specifică prin care vă puteți dezvolta respectul pentru diferențele individuale, o modalitate specifică de valorificare a diversității în activitățile dumneavoastră ulterioare de formare?

MODULUL 3

Abilități de ascultare activă și interes pentru nevoile tuturor

Pentru comunicarea eficientă nu este suficient ca o persoană să vorbească, este necesar ca cealaltă persoană să asculte cu adevărat; în consecință, abilitățile de ascultare activă devin o parte foarte importantă a comunicării formale, în special în activități de formare, acolo unde formatorii trebuie să asculte cu adevărat ceea ce participanții au de spus și să răspundă adecvat nevoilor acestora.

Abilitățile de ascultare activă includ abilitatea de a fi atent la ceea ce spune celălalt, fără prejudecăți sau întreruperi, reformulând și adresând întrebări pentru certitudinea înțelegerii corecte a mesajului transmis, încurajând emițătorul să continue să vorbească. Un formator eficient ar trebui să manifeste în comportament aceste competențe pentru a fi pe deplin receptiv la cursanții săi, în special dacă sunt adulți cu competențe reduse care pot avea abilități mai reduse de exprimare.

Prin acest modul, formatorii vor fi implicați în activități de formare care le vor dezvolta competențele de ascultare activă și care îi vor face să fie mai conștienți de importanța ascultării cu adevărat a adulților cu competențe reduse pe care îi formează.

Activitatea 1	
Ascultare activă pentru o comunicare mai bună	
Informații generale	
Această activitate utilizează tehnici de interviu managerial și analiză de nevoi pentru a sprijini formatorii care lucrează cu adulți cu competențe reduse în utilizarea tehnicilor de ascultare activă pentru crearea unor relații de sprijin reciproc. Această activitate permite formatorilor care lucrează cu adulți cu competențe reduse să coordoneze mai eficient relațiile de sprijin reciproc.	
Obiective	
✓ să dezvolte formatorilor competențele de ascultare activă și interesul pentru nevoile tuturor ✓ să dezvolte formatorilor gradul de conștientizare al nevoilor reale ale beneficiarilor	
Materiale & resurse	
☒ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) ☐ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) ☐ fișe de lucru ☐ resurse specifice:	☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) ☒ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.)
Timp	Dimensiunea grupului
120 de minute	☒ grupuri mici (5-10 membri) ☒ grupuri medii (10-20 membri) ☒ grupuri mari (20-30 membri)
Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea	
✓ fiți conștienți de elementele integrante ale ascultării active ✓ acordați atenție în special tehnicilor de ascultare activă	

Descrierea activității de formare - metodologie

Exercițiul nr. 1. Formatorul anunță că primul exercițiu va fi realizat în perechi și stabilește participanți care vor lucra împreună. Sarcina este ca fiecare membru din echipă să se descrie partenerului; când un membru ascultă, trebuie să acorde atenție limbajului non-verbal al celuilalt și să noteze informații dacă este necesar.

La sfârșitul exercițiului, cursanții se întorc către ceilalți și descriu ce au înțeles despre partener, acordând atenție deosebită limbajului non-verbal utilizat.

Exercițiul nr. 2. Formatorul invită participanții să vizioneze un filmuleț ca punct inițial de reflecție: www.youtube.com/watch?v=XfmrFU6eTQo&t=208s&ab_channel=SRTproject. Fiecare participant are la dispoziție câteva minute de reflecție și apoi formatorul începe o discuție focalizându-se pe faptul că vizionarea filmulețului sprijină formatorii să reflecteze cu privire la cât de des poate împiedica o prejudecată ascultarea între oameni, provocând dificultăți în stabilirea unei comunicări eficiente.

Debriefing și evaluare

Formatorul solicită cursanților să reflecteze asupra activităților și să comenteze, începând o discuție despre exercițiul realizat în perechi despre ascultarea activă. Fiecare participant trebuie să descrie cum s-a simțit în cele două posturi diferite, comentând despre interacțiunile care au avut loc în lipsa focalizării pe conținut, dar cu accent pe modalitățile relaționale și pe nivelul de profunzime al comunicării care a avut loc.

Formatorul poate antrena discuția prin întrebări de genul: „Cum ați lucrat?”, „Ce aspecte ați omis în timp ce lucrați?”, „Unde și când ați pierdut controlul asupra a ceea ce făceați?”, „Unde nu ați pierdut controlul și cum s-au desfășurat lucrurile?”.

Sugestii pentru activități ulterioare

Formatorul sfătuiește cursanții să aprofundeze subiectul despre ascultarea activă prin consultarea următoarelor resurse:

- Dewey, J. (1986, September). Experience and education. In The educational forum (Vol. 50, No. 3, pp. 241-252). Taylor & Francis Group.
- Liss, J. K. (1992). La comunicazione ecologica: manuale per la gestione dei gruppi di cambiamento sociale. La meridiana.
- Rosenberg, M. B., & Chopra, D. (2015). Nonviolent communication: A language of life: Life-changing tools for healthy relationships. PuddleDancer Press.

Activitatea 2	
Înțelegerea și analiza nevoilor tuturor	
Informații generale	
Această activitate este importantă datorită faptului că oferă o metodologie eficientă de desfășurare a interviurilor cognitive cu participanții mai sensibili care au instrumente mai puține de exprimare a propriilor emoții. Obiectivul principal este să ofere o metodă de dezvoltare a unor relații eficiente fundamentată pe cunoașterea nevoilor reale ale grupurilor țintă pentru a evita o intervenție ineficientă.	
Obiective	
✓ să dezvolte formatorilor competențele de ascultare activă și interesul pentru nevoile tuturor ✓ să dezvolte formatorilor gradul de conștientizare al nevoilor reale ale beneficiarilor	
Materiale & resurse	
☒ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) ☒ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) ☐ fișe de lucru ☐ resurse specifice:	☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) ☐ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.)
Timp	Dimensiunea grupului
90 de minute	☒ grupuri mici (5-10 membri) ☒ grupuri medii (10-20 membri) ☒ grupuri mari (20-30 membri)
Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea	
✓ fiți conștienți de principalele proceduri de analiză cantitativă și calitativă a situației unei persoane, a nevoilor și motivelor intervenției, în vedere identificării unor caracteristici ale audienței care accesează serviciile dumneavoastră ✓ acordați atenție în special tehnicilor de analiză a caracteristicilor fiecărei persoane	

Descrierea activității de formare - metodologie

Formatorul anunță că această activitate acordă atenție unei categorii specifice de adulți, pe nume „adulți cu competențe reduse”. Formatorul solicită participanților să se gândească la adulții cu competențe reduse cu care au lucrat sau la o sub-categorie care poate fi inclusă în cea principală.

După 5 minute de reflecție, formatorul solicită participanților să se gândească la o interacțiune specifică între un consilier și un adult cu competențe reduse; Ce întrebări ar putea să pună consilierul? Ce tip de întrebări ar putea să primească consilierul din partea adultului cu competențe reduse?

După alte 5 minute din această etapă de reflecție individuală, formatorul împarte participanții în grupuri de câte 5 și fiecare grup primește aceeași sarcină: să creeze structura unui mic interviu pentru a identifica elementele fundamentale incluse în analiza de nevoi pentru adulți cu competențe reduse. Formatorul solicită participanților din fiecare grup să utilizeze metoda brainstorming pentru a identifica principalii indicatori utilizați într-un sondaj calitativ cu privire la grupul țintă definit cu scopul de a construi o listă comună și apoi să o scrie pe o coală de flipchart.

Listele elaborate în cadrul grupurilor vor fi comparate ulterior în plen și se va elabora o singură listă pentru toată clasa (cu întrebări adresate adulților cu competențe reduse pentru a identifica nevoile lor).

Debriefing și evaluare

Formatorul solicită cursanților să reflecteze asupra activităților și să comenteze, începând o discuție despre nevoile adulților cu competențe reduse și eficiența activității implementate.

Formatorul poate antrena discuția prin întrebări de genul: „Cum ați lucrat?”, „Ce aspecte ați omis în timp ce lucrați?”, „Unde și când ați pierdut controlul asupra a ceea ce făceați?”, „Unde nu ați pierdut controlul și cum s-au desfășurat lucrurile?”.

Sugestii pentru activități ulterioare

Formatorul solicită participanților să reflecteze asupra relației pe care ei o au cu adulții cu competențe reduse și interesul anterior în identificarea nevoilor lor și să fie pregătiți să împărtășească aceste gânduri în cadrul întâlnirii următoare.

Activitatea 3	
Managementul relațiilor pozitive	
Informații generale	
Această activitate utilizează tehnici de interviu managerial și analiză de nevoi pentru a sprijini formatorii care lucrează cu adulți cu competențe reduse în utilizarea tehnicilor de ascultare activă pentru crearea unor relații de sprijin reciproc. Această activitate permite formatorilor care lucrează cu adulți cu competențe reduse să coordoneze mai eficient relațiile de sprijin reciproc.	
Obiective	
✓ să dezvolte formatorilor competențele de ascultare activă și interesul pentru nevoile tuturor ✓ să dezvolte formatorilor abilitățile de relaționare	
Materiale & resurse	
☒ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) ☒ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) ☐ fișe de lucru ☒ resurse specifice: lista cu întrebările pentru identificare nevoilor adulților cu competențe reduse, elaborată în activitățile anterioare ☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) ☐ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.)	
Timp	Dimensiunea grupului
90 de minute	☒ grupuri mici (5-10 membri) ☒ grupuri medii (10-20 membri) ☒ grupuri mari (20-30 membri)
Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea	
✓ fiți conștienți de contextul și obiectivele relațiilor de sprijin reciproc ✓ acordați atenție în special tehnicilor de comunicare și relaționare	

Descrierea activității de formare - metodologie

Formatorul începe cu un exercițiu de brainstorming pentru a identifica emoțiile pe care le poate avea un adult cu competențe reduse atunci când trebuie să decidă la care dintre programele de formare să se înscrie. Se creează o listă cu toate emoțiile pe o coală de flipchart sau pe tablă și se pune într-un loc vizibil pentru toți participanții.

Apoi, formatorul prezintă lista de întrebări elaborată în activitatea anterioară și începe o discuție de grup pentru fiecare întrebare. Sarcina pentru grup este să se gândească la fiecare întrebare care ar trebui adresată adulților cu competențe reduse pentru a identifica nevoile de formare, dar luând în considerare emoțiile pe care le pot avea acești adulți la începutul unei activități de formare. Grupul reflectează și comentează fiecare întrebare și decide dacă trebuie să facă schimbări sau rectificări.

Debriefing și evaluare

Formatorul încurajează cursanții să împărtășească experiența lor personală cu privire la subiectul acestei activități și dirijează discuțiile astfel încât să faciliteze furnizarea de feed-back din partea tuturor participanților. Experiența directă a participanților ca formatori pentru adulți cu competențe reduse va fi prezentată în plen și participanții vor împărtăși expertiza lor.

Sugestii pentru activități ulterioare

Formatorul recomandă cursanților să aprofundeze subiectul ascultării active prin consultarea următoarelor resurse:

Kolb DA, Boyatzis RE. On the Dynamics of the Helping Relationship. The Journal of Applied Behavioral Science. 1970;6(3):267-289. doi:10.1177/002188637000600302

Activitatea 4 – recapitulare la finalul zilei de formare

Vino mai aproape sau îndepărtează-te!

Informații generale

Această activitate este utilizată pentru a trece în revistă activitățile din sesiunea de formare, concluziile finale ale zilei și eventualele sugestii pentru activități pe care participanții le pot utiliza în viitoarele lor programe de formare a adulților cu competențe reduse.

Obiective

- ✓ să determine participanții să reflecteze asupra activităților și rezultatelor individuale și de grup
- ✓ să determine participanții să reflecteze asupra unor noi strategii, instrumente și resurse pe care le pot utiliza în programele lor ulterioare de formare a adulților cu competențe reduse

Materiale & resurse

- | | |
|--|--|
| ☐ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) | ☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) |
| ☐ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) | ☐ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.) |
| ☐ fișe de lucru | |
| ☐ resurse specifice: | |

Timp

30 de minute

Dimensiunea grupului

- ☒ grupuri mici (5-10 membri)
- ☒ grupuri medii (10-20 membri)
- ☒ grupuri mari (20-30 membri)

Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea

- ✓ fiți conștienți de raportul dintre expectanțe și cunoștințele dobândite
- ✓ acordați atenție în special auto-evaluării din punctul de vedere al percepției personale a problematicei supuse analizei.

Descrierea activității de formare - metodologie

Formatorul solicită participanților să reflecteze asupra activităților implementate în acest modul și să comenteze acest aspect într-un mod foarte simplu, prin utilizarea tehnicii „Vino mai aproape sau îndepărtează-te!”. Conform acestei tehnici, un participant este rugat să răspundă public la o întrebare de evaluare specifică și restul participanților din grup sunt invitați să se poziționeze mai aproape sau mai departe de persoana care răspunde în funcție de cât de mult sunt de acord cu această evaluare. Ceilalți participanți sunt rugați să împărtășească propriile gânduri și motivul pentru care s-au apropiat sau îndepărtat de persoana care a răspuns inițial la întrebare.

Formatorul trebuie să se asigure că toți participanții vorbesc în cadrul acestui exercițiu și nici un participant nu este lăsat în afară.

Reflecție pentru formatori

Când aveți timp disponibil, reflectați asupra modului în care ați susținut aceste sesiuni de formare și asupra rezultatelor acestora. Ce a funcționat? Ce ați putea îmbunătăți?

Vă rugăm să reflectați asupra activității dvs. de astăzi. Dacă ați fi fost participant la activitățile de formare, ce v-ar fi plăcut? Ce ați fi schimbat?

Rețineți că participanții la activitățile de formare de astăzi au fost formatori pentru adulții cu competențe reduse. Ce abilități sau competențe și-au dezvoltat astăzi? Ce aspecte specifice pot valorifica ei din expertiza dumneavoastră de formator după aceste activități?

Nu în ultimul rând, ați învățat astăzi ceva de la participanții la activitatea dumneavoastră de formare? Ați identificat o modalitate specifică prin care vă puteți dezvolta competențele de ascultare activă, o modalitate concretă de a cunoaște mai bine nevoile participanților la programele dumneavoastră ulterioare de formare?

MODULUL 4

Abilitatea de a motiva și implica adulții cu competențe reduse în învățare

Motivația este unul dintre cele mai importante aspecte ale unei formări de calitate deoarece participanții motivați vor depune efortul necesar pentru a se implica în activitățile de formare și pentru a atinge obiectivele de învățare individuale și de grup. Totuși, este în același timp și un aspect mai dificil de influențat de către formatori, în special atunci când lucrează cu adulți cu competențe reduse care sunt de obicei nemotivați și chiar rezistenți la implicarea în activități educaționale.

Prin acest modul, formatorilor li se solicită să reflecteze la importanța motivării adulților cu competențe reduse și la modalități specifice de a-și dezvolta competențele de a motiva acești adulți pentru implicarea în activități de educație. Principalul obiectiv al modulului este să dezvolte formatorilor abilitățile de motivare și implicare a adulților cu competențe reduse în educație, facilitând astfel învățarea eficientă.

Activitatea 1	
Ce înseamnă motivarea adulților cu competențe reduse?	
Informații generale	
Această activitate permite formatorilor să abordeze într-o manieră sistematică aspectele teoretice și practice ale motivării adulților cu competențe reduse, pentru a elabora și implementa activități de formare adecvate pentru această categorie de adulți.	
Obiective	
✓ să dezvolte formatorilor abilitățile de motivare și implicare în educație a adulților cu competențe reduse ✓ să dezvolte formatorilor gradul de conștientizare a rolului motivației proprii în implementarea unor programe de a mai bună calitate pentru formarea adulților cu competențe reduse	
Materiale & resurse	
☒ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) ☒ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) ☐ fișe de lucru ☐ resurse specifice:	☒ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) ☐ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.)
Timp	Dimensiunea grupului
120 de minute	☒ grupuri mici (5-10 membri) ☒ grupuri medii (10-20 membri) ☒ grupuri mari (20-30 membri)
Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea	
✓ acordați atenție reacțiilor emoționale ale fiecărui participant, evitați să îi faceți să se simtă inconfortabil sau să aibă emoții negative; ✓ acordați atenție în special motivării fiecărui participant pentru toate activitățile, dat fiind că anumiți participanți cu o mai mare încredere în competențele proprii ar putea să se implice mai puțin în rezolvarea anumitor sarcini	

Descrierea activității de formare - metodologie

Exercițiul nr. 1. Participanții trebuie să facă un exercițiu de brainstorming despre rolul motivației în activitățile de formare pentru adulții cu competențe reduse. În cadrul acestui exercițiu de 10 minute, formatorul împreună cu grupul creează o listă cu cele mai importante aspecte legate de motivarea adulților cu competențe reduse.

Exercițiul nr. 2. Activitate individuală – definirea motivației. Formatorul solicită participanților să ia în considerare rezultatele obținute în cadrul activității anterioare de brainstorming (care sunt încă la loc vizibil în cameră), experiența și cunoștințele personale, dar și informații teoretice disponibile online (li se permite să caute informații pe dispozitivele portabile personale) cu scopul de a construi o definiție personală a motivației și să o scrie pe o foaie de hârtie. Formatorul subliniază faptul că definiția trebuie să fie personală și să reflecte opiniile lor.

Exercițiul nr. 3. Activitate de grup. Participanții sunt împărțiți în grupuri de câte 4 (se numără de la 1 la 4). Sarcina lor este să discute în grup cele patru definiții individuale ale motivației, cu scopul de a identifica asemănările și diferențele prin focalizarea pe elementele esențiale în definirea conceptului. Rezultatul muncii fiecărui grup va fi o definiție cuprinzătoare a motivației cu care toți membrii grupului este de acord; această definiție va fi scrisă pe o foaie de flipchart și va fi făcută public în camera de formare.

Exercițiul nr. 4. Discuție de grup. Fiecare grup prezintă definiția motivației celorlalți participanți, prin evidențierea aspectelor considerate a fi importante.

Formatorul dirijează discuțiile evidențiind cele mai importante aspecte ale motivației și identificând modul în care acestea pot să influențeze implicarea adulților cu competențe reduse în educație. Formatorul subliniază motivele pentru care a fost implementată această activitate și cum noile cunoștințe pot ajuta participanții să înțeleagă mai bine motivația adulților cu competențe reduse care participă la activitățile lor de formare.

Debriefing și evaluare

Formatorul dirijează discuțiile prin adresarea unor întrebări de genul: „Ce asemănări și diferențe putem identifica între adulții care învață și adulții cu competențe reduse care învață?”, „De ce unii adulți cu competențe reduse învață și alții nu?”, „Cum putem stimula adulții cu competențe reduse să se implice în educație?”, „Care este impactul lipsei de motivație a adulților cu competențe reduse asupra formatorilor și activităților de formare?”.

Sugestii pentru activități ulterioare

Formatorul solicită cursanților să reflecteze asupra măsurilor specifice pe care le-au luat când au lucrat cu adulți cu competențe reduse cu scopul de a-i motiva, focalizându-se pe aspectele care au funcționat și pe cele care nu au funcționat. Participanții trebuie să fie pregătiți să împărtășească aceste gânduri în cadrul întâlnirii viitoare.

Activitatea 2	
Strategii de motivare	
Informații generale	
Această activitate permite formatorilor pentru adulți cu competențe reduse să reflecteze asupra strategiilor eficiente de motivare a acestora pentru a continua să își dezvolte competențele și pentru a-și continua dezvoltarea personală și profesională.	
Obiective	
✓ să dezvolte formatorilor abilitățile de motivare și implicare în educație a adulților cu competențe reduse ✓ să dezvolte formatorilor abilitățile de elaborare a unor activități mai eficiente adresate adulților cu competențe reduse	
Materiale & resurse	
☒ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) ☐ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) ☒ fișa de lucru din Anexa nr. 1 ☐ resurse specifice: ☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) ☐ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.)	
Timp	Dimensiunea grupului
90 de minute	☒ grupuri mici (5-10 membri) ☒ grupuri medii (10-20 membri) ☒ grupuri mari (20-30 membri)
Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea	
✓ fiți conștienți de faptul că participanții pot avea opinii foarte puternice și discuțiile pot deveni foarte intense ✓ acordați atenție în special managementului timpului pentru că discuțiile pot dura mai mult decât ați preconizat	

Descrierea activității de formare - metodologie

Activitatea 1. În perechi, participanții sunt rugați să analizeze fiecare afirmație din fișa de lucru din Anexa nr. 1 și să stabilească, pentru fiecare afirmație, dacă este adevărată sau falsă (cu argumente relevante și specifice, inclusiv cu exemple din experiența personală).

Activitatea 2. Activitate de grup. Formatorul împarte participanții în grupuri de câte 5 (prin alegerea unui cartonaș colorat, spre exemplu). Fiecare grup trebuie să elaboreze o activitate de formare pentru adulți cu competențe reduse, indiferent de subiectul activității, dar ținând cont de discuțiile din activitatea anterioară și rezultatele obținute.

Activitatea 3. Discuție de grup. Formatorul dirijează o discuție în care toți participanții trebuie să analizeze activitățile elaborate de fiecare grup în funcție de afirmațiile din prima activitate. Formatorul solicită exemple personale din partea participanților cu scopul de a facilita schimbul de bune practici între ei.

Debriefing și evaluare

Formatorul dirijează o discuție prin adresarea unor întrebări de genul: „Cum veți ține cont de interesele, nevoile de învățare și experiența personală a adulților cu competențe reduse în activitățile dvs. de formare viitoare?”, „Cum veți stabili obiectivele de învățare prin consultarea adulților cu competențe reduse?”, „Ce tehnici veți folosi ca să sprijiniți adulții cu competențe reduse în activitatea de învățare?”.

Sugestii pentru activități ulterioare

Formatorul recomandă cursanților să se sprijine reciproc în elaborarea unor activități de formare mai bune pentru adulții cu competențe reduse prin furnizarea unui feed-back relevant cu privire la activitățile de formare elaborate de ceilalți participanți (o variantă poate fi activitatea în perechi și furnizarea unui feed-back reciproc).

Anexa nr. 1 – fișa de lucru¹

Afirmația	adevărat / fals
Adulții sunt autonomi și orientați spre a lua singuri decizii. Formatorii trebuie să antreneze activ participanții adulți în procesul de învățare și să-i sprijine în calitate de facilitatori, ghidând participanții către propria lor cunoaștere în loc să le furnizeze informații. În final, trebuie să le arate participanților că grupul din care fac parte îi poate ajuta să-și atingă scopurile.	☐ adevărat ☐ fals
Adulții au deja o bază în ceea ce privește experiențele de viață și cunoștințele în care sunt incluse activități legate de muncă, responsabilități familiale și educația anterioară. Ei trebuie să conecteze învățarea de această cunoaștere/bază de experiențe. Pentru a-i ajuta să facă asta, formatorii trebuie să sublinieze care dintre aceste experiențe și cunoștințe sunt relevante pentru un anumit subiect. Formatorii trebuie să coreleze teoriile și conceptele de participanți și să recunoască faptul că experiența este valoroasă în activitățile de învățare.	☐ adevărat ☐ fals
Adulții sunt orientați spre scopuri. De obicei, când se înscriu la un curs știu deja ce scopuri doresc să atingă. Prin urmare, aceștia apreciază un program educațional care este organizat și conține elemente clar definite. Formatorii trebuie să le arate participanților că grupul din care fac parte îi poate ajuta să-și atingă scopurile. La începutul cursului, trebuie făcută clasificarea scopurilor și a obiectivelor cursului.	☐ adevărat ☐ fals
Adulții sunt orientați spre semnificații. Ei trebuie să vadă care este motivul pentru care învață ceva. Pentru a avea valoare, învățarea trebuie să fie aplicabilă muncii sau altor responsabilități proprii. Prin urmare, formatorii trebuie să identifice care sunt obiectivele participanților adulți înainte de începerea cursului. Acest lucru înseamnă că teoriile și conceptele trebuie să fie corelate cu un cadru familiar pentru participanți.	☐ adevărat ☐ fals
Adulții sunt practici și în cadrul unei activități de învățare se focalizează pe aspectele cele mai utile din munca lor. Este posibil ca aceștia să nu fie interesați de cunoașterea propriu-zisă. Formatorii trebuie să explice clar participanților modul în care o lecție poate fi utilă pentru ei.	☐ adevărat ☐ fals

¹ from www.mssny.org/App_Themes/MSSNY/pdf/Practice_Resources-CME_Physician_Education_Apply_to_Accredit_an_Educational_Activity_Planning_Adult_Learning_Principles.pdf

Ca orice alte persoane care învață, adulții trebuie să fie tratați cu respect. Formatorii trebuie să recunoască valoarea experiențelor adulților din clasă. Acești adulți trebuie să fie tratați în mod egal în ceea ce privește experiența și cunoștințele și să li se permită libertatea de exprimare în clasă.	☐ adevărat ☐ fals
---	--

Activitatea 3

Emoții negative în lucrul cu adulți cu competențe reduse

Informații generale

Această activitate permite formatorilor care lucrează cu adulți cu competențe reduse să exploreze emoțiile negative pe care acești adulți le pot simți când sunt implicați în activități educaționale, ajutându-i așadar pe formatori să identifice modalități mai bune de management a emoțiilor negative atunci când lucrează cu adulți cu competențe reduse.

Obiective

- ✓ să dezvolte formatorilor abilitățile de motivare și implicare în educație a adulților cu competențe reduse
- ✓ să dezvolte formatorilor abilitățile de identificare și implementare a strategiilor optime de management a emoțiilor negative atunci când lucrează cu adulți cu competențe reduse

Materiale & resurse

- | | |
|---|--|
| ☒ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) | ☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) |
| ☒ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) | ☐ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.) |
| ☒ fișa de lucru din Anexa nr. 1 | |
| ☐ resurse specifice: | |

Timp

90 de minute

Dimensiunea grupului

- ☒ grupuri mici (5-10 membri)
- ☒ grupuri medii (10-20 membri)
- ☒ grupuri mari (20-30 membri)

Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea

- ✓ fiți conștienți de emoțiile pe care participanții le vor experimenta atunci când vorbesc despre emoții
- ✓ acordați atenție în special implicării tuturor participanților în discuții, mai ales a celor care nu au de regulă inițiativa de a lua cuvântul

Descrierea activității de formare - metodologie

Exercițiul nr. 1. Activitate în perechi. Formatorul prezintă fiecărui participant o fișă de lucru (Anexa nr. 1) și le solicită să reflecteze individual asupra emoțiilor negative care sunt resimțite de obicei de către adulții cu competențe reduse implicați în activități educaționale. Apoi, sarcina este să noteze emoțiile uzuale și nivelul de intensitate pentru fiecare emoție uzuală.

Exercițiul nr. 2. Activitate de grup. Formatorul împarte participanții în grupuri de câte 5 (se numără de la 1 la 5 pe o linie organizată în ordine alfabetică, de exemplu) și fiecare grup trebuie să selecteze din lista anterioară care sunt cele mai frecvente 10 emoții ale adulților cu competențe reduse implicați în activități de formare și au cele mai importante consecințe negative. Criteriul de selecție este evaluarea individuală realizată anterior, dar toți participanții din grup trebuie să fie de acord cu lista finală a celor 10 emoții; după ce toți participanții s-au pus de acord, lista cu emoții se scrie pe o foaie de flipchart.

Exercițiul nr. 3. Activitate de grup. Păstrând grupurile anterioare, participanții sunt rugați să analizeze lista de emoții negative în raport cu următoarele aspecte ale activității de formare a adulților cu competențe reduse: planificarea și selecția materialelor; metodologia de formare; evaluarea; feed-back-ul pentru participanți; feed-back-ul pentru formator; satisfacția personală a adulților cu competențe reduse privind învățarea.

Exercițiul nr. 4. Discuție de grup. Formatorul dirijează o discuție de grup și încurajează fiecare grup să-și prezinte munca (inclusiv prezentarea vizuală a foilor de flipchart cu listele), încurajează dialogul și împărtășirea exemplelor de bună practică din expertiza profesională a fiecărui participant. Formatorul accentuează faptul că este important ca formatorii care lucrează cu adulți cu competențe reduse să fie interesați de identificarea corectă a emoțiilor negative resimțite de beneficiari în timpul activităților de învățare.

Debriefing și evaluare

Formatorul dirijează o discuție prin adresarea unor întrebări de genul: „Ce strategii utilizează adulții cu competențe reduse pentru a stăpâni emoțiile negative care apar în timpul activităților de învățare?”, „Ce anume motivează adulții cu competențe reduse să învețe? – este posibil ca emoțiile negative să-i motiveze pe aceștia să învețe?”, „Ce strategii putem folosi noi ca formatori pentru a reduce impactul pe care îl au emoțiile negative în activitățile de formare?”.

Sugestii pentru activități ulterioare

Formatorul recomandă cursanților să se sprijine reciproc în elaborarea unor activități de formare mai bune pentru adulții cu competențe reduse prin furnizarea unui feed-back relevant cu privire la activitățile de formare elaborate de ceilalți participanți (o variantă poate fi activitatea în perechi și furnizarea unui feed-back reciproc cu privire la strategiile de reglare a emoțiilor negative care pot fi integrate în fiecare activitate).

Anexa nr. 1 – fișa de lucru

		Intensitate		
		scăzută	medie	ridicăță
furie	☐ obișnuit	☐	☐	☐
	☐ neobișnuit			
supărare	☐ obișnuit	☐	☐	☐
	☐ neobișnuit			
frică	☐ obișnuit	☐	☐	☐
	☐ neobișnuit			
plictiseală	☐ obișnuit	☐	☐	☐
	☐ neobișnuit			
vinovăție	☐ obișnuit	☐	☐	☐
	☐ neobișnuit			
rușine	☐ obișnuit	☐	☐	☐
	☐ neobișnuit			
jenă	☐ obișnuit	☐	☐	☐
	☐ neobișnuit			
incertitudine	☐ obișnuit	☐	☐	☐
	☐ neobișnuit			
confuzie	☐ obișnuit	☐	☐	☐
	☐ neobișnuit			
anxietate	☐ obișnuit	☐	☐	☐
	☐ neobișnuit			
frustrare	☐ obișnuit	☐	☐	☐
	☐ neobișnuit			
disperare	☐ obișnuit	☐	☐	☐
	☐ neobișnuit			
regret	☐ obișnuit	☐	☐	☐
	☐ neobișnuit			
neajutorare	☐ obișnuit	☐	☐	☐
	☐ neobișnuit			
suferință	☐ obișnuit	☐	☐	☐
	☐ neobișnuit			
depresie	☐ obișnuit	☐	☐	☐
	☐ neobișnuit			
nefericire	☐ obișnuit	☐	☐	☐
	☐ neobișnuit			
dezamăgire	☐ obișnuit	☐	☐	☐
	☐ neobișnuit			
dezinteres	☐ obișnuit	☐	☐	☐
	☐ neobișnuit			
iritare	☐ obișnuit	☐	☐	☐
	☐ neobișnuit			
intimidare	☐ obișnuit	☐	☐	☐
	☐ neobișnuit			
tristețe	☐ obișnuit	☐	☐	☐
	☐ neobișnuit			

Activitatea 4 – recapitulare la finalul zilei de formare

Cum implicăm și motivăm adulții cu competențe reduse

Informații generale

Această activitate este utilizată pentru a trece în revistă activitățile din sesiunea de formare, concluziile finale ale zilei și eventualele sugestii pentru activități pe care participanții le pot utiliza în viitoarele lor programe de formare a adulților cu competențe reduse.

Obiective

- ✓ să determine participanții să reflecteze asupra activităților și rezultatelor individuale și de grup
- ✓ să determine participanții să reflecteze asupra unor noi strategii, instrumente și resurse pe care le pot utiliza în programele lor ulterioare de formare a adulților cu competențe reduse

Materiale & resurse

- | | |
|--|--|
| ☐ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) | ☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) |
| ☐ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) | ☐ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.) |
| ☐ fișe de lucru | |
| ☐ resurse specifice: | |

Timp

30 de minute

Dimensiunea grupului

- ☒ grupuri mici (5-10 membri)
- ☒ grupuri medii (10-20 membri)
- ☒ grupuri mari (20-30 membri)

Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea

- ✓ fiți conștienți de necesitatea utilizării întrebărilor deschise și acordării libertății de exprimare tuturor participanților
- ✓ acordați atenție în special încurajării tuturor participanților pentru exprimarea gândurilor și emoțiilor, pentru împărtășirea experiențelor personale.

Descrierea activității de formare - metodologie

Formatorul încurajează cursanții să împărtășească experiența lor personală cu privire la emoțiile negative ale adulților cu competențe reduse și dirijează discuțiile astfel încât să faciliteze furnizarea de feed-back din partea tuturor participanților.

Pot fi folosite următoarele întrebări: „Care este „portretul” adulților cu competențe reduse implicați în activitățile de formare?”, „Ce este diferit în modul în care învață adulții cu competențe reduse?”, „Considerați că există cauze afective care pot motiva adulții cu competențe reduse să învețe?”, „Care considerați că sunt consecințele negative în condițiile în care adulții cu competențe reduse nu sunt implicați în activități de învățare?”, „Ce metode utilizați pentru a motiva adulții cu competențe reduse să învețe?”.

Reflecție pentru formatori

Când aveți timp disponibil, reflectați asupra modului în care ați susținut aceste sesiuni de formare și asupra rezultatelor acestora. Ce a funcționat? Ce ați putea îmbunătăți?

Vă rugăm să reflectați asupra activității dvs. de astăzi. Dacă ați fi fost participant la activitățile de formare, ce v-ar fi plăcut? Ce ați fi schimbat?

Rețineți că participanții la activitățile de formare de astăzi au fost formatori pentru adulții cu competențe reduse. Ce abilități sau competențe și-au dezvoltat astăzi? Ce aspecte specifice pot valorifica ei din expertiza dumneavoastră de formator după aceste activități?

Nu în ultimul rând, ați învățat astăzi ceva de la participanții la activitatea dumneavoastră de formare? Ați identificat o modalitate specifică prin care vă puteți dezvolta competențele de motivare a formabililor, o modalitate concretă de implica mai activ participanții la programele dumneavoastră ulterioare de formare?

MODULUL 5

Adaptabilitate și interes pentru feed-back de la adulții cu competențe reduse

Este cunoscut faptul că toți formatorii au capacitatea de autoadaptare, dar unii învață cum să se adapteze mai bine decât ceilalți și pot obține performanțe mai bune în ceea ce privește dezvoltarea competențelor cursanților. Formatorii cu experiență sunt conștienți de faptul că simpla repetare a unui program de formare în același mod, cu aceeași metodologie, dar pentru participanți diferiți nu crește expertiza formatorului, iar cheia succesului este să se adapteze permanent la audiență și să identifice noi metode mai eficiente pentru a răspunde nevoilor cursanților. Acest aspect este cu atât mai important în cazul formatorilor care lucrează cu adulți cu competențe reduse, dezvoltarea competențelor acestora fiind o reală provocare pentru adaptabilitatea formatorilor.

Prin acest modul, formatorii adulților cu competențe reduse vor experimenta câteva modalități simple de a-și dezvolta adaptabilitatea profesională, dar vor deveni și mai conștienți de importanța cunoașterii cursanților pentru o mai bună adaptare la nevoile lor.

Activitatea 1	
Metode și strategii de dezvoltare a adaptabilității	
Informații generale	
Această activitate utilizează analiza detaliată a informațiilor teoretice și aspectelor practice referitoare la adaptabilitate și interes pentru feed-back pentru a sprijini formatorii care lucrează cu adulți cu competențe reduse să dezvolte calitatea programelor lor de formare.	
Obiective	
✓ să dezvolte formatorilor adaptabilitatea în implementarea formărilor pentru adulți cu competențe reduse ✓ să dezvolte formatorilor receptivitatea la feed-back-ul din partea adulților cu competențe reduse care participă la programele lor de formare	
Materiale & resurse	
☒ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) ☒ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) ☒ fișa de lucru din Anexa nr. 1 ☐ resurse specifice:	☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) ☐ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.)
Timp	Dimensiunea grupului
100 de minute	☒ grupuri mici (5-10 membri) ☒ grupuri medii (10-20 membri) ☒ grupuri mari (20-30 membri)
Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea	
✓ fiți conștienți de experiența pe care fiecare dintre participanți o are și utilizați această expertiză în formare ✓ acordați atenție în special încurajării participanților pentru furnizarea unor exemple personale, având în vedere faptul că adulții învață cel mai bine din experiență	

Descrierea activității de formare - metodologie

Exercițiul nr. 1. Activitate individuală. Participanții sunt rugați să analizeze afirmațiile din fișa de lucru din Anexa nr. 1 și să stabilească, pentru fiecare afirmație, dacă este adevărată sau falsă (cu argumente specifice și relevante, inclusiv exemple din experiența personală). După ce fiecare participant decide, formatorul dirijează o discuție de grup în cadrul căreia se dezbate corectitudinea fiecărei afirmații.

Exercițiul nr. 2. Activitate în perechi – joc de rol. Participanții sunt rugați să se gândească la 5 întrebări pe care ar vrea le adreseze unui adult cu competente reduse care dorește să participe la o formare (acordând atenție celor patru legi analizate anterior). Apoi, formatorul împarte participanții în perechi și solicită fiecărei perechi să interpreteze un joc de rol scurt în care un participant joacă rolul formatorului și celălalt joacă rolul adultului cu competente reduse; după toate întrebările, participanții își schimbă rolul din formator în adult cu competente reduse și vice-versa.

După jocul de rol, participanții din fiecare pereche discută despre cum s-au simțit în cele două roluri și modul în care fiecare întrebare i-a făcut să se simtă, cu scopul de a elabora o listă comună de întrebări care pot fi adresate adulților cu competențe reduse în momentul în care se alătură unui curs de formare; lista va fi scrisă pe o foaie de flipchart.

Exercițiul nr. 3. Discuție de grup. Fiecare pereche va prezenta colegilor lista cu întrebările pe care ar dori să le adreseze adulților cu competențe reduse, argumentând rolul fiecărei întrebări. Se începe o dezbatere în care formatorul se focalizează pe selectarea celor mai adecvate întrebări; lista finală, stabilită de comun acord de către grup, este scrisă pe o foaie de flipchart astfel încât toți participanții să aibă o imagine clară a întrebărilor stabilite ca fiind cele mai potrivite de adresat adulților cu competențe reduse la începutul unei formări cu scopul de a adapta mai bine nevoile și interesele acestora.

Debriefing și evaluare

Formatorul solicită cursanților să reflecteze asupra adaptabilității lor ca formatori și să comenteze aceste aspect, începând o discuție despre modalitățile specifice în care își adaptează activitățile de formare la nevoile și interesele adulților cu competențe reduse.

Formatorul încurajează cursanții să împărtășească exemple de bune practici din experiența lor personală.

Sugestii pentru activități ulterioare

Formatorul recomandă participanților să reflecteze asupra modalităților uzuale în care solicită furnizarea de feed-back din partea cursanților lor, în special din partea adulților cu competențe reduse, și asupra eficienței acestor metode. Participanții ar trebui să identifice cel puțin o schimbare pe care doresc să o facă în legătură cu acest subiect și trebuie să fie pregătiți să împărtășească acest aspect altor participanți în cadrul întâlnirilor viitoare.

Afirmație	adevărat / fals
Adulții sunt niște bebeluși într-un corp mare. Este știut faptul că bebelușii se bucură să învețe prin experimentare, pentru că fiecare explorare reprezintă o nouă experiență. Pe măsură ce copii cresc, educatorii reduc în mod tradițional volumul de învățare prin experiență până în punctul în care foarte puține cursuri din cadrul învățământului gimnazial și liceal acordă timp suficient educației experiențiale. Este recunoscut faptul că învățarea adulților este îmbunătățită de experiența practică care implică adulții în procesul de învățare. În plus, adulții vin cu o experiență bogată care trebuie recunoscută și respectată în cadrul formării.	☐ adevărat ☐ fals
Oamenii nu contestă informațiile lor proprii. Pe scurt, este mai probabil ca oamenii să creadă cu ardoare ceva dacă ajung la aceste idei singuri. Astfel, când adulții sunt instruiți, prezentarea unor activități structurate care să producă idei, concepte sau tehnici în rândul cursanților va face procesul de învățare mai eficient decât simpla oferire de informații de memorat.	☐ adevărat ☐ fals
Învățarea este direct proporțională cu cantitatea de distracție prezentă. Umorele sunt un instrument util când trebuie să facem față stresului și anxietății și poate fi eficient în promovarea unui mediu de învățare confortabil. Dacă ești implicat în procesul de învățare și înțelegi cum umorul îți poate permite să-ți faci munca sau alte sarcini mai bine, poți experimenta bucuria absolută a învățării.	☐ adevărat ☐ fals
Învățarea nu se produce până ce nu se schimbă comportamentul. Nu contează ce știi, mai important este contează ce faci. Abilitatea de a aplica materiale noi este un indicator bun de asigurare a faptului că învățarea a avut loc. Experiențele care furnizează oportunitatea de a practica o competență nouă va crește probabilitatea de memorare și aplicare.	☐ adevărat ☐ fals

² from www.ncjrs.gov/ovc_archives/educator/files/chapter3.pdf

Activitatea 2	
Nevoia de feed-back	
Informații generale	
Această activitate utilizează analiza detaliată a informațiilor teoretice și aspectelor practice referitoare la adaptabilitate și interes pentru feed-back pentru a sprijini formatorii care lucrează cu adulți cu competențe reduse să dezvolte calitatea programelor lor de formare.	
Obiective	
✓ să dezvolte formatorilor adaptabilitatea în implementarea formărilor pentru adulți cu competențe reduse ✓ să dezvolte formatorilor receptivitatea la feed-back-ul din partea adulților cu competențe reduse care participă la programele lor de formare	
Materiale & resurse	
☒ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) ☒ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) ☒ fișa de lucru din Anexa nr. 1 ☐ resurse specifice:	☒ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) ☐ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.)
Timp	Dimensiunea grupului
90 de minute	☒ grupuri mici (5-10 membri) ☒ grupuri medii (10-20 membri) ☒ grupuri mari (20-30 membri)
Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea	
✓ fiți conștienți de experiența pe care fiecare dintre participanți o are și utilizați această expertiză în formare ✓ acordați atenție în special feed-back-ului pe care îl primiți de la participanți. Este ceva ce puteți învăța din acest feed-back?	

Descrierea activității de formare - metodologie

Exercițiul nr. 1. Brainstorming. Formatorul organizează o scurtă activitate de brainstorming pornind de la întrebarea „Ce este feed-back-ul?”. Toate ideile vor fi scrise pe o foaie de flipchart.

Exercițiul nr. 2. Activitate individuală. După activitatea de brainstorming, cu ideile rezultate la loc vizibil pentru participanți, aceștia sunt rugați să furnizeze propria lor definiție a feed-back-ului, pornind de la ideile anterioare, dar fiind liberi să consulte resurse online pe dispozitivele personale. Definiția se scrie pe o foaie de hârtie și fiecare participant trebuie să fie pregătit să-și susțină ideile în fața grupului.

Exercițiul nr. 3. Activitate de grup. Formatorul împarte participanții în grupuri de câte patru (prin numărare). Fiecare grup analizează cele patru definiții elaborate de cei patru participanți în exercițiul anterior cu scopul de a descoperi asemănările și de a dezvolta o definiție comună a feed-back-ului cu care toți membri echipei sunt de acord. Această definiție comună este scrisă pe o foaie de flipchart.

Exercițiul nr. 4. Discuție de grup. Fiecare grup prezintă celorlalți colegi definiția feed-back-ului și explică punctul lor de vedere. Formatorul încurajează furnizarea de feed-back pozitiv și relevant din partea participanților și subliniază faptul că este posibil ca toate definițiile să fie adevărate, iar definirea feed-back-ului nu este atât de importantă, cât mai ales conștientizarea importanței de a furniza feed-back și a metodelor eficiente prin care se solicită feed-back-ul în momentul în care se organizează o formare.

Debriefing și evaluare

Formatorul solicită participanților să reflecteze asupra modalităților specifice în care pot utiliza noile informații când organizează un curs de formare pentru adulți cu competente reduse; comentând acest aspect, formatorul începe o discuție despre faptul că un feed-back relevant poate îmbunătăți participarea adulților cu competente reduse în educație.

Sugestii pentru activități ulterioare

Formatorul recomandă cursanților să citească afirmațiile din fișa de lucru din Anexa nr. 1 și să decidă pentru ei dacă afirmația este adevărată sau falsă.

Anexa nr. 1 – fișa de lucru

Afirmație	adevărat / fals
Feed-back-ul are un rol important în sprijinirea adulților cu competențe reduse să atingă obiectivele de învățare printr-o învățare reală.	☐ adevărat ☐ fals
Feed-back-ul ar trebui să fie parte integrată din orice curs de formare pentru adulți cu competențe reduse.	☐ adevărat ☐ fals
Feed-back-ul formal și informal ar trebui să fie furnizat de formator, dar și de adulții cu competențe reduse care participă la cursul de formare.	☐ adevărat ☐ fals
Feed-back-ul de la adulții cu competențe reduse pentru formatori ar trebui să furnizeze informații clare cu privire la evaluarea cursului de formare, dar și despre criteriul de evaluare.	☐ adevărat ☐ fals
Feed-back-ul pozitiv trebuie să îl preceadă pe cel negativ.	☐ adevărat ☐ fals
Feed-back-ul trebuie să fie specific, obiectiv și constant.	☐ adevărat ☐ fals
Feed-back-ul trebuie să fie suportiv, să încurajeze un dialog real între formator și cursanți în furnizarea feed-back-ului.	☐ adevărat ☐ fals
Formatorul trebuie să încurajeze constant cursanții să furnizeze un feed-back real, chiar dacă aceștia sunt adulți cu competențe reduse.	☐ adevărat ☐ fals
Feed-back-ul poate fi scris, dar și oral, putem avea inclusiv feed-back nonverbal.	☐ adevărat ☐ fals
Formatorii care lucrează cu adulți cu competențe reduse trebuie să-și dezvolte constant abilitatea de a solicita și primi feed-back din partea cursanților.	☐ adevărat ☐ fals
Fiecare formator trebuie să fie pregătit să-și adapteze activitățile conform feed-back-ului primit din partea participanților cu scopul de a răspunde mai bine nevoilor și intereselor acestora.	☐ adevărat ☐ fals

Activitatea 3 – recapitulare la finalul zilei de formare	
Știu și acționez!	
Informații generale	
Această activitate este utilizată pentru a trece în revistă activitățile din sesiunea de formare, concluziile finale ale zilei și eventualele sugestii pentru activități pe care participanții le pot utiliza în viitoarele lor programe de formare a adulților cu competențe reduse.	
Obiective	
✓ să determine participanții să reflecteze asupra activităților și rezultatelor individuale și de grup ✓ să determine participanții să reflecteze asupra unor noi strategii, instrumente și resurse pe care le pot utiliza în programele lor ulterioare de formare a adulților cu competențe reduse	
Materiale & resurse	
☒ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) ☒ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) ☐ fișe de lucru ☐ resurse specifice: ☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) ☐ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.)	
Timp	Dimensiunea grupului
30 de minute	☒ grupuri mici (5-10 membri) ☒ grupuri medii (10-20 membri) ☒ grupuri mari (20-30 membri)
Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea	
✓ fiți conștienți de importanța încurajării fiecărui participant să se implice în discuții, în special a celor care sunt de obicei ezitanți în a vorbi în fața grupului ✓ acordați atenție în special transferului de exemple de bune practici din expertiza participanților	

Descrierea activității de formare - metodologie

Formatorul începe o discuție despre ceea ce au învățat participanții în cadrul acestui modul, adresând întrebări de genul: „Ce știți acum despre feed-back?”, „Ce este mai important: formatorul să furnizeze sau să primească feed-back?”, „Este important ca formatorul să fie pregătit să se adapteze la feed-back-ul primit de la participanți?”, „Adulții cu competențe reduse pot furniza feed-back?”, „Aveți nevoie de mai multe informații despre acest subiect?” etc.

Reflecție pentru formatori

Când aveți timp disponibil, reflectați asupra modului în care ați susținut aceste sesiuni de formare și asupra rezultatelor acestora. Ce a funcționat? Ce ați putea îmbunătăți?

Vă rugăm să reflectați asupra activității dvs. de astăzi. Dacă ați fi fost participant la activitățile de formare, ce v-ar fi plăcut? Ce ați fi schimbat?

Rețineți că participanții la activitățile de formare de astăzi au fost formatori pentru adulții cu competențe reduse. Ce abilități sau competențe și-au dezvoltat astăzi? Ce aspecte specifice pot valorifica ei din expertiza dumneavoastră de formator după aceste activități?

Nu în ultimul rând, ați învățat astăzi ceva de la participanții la activitatea dumneavoastră de formare? Ați identificat o modalitate specifică prin care vă puteți dezvolta adaptabilitatea și receptivitatea la feed-back, o modalitate concretă de a implica mai activ participanții la programele dumneavoastră ulterioare de formare?

MODULUL 6

Inteligența emoțională și abilități de management al stresului

În cea mai simplă definiție, inteligența emoțională se referă la abilitatea de identificare și management a emoțiilor personale și ale altora. Corelată cu auto-cunoașterea și conștiința de sine, cu auto-controlul, empatia, motivația, abilitățile sociale etc., inteligența emoțională este factorul psihologic care este probabil cel mai des asociat cu succesul profesional. În consecință, reprezintă un factor cheie în dezvoltarea profesională a formatorilor de succes, în special a celor care lucrează cu adulți cu competențe reduse, dat fiind că inteligența emoțională contribuie la cristalizarea unor relații eficiente de formare, la reducerea stresului resimțit de grup, la prevenirea potențialelor conflicte și poate chiar avea un impact important în dezvoltarea satisfacției profesionale a formatorului.

Prin acest modul, formatorii adulților cu competențe reduse au oportunitatea de a identifica modalități specifice de a-și dezvolta auto-cunoașterea și auto-motivarea, de a preveni anxietatea profesională și de a diminua stresul resimțit de ei și de cursanții lor.

Activitatea 1	
Importanța auto-cunoașterii și auto-motivării	
Informații generale	
Această activitate utilizează exerciții scurte pentru a sprijini formatorii adulților cu competențe reduse pentru dezvoltarea auto-cunoașterii și auto-motivării, dar și a gradului de înțelegere a importanței acestor doi factori în formarea adulților cu competențe reduse.	
Obiective	
✓ să dezvolte formatorilor inteligența emoțională ✓ să dezvolte formatorilor abilitățile de auto-cunoaștere și auto-motivare	
Materiale & resurse	
☒ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) ☒ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) ☐ fișe de lucru ☐ resurse specifice: ☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) ☐ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.)	
Timp	Dimensiunea grupului
100 de minute	☒ grupuri mici (5-10 membri) ☒ grupuri medii (10-20 membri) ☒ grupuri mari (20-30 membri)
Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea	
✓ acordați atenție reacțiilor emoționale ale fiecărui participant, evitați să îi faceți să se simtă inconfortabil sau să aibă emoții negative; ✓ acordați atenție în special motivării fiecărui participant pentru implicarea în toate activitățile, având în vedere că unii dintre participanții cu încredere mai mare în abilitățile lor de formatori ar putea să se implice mai puțin în rezolvarea anumitor sarcini	

Descrierea activității de formare - metodologie

Exercițiul nr. 1. Activitate individuală. Formatorul solicită participanților să reflecteze individual asupra activităților lor de formare, asupra efortului depus în realizarea și implementarea cursurilor de formare și să răspundă la o întrebare specifică: „Ce mă motivează ca formator?”. Fiecare participant este rugat să scrie pe o bucată de hârtie care sunt cei mai importanți 5 factori care îi motivează să fie formatori.

Exercițiul nr. 2. Activitate de grup. Formatorul împarte participanții în grupuri de câte 5 (prin extragerea unor benzi de hârtie pe care sunt scrise numere de la 1 la 5) și solicită fiecărui grup să reflecteze asupra factorilor motivați scriși de fiecare participant; pentru asta, fiecare participant prezintă colegilor ideile lui și oferă exemple personale. Sarcina de grup este să selecteze 5 factori considerați a fi cei mai importanți de către toți membrii grupului și să-i scrie pe o foaie de flipchart.

Exercițiul nr. 3. Activitate de grup. Păstrând echipele, participanții analizează cei 5 factori menționați în activitatea precedentă cu scopul de a decide dacă un anumit factor îi poate motiva ca formatori chiar dacă lucrează cu adulți cu competențe reduse. Sarcina de grup este să menționeze, pentru fiecare factor, ce modalități specifice pot fi utilizate pentru a crește pe mai departe motivația atunci când lucrează cu adulți cu competențe reduse.

Exercițiul nr. 4. Discuție de grup. Fiecare grup prezintă ideile colegilor, cu focalizare pe exemple personale și împărtășirea expertizei lor. Formatorul dirijează discuțiile și încheie cu relevanța conștiinței de sine și auto-motivației atunci când lucrează cu adulți cu competențe reduse, dar și cu importanța împărtășirii expertizei și învățarea reciprocă între persoane.

Debriefing și evaluare

Formatorul încurajează cursanții să împărtășească experiența lor personală despre subiectul activității și dirijează discuțiile astfel încât să faciliteze contribuția fiecărui participant. Formatorul se focalizează pe scopul acestei activități și pe ceea ce au învățat participanții în cadrul acestei activități.

Sugestii pentru activități ulterioare

Formatorul recomandă cursanților să completeze un test pentru a identifica abilitățile lor de auto-motivare. Formatorul recomandă cursanților să reflecteze asupra rezultatelor și metodelor specifice de îmbunătățire a competențelor de auto-motivare. Testul de auto-motivare este disponibil online accesând link-ul următor:

https://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_57.htm#:~:text=Self%2Dmotivation%20is%20the%20force,pushes%20you%20to%20go%20on.

Activitatea 2	
Anxietatea profesională ca sursă de stres	
Informații generale	
Această activitate utilizează auto-reflecția și analiza experienței anterioare a participanților în activități de formare pentru a-i sprijini în dezvoltarea mecanismelor de diminuare a stresului și a metodelor de reducere a anxietății profesionale a lor și a participanților la activitățile lor de formare.	
Obiective	
✓ să dezvolte formatorilor inteligența emoțională ✓ să dezvolte formatorilor abilitățile de auto-cunoaștere și auto-motivare	
Materiale & resurse	
☐ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) ☒ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) ☐ fișe de lucru ☐ resurse specifice:	☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) ☐ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.)
Timp	Dimensiunea grupului
90 de minute	☒ grupuri mici (5-10 membri) ☒ grupuri medii (10-20 membri) ☒ grupuri mari (20-30 membri)
Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea	
✓ acordați atenție reacțiilor emoționale ale fiecărui participant, evitați să îi faceți să se simtă inconfortabil sau să aibă emoții negative; ✓ acordați atenție în special motivării fiecărui participant pentru implicarea în toate activitățile, având în vedere că unii dintre participanții cu încredere mai mare în abilitățile lor de formatori ar putea să se implice mai puțin în rezolvarea anumitor sarcini	

Descrierea activității de formare - metodologie

Exercițiul nr. 1. Activitate de grup. Formatorul împarte participanții în grupuri de câte 5 (prin numărare) și solicită fiecărui grup să reflecteze asupra aspectelor care îi face să se simtă anxioși în momentul în care furnizează cursuri de formare. Sarcina de grup este să selecteze cele mai importante 5 surse care cauzează anxietate profesională, surse cu care toți membrii grupului sunt de acord. Participanții sunt încurajați de către formator să furnizeze exemple personale, experiențe personale în care au resimțit anxietate în timp de furnizau un curs de formare specific. Factorii sunt scriși pe o foaie de flipchart.

Exercițiul nr. 2. Activitate de grup. În aceleași grupuri, participanții sunt rugați să se gândească la situații specifice în care au furnizat cursuri de formare adulților cu competențe reduse și să creeze o ierarhie a acestor 5 factori, de la cel mai puțin anxigen la cel mai anxigen factor. Participanții sunt rugați să reflecteze asupra propriilor surse specifice de anxietate pe parcursul formărilor adulților cu competențe reduse și să se gândească la diferențele dintre acestea și formările pentru alte categorii de adulți. Toți membrii grupului trebuie să fie de acord cu ierarhia factorilor anxiogeni.

Exercițiul nr. 3. Discuție de grup. Fiecare grup prezintă ideile colegilor, focalizându-se pe exemplele personale și pe împărtășirea expertizei lor. Formatorul solicită grupului mare să găsească idei din experiența lor cu privire la metodele specifice de reducere a intensității anxietății din fiecare situație prezentată și încheie cu ideea că în ciuda faptului că nu există „o rețetă” de reducere a anxietății profesionale, există soluții care pot fi implementate și adaptate.

Debriefing și evaluare

Formatorul încurajează cursanții să împărtășească experiența lor personală despre subiectul activității și dirijează discuțiile astfel încât să faciliteze contribuția fiecărui participant. Formatorul se focalizează pe scopul acestei activități și pe ceea ce au învățat participanții în cadrul acestei activități.

Sugestii pentru activități ulterioare

Formatorul recomandă cursanților să citească resurse specifice despre anxietatea profesională și stres și să reflecteze despre aceste aspecte.

Câteva exemple de resurse:

- Doby, J., Caplan, R.D. (2017). Organizational Stress as Threat to Reputation: Effects on Anxiety at Work and at Home. in Academy of Management Journal 38 (4)
- Mughal, S., Walsh, J., Wilding, J. (1996). Stress and work performance: The role of trait anxiety. in Personality and Individual Differences 20 (6).

Activitatea 3 – recapitulare la finalul zilei de formare

Poate inteligența emoțională să prevină stresul?

Informații generale

Această activitate este utilizată pentru a trece în revistă activitățile din sesiunea de formare, concluziile finale ale zilei și eventualele sugestii pentru activități pe care participanții le pot utiliza în viitoarele lor programe de formare a adulților cu competențe reduse.

Obiective

- ✓ să determine participanții să reflecteze asupra activităților și rezultatelor individuale și de grup
- ✓ să determine participanții să reflecteze asupra unor noi strategii, instrumente și resurse pe care le pot utiliza în programele lor ulterioare de formare a adulților cu competențe reduse

Materiale & resurse

- | | |
|--|--|
| ☐ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) | ☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) |
| ☐ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) | ☐ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.) |
| ☐ fișe de lucru | |
| ☐ resurse specifice: | |

Timp

30 de minute

Dimensiunea grupului

- ☒ grupuri mici (5-10 membri)
- ☒ grupuri medii (10-20 membri)
- ☒ grupuri mari (20-30 membri)

Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea

- ✓ acordați atenție reacțiilor emoționale ale fiecărui participant, evitați să îi faceți să se simtă inconfortabil sau să aibă emoții negative;
- ✓ acordați atenție în special motivării fiecărui participant pentru implicarea în toate activitățile, având în vedere că unii dintre participanții cu încredere mai mare în abilitățile lor de formatori ar putea să se implice mai puțin în rezolvarea anumitor sarcini

Descrierea activității de formare - metodologie

Formatorul solicită cursanților să reflecteze asupra unei situații specifice în care s-au simțit cel mai anxioși în timp ce lucrau cu adulți cu competențe reduse, fără să fie nevoie să facă publică această experiență decât dacă doresc acest lucru. După acest moment de auto-reflecție, formatorul solicită participanților să-și imagineze cum s-au simțit adulții cu competențe reduse în acel moment...

Formatorul încurajează cursanții să împărtășească experiența lor personală și dirijează discuțiile astfel încât să faciliteze înțelegerea profundă a importanței reducerii anxietății profesionale și stresului atât pentru formatorul cât și pentru cursanți. Formatorul evidențiază rolul inteligenței emoționale pentru atingerea acestor obiective.

Reflecție pentru formatori

Când aveți timp disponibil, reflectați asupra modului în care ați susținut aceste sesiuni de formare și asupra rezultatelor acestora. Ce a funcționat? Ce ați putea îmbunătăți?

Vă rugăm să reflectați asupra activității dvs. de astăzi. Dacă ați fi fost participant la activitățile de formare, ce v-ar fi plăcut? Ce ați fi schimbat?

Rețineți că participanții la activitățile de formare de astăzi au fost formatori pentru adulții cu competențe reduse. Ce abilități sau competențe și-au dezvoltat astăzi? Ce aspecte specifice pot valorifica ei din expertiza dumneavoastră de formator după aceste activități?

Nu în ultimul rând, ați învățat astăzi ceva de la participanții la activitatea dumneavoastră de formare? Ați identificat o modalitate specifică prin care vă puteți dezvolta competențele de auto-motivare, o modalitate concretă de a reduce anxietatea dumneavoastră profesională raportat la viitoarele programe de formare a adulților cu competențe reduse?

MODULUL 7

Răbdare și auto-control

Activitatea cu adulții cu competențe reduse poate fi o provocare relevantă pentru formatori din perspectiva elaborării unei metodologii eficiente, dar, poate chiar mai important, din perspectiva implementării acelei metodologii într-o manieră răbdătoare și manifestând auto-control. Adulții cu competențe reduse pot să nu se implice în activități atât cât și-ar dori formatorul, pot să nu rezolve sarcini pe care formatorul le consideră facile, provocând în consecință atât răbdarea cât și auto-controlul formatorilor. Din fericire, atât răbdarea cât și auto-controlul sunt dimensiuni psihologice și profesionale care pot fi dezvoltate iar formatorii se pot focaliza pe dezvoltarea acestora.

Prin acest modul, formatorii adulților cu competențe reduse sunt invitați la activități care vizează dezvoltarea răbdării și auto-controlului în activitățile de formare, dar și creșterea gradului de conștientizare a impactului pozitiv al comportamentului răbdător în special în formarea adulților cu competențe reduse.

Activitatea 1	
Definiția răbdării	
Informații generale	
Această activitate permite formatorilor adulților cu competențe reduse să-și analizeze comportamentul de formator și să înțeleagă pe deplin importanța comportamentului răbdător când lucrează cu adulți cu competențe reduse.	
Obiective	
✓ să dezvolte formatorilor răbdarea și auto-controlul în implementarea activităților de formare ✓ să dezvolte formatorilor gradul de conștientizare a impactului pozitiv pe care comportamentul răbdător îl are în formarea adulților cu competențe reduse	
Materiale & resurse	
☒ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) ☒ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) ☐ fișe de lucru ☐ resurse specifice:	☒ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) ☐ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.)
Timp	Dimensiunea grupului
100 de minute	☒ grupuri mici (5-10 membri) ☒ grupuri medii (10-20 membri) ☒ grupuri mari (20-30 membri)
Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea	
✓ acordați atenție reacțiilor emoționale ale fiecărui participant, evitați să îi faceți să se simtă inconfortabil sau să aibă emoții negative ✓ acordați atenție în special auto-controlului dvs. ca formator, pentru a demonstra prin comportamentul dvs. ceea ce le recomandați participanților	

Descrierea activității de formare - metodologie

Exercițiul nr. 1. Brainstorming. Formatorul organizează o scurtă activitate de brainstorming începând cu întrebarea „Ce este răbdarea?”. Toate ideile sunt scrise pe o foaie de flipchart.

Exercițiul nr. 2. Activitate individuală. După exercițiul de brainstorming, cu ideile rezultate vizibile pentru toți participanților, aceștia sunt rugați să furnizeze propria lor definiție a răbdării, începând de la ideile anterioare, dar având libertatea de a consulta resurse online pe dispozitivele personale. Apoi, definiția este scrisă pe o foaie de hârtie și fiecare participant trebuie să fie pregătit să-și susțină ideile în fața grupului.

Exercițiul nr. 3. Activitate de grup. Formatorul împarte participanții în grupuri de câte 4 (prin numărare). Fiecare grup analizează cele patru definiții ale răbdării elaborate de cei patru participanți în cadrul exercițiului anterior cu scopul de a identifica asemănările și a dezvolta o definiție comună agreată de toți membrii ca fiind cea mai relevantă definiție a răbdării. Această definiție comună este scrisă pe o foaie de flipchart.

Exercițiul nr. 4. Discuție de grup. Fiecare grup prezintă definiția răbdării celorlalți colegilor și explică punctul lor de vedere. Formatorul încurajează furnizarea feed-back-ului pozitiv și relevant din partea participanților și subliniază faptul că este posibil ca toate definițiile să fie adevărate, iar definirea răbdării nu este atât de importantă, cât mai ales conștientizarea importanței răbdării în cadrul formării adulților cu competențe reduse și găsirea celor mai adecvate metode de dezvoltare a unui comportament răbdător în momentul în care este formată această categorie de adulți.

Debriefing și evaluare

Formatorul încurajează cursanții să împărtășească experiența lor personală despre acest subiect și dirijează discuțiile astfel încât să faciliteze furnizarea de feed-back din partea participanților. Formatorul solicită cursanților să se gândească la metode specifice de elaborare a activităților de formare pentru adulți cu competențe reduse în așa fel încât să nu fie pusă la încercare răbdarea lor ca formatori. Pe baza discuțiilor, formatorul subliniază rolul acestei activități.

Sugestii pentru activități ulterioare

Formatorul recomandă cursanților să citească un material scurt despre creșterea răbdării (<https://www.gregbellspeaks.com/blog/strategies-for-increasing-patience>) și să reflecteze asupra acestui aspect.

Activitatea 2	
Importanța auto-controlului în activitățile de formare	
Informații generale	
Această activitate utilizează scurte exerciții individuale sau de grup pentru a sprijini formatorii adulților cu competențe reduse să-și dezvolte abilitățile de auto-control, precum și gradul de înțelegere a importanței auto-controlului pentru furnizarea unor activități adecvate de formare a acestei categorii de adulți.	
Obiective	
✓ să dezvolte formatorii răbdarea și auto-controlul în implementarea activităților de formare ✓ să dezvolte formatorii gradul de conștientizare a importanței auto-controlului pentru formatori	
Materiale & resurse	
☒ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) ☒ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) ☒ fișa de lucru din Anexa nr. 1 ☐ resurse specifice:	☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) ☐ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.)
Timp	Dimensiunea grupului
90 de minute	☒ grupuri mici (5-10 membri) ☒ grupuri medii (10-20 membri) ☒ grupuri mari (20-30 membri)
Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea	
✓ acordați atenție reacțiilor emoționale ale fiecărui participant, evitați să îi faceți să se simtă inconfortabil sau să aibă emoții negative ✓ acordați atenție în special auto-controlului dvs. ca formator, pentru a demonstra prin comportamentul dvs. ceea ce le recomandați participanților	

Descrierea activității de formare - metodologie

Exercițiul nr. 1. Activitate individuală. Formatorul solicită participanților să citească fișa de lucru din Anexa nr. 1 în care sunt descriși indicatori ai auto-controlului și lipsa lui și să noteze indicatorii care descriu comportamentul lor ca formatori, în special în cadrul formărilor adulților cu competențe reduse.

Exercițiul nr. 2. Activitate de grup. Formatorul împarte participanții în grupuri (pot fi folosite grupurile din activitatea anterioară) și solicită participanților din fiecare grup să prezinte colegilor „profilul” lor personal de auto-control, așa cum a reieșit din activitatea anterioară; formatorul subliniază că dacă un participant nu dorește să dezvăluie informații despre el, acesta poate să descrie grupului un formator obișnuit, în funcție de cum crede el că un formator obișnuit se comportă. După această discuție, sarcina de grup este să selecteze 3 indicatori din oricare categorie și să-și imagineze împreună metode specifice de corectare a comportamentului astfel încât cursul de formare pentru adulții cu competențe reduse implementat de ei să fie eficient. Soluțiile sunt scrise pe o foaie de flipchart și grupul desemnează o persoană care va prezenta ideile lor celorlalte grupuri.

Exercițiul nr. 3. Discuție de grup. Fiecare grup prezintă ideile celorlalți participanți și formatorul începe o discuție pentru a sublinia importanța cunoașterii și gestionării nivelului de auto-control când furnizează cursuri de formare pentru adulți cu competențe reduse.

Debriefing și evaluare

Formatorul solicită cursanților să reflecteze asupra importanței unui auto-control adecvat pentru un formator care lucrează cu adulți cu competențe reduse și să comenteze acest aspect, începând o discuție despre asta. Formatorul dirijează discuțiile astfel încât să faciliteze furnizarea de feed-back din partea tuturor participanților.

Sugestii pentru activități ulterioare

Formatorul recomandă cursanților să reflecteze asupra posibilelor metode de dezvoltare a unui auto-control adecvat în cadrul viitoarelor cursuri de formare pentru adulți cu competențe reduse și să stabilească, pentru ei, 3 scopuri personale și activități simple prin care pot obține aceste scopuri.

Indicatori ai unui auto-control ridicat	
dificultăți de relaxare	
distanța față de ceilalți	
personalitate rigidă	
focalizarea exagerată pe detalii	
lipsa sentimentelor sau lipsa afișării sentimentelor	
a se simți responsabil (pentru o vină)	
evitarea de asumare a riscurilor	

Indicatori ai unui auto-control scăzut	
auto-disciplină absentă sau slabă	
absența scopurilor sau instabilitate de a atinge scopurile	
motivație scăzută	
puterea voinței absentă sau slabă	
dificultatea de a controla emoțiile	
lipsa atenției	
învinovățirea rapidă a celorlalți	
dificultăți de menținerea a unor relații prietenoase	

³ from www.betterhelp.com/advice/willpower/self-control-definition-and-how-to-have-it/

Activitatea 3 – recapitulare la finalul zilei de formare

Răbdare și auto-control în formarea adulților cu competențe reduse

Informații generale

Această activitate este utilizată pentru a trece în revistă activitățile din sesiunea de formare, concluziile finale ale zilei și eventualele sugestii pentru activități pe care participanții le pot utiliza în viitoarele lor programe de formare a adulților cu competențe reduse.

Obiective

- ✓ să determine participanții să reflecteze asupra activităților și rezultatelor individuale și de grup
- ✓ să determine participanții să reflecteze asupra unor noi strategii, instrumente și resurse pe care le pot utiliza în programele lor ulterioare de formare a adulților cu competențe reduse

Materiale & resurse

- | | |
|--|--|
| ☒ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) | ☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) |
| ☐ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) | ☒ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.) |
| ☐ fișe de lucru | |
| ☐ resurse specifice: | |

Timp

30 de minute

Dimensiunea grupului

- ☒ grupuri mici (5-10 membri)
- ☐ grupuri medii (10-20 membri)
- ☒ grupuri mari (20-30 membri)

Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea

- ✓ acordați atenție reacțiilor emoționale ale fiecărui participant, evitați să îi faceți să se simtă inconfortabil sau să aibă emoții negative;
- ✓ acordați atenție în special oportunității fiecărui participant de a-și împărtăși experiența

Descrierea activității de formare - metodologie

Formatorul începe o dezbatere făcându-i pe participanți să răspundă la câteva întrebări simple despre răbdare și auto-control, focalizându-se pe comportamentul adecvat pe care ar trebui să îl aibă un formator care lucrează cu adulți cu competențe reduse.

Exemple de întrebări care pot fi utilizate: „Cum putem noi, ca formatori, să ne dezvoltăm răbdarea și auto-controlul?”, „Cum putem noi, ca formatori, să dezvoltăm răbdarea și auto-controlul cursanților, în special adulților cu competențe reduse?”, „Cum putem folosi răbdarea și auto-controlul pentru a furniza cursuri de formare mai bune pentru adulți cu competențe reduse?”, „Răbdarea este necesară pentru dezvoltarea auto-controlului sau auto-controlul este necesar pentru dezvoltarea răbdării?”, „Cum ne putem evalua răbdarea și auto-controlul în timpul cursurilor de formare pentru adulți cu competențe reduse?”, „Cum putem gestiona situațiile în care rămânem fără răbdare sau auto-control? Cu cine discutăm despre asta?” etc.

Reflecție pentru formatori

Când aveți timp disponibil, reflectați asupra modului în care ați susținut aceste sesiuni de formare și asupra rezultatelor acestora. Ce a funcționat? Ce ați putea îmbunătăți?

Vă rugăm să reflectați asupra activității dvs. de astăzi. Dacă ați fi fost participant la activitățile de formare, ce v-ar fi plăcut? Ce ați fi schimbat?

Rețineți că participanții la activitățile de formare de astăzi au fost formatori pentru adulții cu competențe reduse. Ce abilități sau competențe și-au dezvoltat astăzi? Ce aspecte specifice pot valorifica ei din expertiza dumneavoastră de formator după aceste activități?

Nu în ultimul rând, ați învățat astăzi ceva de la participanții la activitatea dumneavoastră de formare? Ați identificat o modalitate specifică prin care vă puteți dezvolta răbdarea și auto-controlul, o modalitate concretă de a vă comporta mai adecvat în programele dumneavoastră viitoare de formare?

MODULUL 8

Abilitatea de creare a unui climat confortabil pentru toți adulții care vor să învețe

Un climat pozitiv de învățare este una dintre componentele critice ale educației centrate pe competențe, indiferent de vârsta formabililor. Acesta aspect este cu atât mai important în activitatea cu adulții cu competențe reduse deoarece este posibil ca aceștia să fi experimentat eșecul educațional în trecut iar răspunsul lor emoțional la implicare în activități educaționale poate să nu fie pozitiv.

Crearea unui climat pozitiv de învățare începe cu autorefecție din partea formatorului, continuă cu planificarea iar ulterior este una aspect permanent și dinamic al implementării activităților de formare; în consecință, formatorul trebuie să fie permanent conștient de modul în care participanții se simt și să determine adulții cu competențe reduse să se simtă în siguranță din punct de vedere emoțional, valorizați și respectați, provocați să atingă propriile obiective de învățare.

Acest modul îi determină pe formatorii care lucrează cu adulți cu competențe reduse să fie mai conștienți de importanța climatului de învățare în activitățile lor de formare și să își dezvolte abilitățile de creare a unui climat confortabil de învățare pentru toți participanții.

Activitatea 1	
Factori care creează un climat pozitiv de învățare	
Informații generale	
Această activitate permite formatorilor adulților cu competențe reduse să înțeleagă mai bine aspectele care fac adulții să se simtă confortabil în mediul de învățare și a modului în care formatorii pot utiliza acești factori pentru a facilita învățarea în special pentru adulții cu competențe reduse.	
Obiective	
✓ să dezvolte formatorilor abilitățile de creare a unui climat confortabil de învățare ✓ să dezvolte formatorilor gradul de conștientizare a importanței climatului de lucru în educația adulților	
Materiale & resurse	
☒ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) ☒ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) ☒ fișa de lucru din Anexa nr. 1 ☐ resurse specifice:	☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) ☐ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.)
Timp	Dimensiunea grupului
100 de minute	☒ grupuri mici (5-10 membri) ☒ grupuri medii (10-20 membri) ☒ grupuri mari (20-30 membri)
Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea	
✓ fiți conștienți de existența unor perspective diferite și respectați opiniile altora ✓ acordați atenție în special manifestării respectului pentru individualitatea și experiența fiecărui participant	

Descrierea activității de formare - metodologie

Exercițiul nr. 1. Activitate individuală. Formatorul solicită participanților să citească fișa de lucru din Anexa nr. 1 în care se regăsește contextul teoretic cu privire la factorii cheie care contribuie la crearea unui climat confortabil de învățare și să reflecteze asupra acestor factori. Sarcina este să noteze cu „+” informațiile pe care deja le cunosc, cu „-” informațiile noi pentru ei și cu „✓” ideile pe care doresc să le analizeze și să le discute mai târziu.

Exercițiul nr. 2. Activitate în perechi. Formatorul grupează participanții în perechi (în funcție de localizarea lor în camera de formare; de exemplu, prin solicitarea fiecărui participant să facă pereche cu participantul din stânga lui). Sarcina pentru fiecare echipă este să creeze un clasament al recomandărilor din fișa de lucru din activitatea precedentă, în conformitate cu importanța pe care o au acestea în crearea unui climat confortabil de învățare atunci când lucrează cu adulți cu competențe reduse. Participanți au voie să solicite partenerului din echipă mai multe informații despre aspectele notate cu „✓” în activitatea precedentă astfel încât să hotărască în mod corespunzător clasificarea aspectelor din clasamentul perechilor.

Exercițiul nr. 3. Activitate de grup. Formatorul împarte participanții în grupuri de câte 6 prin gruparea împreună a 3 perechi din exercițiul anterior; fiecare pereche prezintă clasamentul celor 3 factori stabiliți în activitatea anterioară. Sarcina pentru fiecare grup este să analizeze acești factori și să identifice cel puțin două strategii detaliate de creare a unui climat pozitiv de învățare în cadrul următoarelor formări pentru adulți cu competențe reduse. Formatorul încurajează participanții să fie specifici, realiști și să detalieze, dar să valorifice expertiza lor profesională în dezvoltarea acestor strategii. Fiecare grup creează o prezentare vizuală a unei strategii și desemnează o persoană care să prezinte ideile colegilor.

Exercițiul nr. 3. Discuție de grup. Fiecare grup prezintă strategiile colegilor, utilizând sprijinul vizual (de exemplu, foi de flipchart) și furnizează cât de multe detalii și exemple personale este nevoie. Formatorul dirijează discuțiile, asigură un feed-back pozitiv și încurajează participanții să furnizeze un feed-back pozitiv și relevant.

Debriefing și evaluare

Formatorul solicită cursanților să reflecteze asupra soluțiilor specifice identificate de grup și să facă comentarii, începând o discuție despre asta.

La sfârșit, un aspect foarte important este acela că formatorul întreabă participanții dacă sunt anumite lucruri despre care doresc să discute mai mult (dacă anumite aspecte notate cu „✓” în prima activitate au nevoie de clarificări sau informații suplimentare).

Sugestii pentru activități ulterioare

Formatorul solicită cursanților să reflecteze asupra strategiilor dezvoltate pentru crearea unui climat pozitiv de învățare pentru adulți cu competențe reduse și să selecteze strategia considerată a avea cele mai bune rezultate pentru ei. Fiecare participant trebuie să fie pregătit să împărtășească gândurile în cadrul întâlnirii următoare.

Anexa nr. 1 – fișa de lucru⁴

Stabilirea unei culturi suportive de învățare	Fiecare membru din comunitatea de învățare ar trebui să aibă sentimentul de participare. Trebuie să simtă că își aduc contribuția la climatul general în timp ce sunt o parte mare și importantă din cultura sportivă de învățare. Pentru asta, ar trebui dezvoltat un sistem de sprijin sau un program de mentorat care să furnizeze asistența solicitată oricând este nevoie. Pot fi dezvoltate, de asemenea, forumuri online de discuție sau alte forme de educație online prin care participanții să se poată reuni și discuta diverse subiecte de interes. Adulții care învață pot utiliza aceste platforme pentru a-i sprijini pe colegii lor, pentru a adresa întrebări, pentru a-și exprima ideile și opiniile pe diverse subiecte. Nu în ultimul rând, aceste platforme moderne de învățare oferă și cursuri online și resurse educaționale care pot fi accesate și utilizate de adulții care învață în funcție de programul lor.
Adresați-vă nevoilor adulților	Adulții au anumite nevoi psihologice pentru ordine și siguranță, iubire și apartenență, competențe și energie personală, inovație și libertate și chiar distracție. Este important ca aceste nevoi să fie satisfăcute în orice moment și să sprijinim progresul adulților și să avem o atitudine pozitivă în momentul în care le predăm. Adulții au tendința de a fi mai fericiți și implicați în contextul unui climat de învățare în care formatorii satisfac aceste nevoi intrinseci. Au loc mai puține incidente legate de comportament și această atmosferă de învățare totală sprijină adulții să-și dezvolte o atitudine de învățare corespunzătoare în timp ce stabilesc relații pozitive cu colegii.
Păstrați o atitudine pozitivă	Adulții cu competențe reduse răspund mai bine la laude decât la măsuri aspre. Aprecierea este cheia spre motivație, spre deosebire de umilire, care are tendința să descurajeze drastic. Adulții apreciază libertatea de exprimare a opiniilor; în mod similar, opiniile colegilor joacă, de asemenea, un rol crucial în stabilirea atitudinii lor de învățare. Acesta este motivul pentru care hărțuirea și tachinarea sunt printre principalele cauze pentru care adulții abandonează un curs. Este important să îți exprimi opiniile și este fundamental să rămâi pozitiv, nu să ataci persoanele. Oricum, cea mai bună variantă de a stopa acest comportament negativ, în contextul unui climat de învățare profesional, este să începi să corectezi comportamentul fără a specifica clar persoanele care au greșit.
Furnizează feed-back	Feed-back-ul este o modalitate foarte bună prin care să te conectezi cu adulții care învață, să facilitezi formarea și să îndrepti eforturile de învățare în direcția bună. Feed-back-ul este fundamental pentru adulți pentru că îi sprijină să-și urmărească progresul și să-și schimbe strategia de învățare în funcție de asta. Îi ajută să recunoască punctele lor slabe în timp ce își îmbunătățesc competențele dezvoltate. Feed-back-ul informează adulții despre aspectele pe care le-au omis și cum să rezolve această situație. Feed-back-ul nu este doar un element care motivează cursanții, dar feed-back-ul constant și consistent asigură un climat de învățare interactiv. Menține cursanții implicați și le permite să meargă mai departe în timp ce își dezvoltă un sentiment de intenție și apartenență.

⁴ from <https://raccoongang.com/blog/what-makes-good-learning-environment/>

Celebrarea succesului	Pe lângă feed-back și apreciere, o altă modalitate de stabilire a unui climat de învățare pozitiv și eficient este celebrarea succesului adulților. Această celebrare poate fi diversă, de la recunoștință până la acordarea unui premiu mare. Atunci când achizițiile adulților sunt recunoscute și împărtășite de către formatori cu ceilalți adulți, se creează un sentiment de împlinire și întreține un comportament de învățare sănătos. Formatorii pot alocă timp săptămânal pentru a recunoaște realizările specifice ale fiecărui adult. Acest lucru poate fi făcut și sub formă de activități de grup, teme sau proiecte colective. Ca și completare la celebrare, este important să se discute procesele sau strategiile utilizate de adulții care au atins un obiectiv. Poate fi considerat a fi un ghid pentru cei care vor să utilizeze aceleași strategii de învățare și să-și îmbunătățească performanța în același fel.
Siguranța	Un climat de învățare bun asigură un loc sigur pentru cursanți. Înainte de succesul academic al adulților, aceștia trebuie să se simtă în siguranță din punct de vedere fizic și psihic. În timp ce majoritatea instituțiilor adoptă măsuri de siguranță fizice, foarte puține instituții iau în considerare siguranța mentală a cursanților. Siguranța din cadrul unui climat de învățare depășește bunăstarea fizică. Pentru a putea menține un climat de învățare sigur, cursanții trebuie să se simtă sprijiniți, bine-veniți și respectați. Construirea unui climat de învățare pozitiv se bazează pe menținerea unei culturi sănătoase în care expectanțele sunt comunicate corespunzător și cursanții sunt conștienți de acest cod de conduită.
Practicarea unor jocuri și activități interactive	O învățare eficientă este aceea care stabilește interacțiuni puternice și promovează o cultură de învățare colaborativă. Asta înseamnă că se impune ca formatorul să mențină o relație pozitivă cu adulții în timp ce asigură o asociere sănătoasă în rândul cursanților. Acest lucru este posibil prin activitățile de grup; utilizarea unor jocuri și activități non-competitive descurajează formarea unor „grupulețe” în cadrul grupului de lucru. Acest aspect sprijină participanții noi sau timizi să se simtă integrați în grup. Astfel de activități facilitează comunicarea și mediul de lucru cooperativ și stimulează stabilirea unor relații de colaborare. Sunt sute de exemple de activități de grup și jocuri didactice validate care pot fi introduse în educația adulților. Aceste activități distractive stimulează interesul adulților pentru participarea la activitățile de învățare și sprijină cursanții să învețe și să progreseze într-un mediu prietenos.
Câteva cuvinte de final	Când stabiliți mediul de învățare, aveți în vedere acești factori importanți pentru a facilita dezvoltarea unei culturi de învățare. Un climat pozitiv de învățare este cel în care fiecare cursant se simte implicat și responsabil pentru progresul lui în învățare, dar în același timp se simte suficient de confortabil pentru a participa pe deplin la activitățile individuale și de grup. Evident, atunci când formatorii stimulează un climat pozitiv de învățare, adulții care învață sunt predispuși spre a avea o motivație mai accentuată care stimulează progresul în învățare.

Activitatea 2	
Starea de bine a adulților care învață	
Informații generale	
Această activitate este importantă deoarece formatorii adulților cu competențe reduse au nevoie să reflecteze în profunzime asupra a ceea ce înseamnă starea de bine în educația adulților și cum pot crea un climat de învățare care să permită adulților cu competențe reduse să se simtă confortabil și să învețe cu adevărat.	
Obiective	
✓ să dezvolte formatorilor abilitățile de creare a unui climat confortabil de învățare ✓ să dezvolte formatorilor gradul de conștientizare a importanței climatului de lucru în educația adulților	
Materiale & resurse	
☒ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) ☒ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) ☒ fișa de lucru din Anexa nr. 1 ☐ resurse specifice:	☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) ☐ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.)
Timp	Dimensiunea grupului
90 de minute	☒ grupuri mici (5-10 membri) ☒ grupuri medii (10-20 membri) ☒ grupuri mari (20-30 membri)
Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea	
✓ fiți conștienți de existența unor perspective diferite și respectați opiniile altora ✓ acordați atenție în special manifestării respectului pentru individualitatea și experiența fiecărui participant	

Descrierea activității de formare - metodologie

Exercițiul nr. 1. Activitate individuală. Formatorul solicită participanților să reflecteze asupra a ceea ce îi caracterizează pe ei ca elevi adulți care doresc să-și dezvolte competențele din orice aspect din viața lor personală sau profesională (să meargă cu bicicleta sau să conducă mașina, managementul proiectelor, managementul personal sau instituțional etc.). Formatorul poate asista participanții prin adresarea unor întrebări suplimentare precum: „Cum a fost la ultimul curs de formare la care ați participat?”, „Cum v-ați simțit?”, „Experiența de învățare a fost confortabilă?”, „Care a fost rolul formatorului în starea de bine a participanților?” etc. După acest scurt moment de reflecție, participanții sunt rugați să scrie pe o foaie de hârtie ce ar schimba din cadrul următorului lor curs de formare pentru adulți cu competențe reduse și de ce.

Exercițiul nr. 2. Activitate de grup. Formatorul împarte participanții în grupuri de câte 5 (în funcție de preferința participanților pentru anumite culori, de exemplu), păstrând grupurile aproximativ egale. Prima sarcină este ca fiecare participant să-și prezinte gândurile rezultate din activitatea anterioară și să primească feed-back cu privire la posibilele îmbunătățiri ale schimbărilor pe care și le-au propus.

Apoi, grupurile sunt rugate să analizeze întrebările din Anexa nr. 1 și să răspundă la ele, iar sarcina este să creeze un răspuns comun pentru fiecare întrebare, un răspuns cu care toți membrii sunt de acord.

Exercițiul nr. 3. Activitate de grup. În aceleași grupuri, participanții sunt rugați să creeze o schiță cu câteva măsuri care ar putea fi luate pentru facilitarea stării de bine a adulților cu competențe reduse pe parcursul activităților educaționale. Participanții sunt rugați să țină cont de rezultatele activităților precedente, dar și de experiența lor personală în formarea adulților cu competențe reduse. Fiecare grup scrie ideile pe o foaie de flipchart.

Exercițiul nr. 4. Discuție de grup. Fiecare grup prezintă ideile colegilor și formatorul dirijează discuțiile și subliniază faptul că multe soluții pot fi potrivite în funcție de caracteristicile cursanților, dar și ale formatorului; aspectul important este că formatorul trebuie să-și acorde timp suficient de reflecție asupra stării de bine a grupului și să găsească metode specifice prin care să faciliteze acest lucru.

Debriefing și evaluare

Formatorul încurajează cursanții să reflecteze asupra metodelor specifice analizate în activitățile de grup anterioare și să împărtășească exemple de bune practici personale prin care să faciliteze starea de bine a adulților cu competențe reduse.

Sugestii pentru activități ulterioare

Formatorul solicită cursanților să reflecteze asupra rezultatelor din activitățile anterioare și metodele specifice în care pot utiliza aceste rezultate atunci când lucrează cu adulți cu competențe reduse.

Anexa nr. 1 – lista cu întrebări

Cum putem sprijini adulții cu competențe reduse să învețe împreună și să facilităm starea lor de bine pe parcursul procesului de învățare?

Cum putem să acționăm ca formatori pentru a facilita șansele egale de învățare pentru adulții cu competențe reduse și să-i implicăm cu plăcere pe aceștia în activitățile de învățare?

De ce considerați că doar o parte din adulții cu competențe reduse vor învăța cu succes?

Considerați că este posibil ca toți participanții dintr-un grup să se simtă confortabili pe parcursul activităților de învățare pentru adulți?

Considerați că anumite grupuri de adulți cu competențe reduse se vor simți mai confortabili pe parcursul formărilor și vor învăța mai mult? Ce grupuri și de ce?

Vă așteptați ca anumiți adulți cu competențe reduse să creeze probleme pe parcursul activităților de învățare? Cine sunt acești adulți? De ce?

Ar trebui ca acești adulți care creează probleme grupului să fie excluși de la activitățile de învățare? De către cine? Cum?

Activitatea 3 – recapitulare la finalul zilei de formare

Crearea unui climat pozitiv pentru adulții care învață

Informații generale

Această activitate este utilizată pentru a trece în revistă activitățile din sesiunea de formare, concluziile finale ale zilei și eventualele sugestii pentru activități pe care participanții le pot utiliza în viitoarele lor programe de formare a adulților cu competențe reduse.

Obiective

- ✓ să determine participanții să reflecteze asupra activităților și rezultatelor individuale și de grup
- ✓ să determine participanții să reflecteze asupra unor noi strategii, instrumente și resurse pe care le pot utiliza în programele lor ulterioare de formare a adulților cu competențe reduse

Materiale & resurse

- | | |
|--|--|
| ☒ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) | ☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) |
| ☐ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) | ☐ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.) |
| ☒ fișa de lucru din Anexa nr. 1 | |
| ☐ resurse specifice: | |

Timp

30 de minute

Dimensiunea grupului

- ☒ grupuri mici (5-10 membri)
- ☒ grupuri medii (10-20 membri)
- ☒ grupuri mari (20-30 membri)

Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea

- ✓ fiți conștienți de modul în care participanții își exprimă opiniile, încurajați comunicarea asertivă
- ✓ acordați atenție în special încurajării participanților să analizeze propriile rezultate

Descrierea activității de formare - metodologie

Formatorul solicită cursanților să reflecteze asupra achizițiilor din cadrul acestui modul și să completeze fișa de lucru din Anexa nr. 1. Formatorul dirijează o scurtă dezbatere pe baza răspunsurilor, subliniind faptul că de cele mai multe ori, climatul de învățare depinde de formator.

Anexa nr. 1 – fișa de lucru

Am grijă de starea de bine a elevilor mei prin...	
Cea mai bună metodă de a facilita un climat confortabil de învățare este prin...	
Atunci când lucrez cu adulți cu competențe reduse, creez un climat pozitiv prin...	
Gestionez diversitatea din cadrul formărilor mele prin...	
În cadrul formărilor mele, mă focalizez pe nevoie individuale de învățare prin...	
În cadrul formărilor pentru adulți cu competențe reduse, construiesc relații pozitive prin...	
Exercițiile de spargere a gheții sunt utile pentru adulții cu competențe reduse pentru că...	
Este importantă stabilirea regulilor în colaborare cu participanții pentru că...	
De obicei, alternez învățarea individuală cu activitățile de grup pentru că...	
Încurajez adulții cu competențe reduse să se sprijine reciproc prin...	
În acest moment, știu că în cadrul următoarelor formări pentru adulți cu competențe reduse voi...	
În acest moment, am mai mare încredere în... mele	

Reflecție pentru formatori

Când aveți timp disponibil, reflectați asupra modului în care ați susținut aceste sesiuni de formare și asupra rezultatelor acestora. Ce a funcționat? Ce ați putea îmbunătăți?

Vă rugăm să reflectați asupra activității dvs. de astăzi. Dacă ați fi fost participant la activitățile de formare, ce v-ar fi plăcut? Ce ați fi schimbat?

Rețineți că participanții la activitățile de formare de astăzi au fost formatori pentru adulții cu competențe reduse. Ce abilități sau competențe și-au dezvoltat astăzi? Ce aspecte specifice pot valorifica ei din expertiza dumneavoastră de formator după aceste activități?

Nu în ultimul rând, ați învățat astăzi ceva de la participanții la activitatea dumneavoastră de formare? Ați identificat o modalitate specifică prin care vă puteți dezvolta competențele de crearea a unui climat confortabil de învățare, o modalitate concretă de a eficientiza programele dumneavoastră ulterioare de formare?

MODULUL 9

Abilitatea de elaborare a unor activități care să permită succesul adulților cu competențe reduse

Este cunoscut faptul că succesul este un factor cheie în motivație pentru continuarea unei activități; în consecință, experimentarea succesului în învățare poate fi cheia menținerii adulților implicați în educația pe tot parcursul vieții. Doar că asigurarea succesului este mai dificilă în activitățile de formare a adulților cu competențe reduse, iar formatorii trebuie să planifice cu atenție sarcinile de învățare astfel încât fiecare participant să poată avea succes măcar într-o anumită măsură. Evident, chiar și adulții cu competențe reduse au un potențial semnificativ de învățare, fiecare dintre ei poate rezolva cu succes cel puțin o parte dintre sarcinile de învățare și poate să atingă cel puțin o parte a obiectivelor programului de formare, dar formatorul trebuie să planifice cu atenție aceste sarcini, să asiste participanții în stabilirea unor obiective realiste și să utilizeze o metodologie care chiar să le permită să învețe.

Acest modul sprijină formatorii care lucrează cu adulți cu competențe reduse în eforturile lor de a-și dezvolta abilitățile de planificare a unor activități de învățare utile pentru toți participanții și care permit fiecăruia dintre ei să experimenteze succesul pentru a rămâne motivat și implicat.

Activitatea 1

Designul de ansamblu al unui program de formare

Informații generale

Această activitate este importantă deoarece oferă o metodologie de planificare a intervențiilor educaționale adaptabilă pentru diferite tematici, cu scopul principal de a oferi participanților abilitățile de dezvoltare autonomă a metodologiei de formare a adulților cu competențe reduse, în acord cu principiile învățării pe tot parcursul vieții.

Această activitate este focalizată pe componenta macro a elaborării unui program de formare care să răspundă nevoilor adulților cu competențe reduse.

Obiective

- ✓ să dezvolte formatorilor abilitățile de planificarea activităților educaționale focalizată pe succesul adulților cu competențe reduse
- ✓ să dezvolte formatorilor abilitățile de macro-planificare a etapelor intervenției pedagogice pentru implicarea activă a participanților adulți

Materiale & resurse

- | | |
|---|--|
| ☒ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) | ☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) |
| ☒ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) | ☒ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.) |
| ☒ fișa de lucru din Anexa nr. 1, 2 and 3 | |
| ☐ resurse specifice: | |

Timp

100 de minute

Dimensiunea grupului

- ☒ grupuri mici (5-10 membri)
- ☒ grupuri medii (10-20 membri)
- ☒ grupuri mari (20-30 membri)

Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea

- ✓ fiți conștienți de diferitele faze integrate în procesul de macro-planificare
- ✓ acordați atenție în special motivării fiecărui participant pentru implicarea în toate activitățile, având în vedere că unii dintre participanți cu încredere mai mare în abilitățile lor de formatori ar putea să se implice mai puțin în rezolvarea anumitor sarcini

Descrierea activității de formare - metodologie

Exercițiul nr. 1. Prezentare interactivă. Formatorul prezintă contextul teoretic, focalizându-se pe informațiile din Anexa nr. 1. Formatorul încurajează participanții să se implice în prezentare și să ofere informații din expertiza lor pentru învățarea reciprocă în cadrul grupului.

Exercițiul nr. 2. Activitate de grup. Formatorul împarte participanții în grupuri de câte 4-5 (în funcție de numărul total de participanți). Sarcina principală, din fiecare grup, este să realizeze un macro design al unei formări, conform modelului din Anexa nr. 2, focalizându-se pe planificarea unei formări care răspunde nevoilor adulților cu competențe reduse și facilitează succesul lor în învățare. Se va ține cont de informațiile din contextul teoretic prezentat, iar sintezele lor rămân accesibile pentru participanți pe parcursul acestei activități (pe ecran).

Exercițiul nr. 3. Discuție de grup. Fiecare grup prezintă munca lor colegilor și formatorul începe o discuție cu privire la oportunitățile adulților cu competențe reduse de a avea succes în cadrul formărilor elaborate de ei.

Debriefing și evaluare

Formatorul solicită cursanților să reflecteze asupra proiectelor de formare elaborate și să analizeze potențialul acestora de a facilita succesul pentru adulții cu competențe reduse utilizând metodologia SWOT și completând informațiile din Anexa nr.3.

Sugestii pentru activități ulterioare

Formatorul solicită cursanților să reflecteze asupra cursului de formare elaborat și să găsească metode prin care să transforme punctele slabe în puncte tari și amenințările în oportunități; participanții sunt rugați să fie pregătiți să împărtășească gândurile lor în cadrul întâlnirii următoare.

Anexa nr. 1 – informații teoretice generale

Pentru elaborarea cursului de formare, abordarea pedagogică a lui Paulo Freire a reprezentat cadrul metodologic de referință – pedagogia celor asupriți, scopul fiind să „nu lase pe nimeni în urmă” și să includă populația în activitățile comunitare.

Scopul macro design-ului este să ofere o idee generală despre cursul care va fi ținut, pe baza căruia se vor dezvolta etapele micro design-ului.

La ce să te gândești:

- schițarea grupului țintă
- analiza constrângerilor design-ului
- macro obiectivele ce vor fi atinse
- subiectele specifice de parcurs pentru realizarea lor
- abordarea didactică
- criteriul de evaluare general

Tehnici de design: care este rețeta privind implicarea?

Țineți cont de componentele angajamentului:

- 1) Atracția – care alimentează interesul/ motivația de a participa la cursul de formare;
- 2) Interacțiunea – ca oportunitate de a pune teoria în practică;
- 3) Experiența – pentru a finaliza învățarea. Poziția activă și participativă a participanților prin discuții și reflecții și activități specifice.

Strategii didactice aplicabile: brainstorming, studiu de caz, joc de rol, gamification, povestirea.

Anexa nr. 2 – fișa de lucru

Titlul formării	
Abstract	
Obiective	
Timp	
Structura	
Metodologia	
Materiale și resurse (opțional)	Înainte de formare
	În timpul formării
	După formare

ANALIZA SWOT

		UTILE în atingerea obiectivelor	NOCIVE în atingerea obiectivelor
DE ORIGINE INTERNĂ (caracteristici ale organizației)		puncte tari	puncte slabe
DE ORIGINE EXTERNĂ (caracteristici ale climatului)		oportunități	amenințări

Activitatea 2	
Designul de detaliu al unui program de formare	
Informații generale	
Această activitate este importantă deoarece oferă o metodologie de planificare a intervențiilor educaționale adaptabilă pentru diferite tematici, cu scopul principal de a oferi participanților abilitățile de dezvoltare autonomă a metodologiei de formare a adulților cu competențe reduse, în acord cu principiile învățării pe tot parcursul vieții. Această activitate este focalizată pe componenta micro a elaborării unui program de formare care să răspundă nevoilor adulților cu competențe reduse.	
Obiective	
✓ să dezvolte formatorilor abilitățile de planificarea activităților educaționale focalizată pe succesul adulților cu competențe reduse ✓ să dezvolte formatorilor abilitățile de micro-planificare a etapelor intervenției pedagogice pentru implicarea activă a participanților adulți	
Materiale & resurse	
☒ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) ☒ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) ☒ fișa de lucru din Anexa nr. 1, 2 and 3 ☐ resurse specifice: ☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) ☒ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.)	
Timp	Dimensiunea grupului
90 de minute	☒ grupuri mici (5-10 membri) ☒ grupuri medii (10-20 membri) ☒ grupuri mari (20-30 membri)
Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea	
✓ fiți conștienți de diferitele faze integrate în procesul de macro-planificare ✓ acordați atenție în special motivării fiecărui participant pentru implicarea în toate activitățile, având în vedere că unii dintre participanții cu încredere mai mare în abilitățile lor de formatori ar putea să se implice mai puțin în rezolvarea anumitor sarcini	

Descrierea activității de formare - metodologie

Exercițiul nr. 1. Prezentare interactivă. Formatorul prezintă contextul teoretic pe scurt, focalizându-se pe informațiile din Anexa nr. 1. Formatorul încurajează participanții să se implice în prezentare și să ofere informații din expertiza lor pentru învățarea reciprocă în cadrul grupului.

Exercițiul nr. 2. Activitate de grup. Formatorul împarte participanții în grupuri de câte 4-5 (în funcție de numărul total de participanți). Sarcina principală, din fiecare grup, este să realizeze un micro design al unei formări, conform modelului din Anexa nr. 2, focalizându-se pe planificarea unei formări care răspunde nevoilor adulților cu competențe reduse și facilitează succesul lor în învățare. Se va ține cont de informațiile din contextul teoretic prezentat, iar sintezele lor rămân accesibile pentru participanți pe parcursul acestei activități (pe ecran).

Exercițiul nr. 3. Discuție de grup. Fiecare grup prezintă munca lor colegilor și formatorul începe o discuție cu privire la oportunitățile adulților cu competențe reduse de a avea succes în cadrul formărilor elaborate de ei.

Debriefing și evaluare

Formatorul solicită cursanților să reflecteze asupra proiectelor de formare elaborate și să analizeze potențialul acestora de a facilita succesul pentru adulții cu competențe reduse utilizând metodologia SWOT și completând informațiile din Anexa nr.3.

Sugestii pentru activități ulterioare

Formatorul solicită cursanților să reflecteze asupra cursului de formare elaborat și să găsească metode prin care să transforme punctele slabe în puncte tari și amenințările în oportunități; participanții sunt rugați să fie pregătiți să împărtășească gândurile lor în cadrul întâlnirii următoare.

Anexa nr. 1 – informații teoretice generale

Pentru elaborarea cursului de formare, abordarea pedagogică a lui Paulo Freire a reprezentat cadrul metodologic de referință – pedagogia celor asupriți, scopul fiind să „nu lase pe nimeni în urmă” și să includă populația în activitățile comunitare.

Micro designul didactic reprezintă cea mai complexă etapă din întregul proces de design.

Este util să fie împărțit în două etape:

- micro designul didactic
- micro designul conținutului și activităților.

Cum pot fi create activitățile? – Activitățile sunt conectate îndeaproape de conținut și trebuie să permită o învățare mai bună. Acestea pot fi individuale sau de grup. Acestea pot fi efectuate înainte sau după ce a fost prezentat conținutul.

De unde trebuie început? Pe baza formularului completat în activitatea anterioară – macro designul, completați formularul de micro design ținând cont de următoarele aspecte:

- enumerați toate subiectele pe care vreți să le abordați, prin utilizarea unor post-it-uri;
- organizați ideile, identificați subiectele principale și secundare, cele care vor fi abordate la început și cele care vor fi abordate mai târziu;
- stabiliți în câte părți va fi împărțit cursul și timpul alocat pentru fiecare parte (între teorie și practică);
- pentru fiecare parte, stabiliți câte un sub-obiectiv de atins și un subiect care va fi abordat.

Anexa nr. 2 – fișa de lucru

Titlul formării				
Sesiunea de formare	Conținut	Activitatea	Timp	Timpul de început și de sfârșit

ANALIZA SWOT

		UTILE în atingerea obiectivelor	NOCIVE în atingerea obiectivelor
DE ORIGINE INTERNĂ (caracteristici ale organizației)		puncte tari	puncte slabe
DE ORIGINE EXTERNĂ (caracteristici ale climatului)		oportunități	amenințări

Activitatea 3 – recapitulare la finalul zilei de formare

Evaluare și auto-evaluare

Informații generale

Această activitate este utilizată pentru a trece în revistă activitățile din sesiunea de formare, concluziile finale ale zilei și eventualele sugestii pentru activități pe care participanții le pot utiliza în viitoarele lor programe de formare a adulților cu competențe reduse.

Obiective

- ✓ să determine participanții să reflecteze asupra activităților și rezultatelor individuale și de grup
- ✓ să determine participanții să reflecteze asupra unor noi strategii, instrumente și resurse pe care le pot utiliza în programele lor ulterioare de formare a adulților cu competențe reduse

Materiale & resurse

- | | |
|---|--|
| ☐ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) | ☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) |
| ☒ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) | ☐ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.) |
| ☐ fișe de lucru | |
| ☐ resurse specifice: | |

Timp

30 de minute

Dimensiunea grupului

- ☒ grupuri mici (5-10 membri)
- ☒ grupuri medii (10-20 membri)
- ☒ grupuri mari (20-30 membri)

Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea

- ✓ fiți conștienți de raportul dintre expectanțe și cunoștințele dobândite
- ✓ acordați atenție în special argumentării importanței atenției manifestate de participanți în evaluarea punctelor tari și punctelor slabe, a riscurilor și oportunităților programului de formare schițat în timpul activităților

Descrierea activității de formare - metodologie

Formatorul solicită cursanților să reflecteze asupra designului unei formări care facilitează succesul pentru adulții cu competențe reduse și să creeze o listă cu indicatori care evaluează această caracteristică. Formatorul scrie indicatorii pe o foaie de flipchart și discută cu participanții despre aceștia.

Reflecție pentru formatori

Când aveți timp disponibil, reflectați asupra modului în care ați susținut aceste sesiuni de formare și asupra rezultatelor acestora. Ce a funcționat? Ce ați putea îmbunătăți?

Vă rugăm să reflectați asupra activității dvs. de astăzi. Dacă ați fi fost participant la activitățile de formare, ce v-ar fi plăcut? Ce ați fi schimbat?

Rețineți că participanții la activitățile de formare de astăzi au fost formatori pentru adulții cu competențe reduse. Ce abilități sau competențe și-au dezvoltat astăzi? Ce aspecte specifice pot valorifica ei din expertiza dumneavoastră de formator după aceste activități?

Nu în ultimul rând, ați învățat astăzi ceva de la participanții la activitatea dumneavoastră de formare? Ați identificat o modalitate specifică prin care vă puteți dezvolta competențele de elaborare a unor activități care să permită adulților cu competențe reduse să experimenteze succesul în învățare? Puteți utiliza ceva din experiența specifică a formabililor în activitățile dumneavoastră ulterioare de formare?

MODULUL 10

Abilitatea de a furniza feed-back pozitiv și relevant pentru toți formabilii, în special pentru adulții cu competențe reduse

Fie că îl exprimăm sau îl primim, feed-back-ul bine formulat oferă oportunitatea identificării mai bune a nevoilor, spre exemplu într-un mediu specific de lucru; în același timp, feed-back-ul bine formulat fundamentează acțiuni specifice pentru satisfacerea acelor nevoi. În privința carierei profesionale, furnizarea și primirea feed-back-ului permite dezvoltarea competențelor și identificarea unor noi oportunități profesionale.

În acest modul, metode de lucru sunt exersate pentru dobândirea unei abordări constructive în privința înțelegerii altora, a identificării și formulării corecte a dorințelor și nevoilor în diferite situații. În acest mod, participanții au acces la recunoașterea diferitor valori și învață cum să comunice chiar atunci când sistemele de valori sunt radical diferite.

Activitatea 1	
Observare sau interpretare?	
Informații generale	
Această activitate utilizează reflecția supra percepțiilor personale pentru a sprijini formatorii care lucrează cu adulți cu competențe reduse să-și dezvolte empatia și toleranța la nevoile altora, și, în consecință, să devină mai capabili să furnizeze participanților feed-back pozitiv.	
Obiective	
✓ să dezvolte formatorilor abilitățile de furnizare a feed-back-ului pozitiv în educația adulților ✓ să dezvolte formatorilor gradul de conștientizare a diferitelor interpretări care pot fi date aceleiași situații	
Materiale & resurse	
☒ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) ☒ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) ☒ fișa de lucru din Anexa nr. 1, 2 and 3 ☐ resurse specifice:	☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) ☒ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.)
Timp	Dimensiunea grupului
100 de minute	☒ grupuri mici (5-10 membri) ☒ grupuri medii (10-20 membri) ☒ grupuri mari (20-30 membri)
Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea	
✓ fiți conștienți de propriile opinii și nu lăsați aceste opinii să interfereze cu activitățile de formare ✓ acordați atenție în special diferențierii dintre observație și interpretare	

Descrierea activității de formare - metodologie

Exercițiul nr. 1. Formatorul prezintă definiția conceptelor de observare și interpretare din Anexa nr. 1, fie prin oferirea fiecărui participant o fișă printată, fie prin utilizarea unei prezentări digitale. Participanții sunt rugați să reflecteze scurt asupra celor două definiții.

Exercițiul nr. 2. Activitate în perechi. Formatorul grupează participanții în perechi (în funcție de localizarea lor în camera de formare, de exemplu, prin solicitarea fiecărui participant să facă pereche cu participantul din stânga lui). Prima sarcină a fiecărei perechi este să aleagă definiția pe care o vor discuta. Apoi, formatorul solicită fiecărei perechi să analizeze definiția cu scopul de a o înțelege mai bine. Formatorul poate utiliza întrebările (sau cel puțin o parte din ele) din Anexa nr. 2 pentru a facilita discuțiile. La sfârșit, formatorul solicită fiecărei perechi să prezinte concluziile grupului și facilitează discuțiile prin furnizarea unui feed-back pozitiv fiecărei perechi și încurajează participanții să facă același lucru.

Exercițiul nr. 3. Activitate de grup. Formatorul împarte participanții în grupuri de câte 4-5 (în funcție de numărul total al participanților) și le oferă lista cu întrebări din Anexa nr. 3 (fie în varianta printată, fie proiectată pe un ecran mare). Sarcina este ca fiecare grup să selecteze 3 întrebări pe care să le discute și să răspundă la două întrebări: „Care sunt posibilele elemente observate și elementele interpretate din enunțul respectiv?” și „Un enunț poate fi folosit ca și feed-back? Dacă nu, cum trebuie formulat astfel încât să fie folosit ca feed-back?”.

Exercițiul nr. 4. Discuție de grup. Formatorul solicită fiecărui grup să prezinte ideile colegilor, focalizând discuția pe metodele specifice de a formula un feed-back pozitiv și încurajând participanții să împărtășească expertiza lor în acest domeniu și să ofere exemple de bune practici din activitățile anterioare.

Debriefing și evaluare

Formatorul solicită participanților să răspundă la câteva întrebări și dirijează discuția. Printre întrebările care pot fi adresate sunt: „Oferiți, de obicei, un feed-back constructiv și util?”, „Ce feed-back mai puțin util ați primit în ultimul timp și de ce considerați că nu a fost relevant?”, „Abilitatea de a furniza un feed-back favorabil este importantă pentru dvs.?” , „Cum reușiți să faceți față diferitelor moduri de gândire din timpul unei discuții?”.

Sugestii pentru activități ulterioare

Formatorul recomandă cursanților să analizeze câteva materiale video și să reflecteze asupra lor.

www.youtube.com/watch?v=jRnsF_L9atU

www.youtube.com/watch?v=RfXmQuukGTU

Observarea este:

- ☐ o „examinare detaliată a fenomenului înainte de a analiza, diagnostica sau interpreta” (www.thefreedictionary.com/observation);
- ☐ „acțiunea de recunoaștere și notare a unui fapt sau întâmplare care implică, de obicei, măsurarea cu ajutorul instrumentelor” (www.merriam-webster.com/dictionary/observation);
- ☐ un enunț fără prejudecăți care este bazat pe cel puțin unul din cele cinci simțuri ale omului.

Interpretarea:

- ☐ conectează impresiile senzoriale cu o evaluare și astfel creează o concluzie despre ceea ce a fost observat;
- ☐ este o explicație sau conceptualizare a unui text, enunț sau situație, spre exemplu;
- ☐ permite înțelegerea unui fenomen sau situație ca și consecință directă a observației.

Anexa nr. 2 – întrebări de răspuns cu privire la definiții

☐ De ce ați ales această definiție?

☐ Sunteți de acord cu definiția? Dacă nu, ce ați vrea să schimbați la ea?

☐ Explicați cum poate fi înțeleasă definiția pe care ați discutat-o, utilizând o experiență ca și exemplu.

☐ Puteți oferi o definiție pentru observare / interpretare utilizând propriile cuvinte?

☐ Cum puteți face deosebirea între observare și interpretare (în contextul în care aveți doar definiția uneia dintre ele)?

☐ Din punctul dvs. de vedere, care sunt dificultățile în diferențierea conceptelor de observare și interpretare?

☐ Cum puteți depăși aceste dificultăți?

Anexa nr. 3 – afirmații care pot fi analizate⁵

- ☐ „Sunt foarte confuz de ceea ce tocmai ai spus despre munca mea.”
- ☐ „Nu vreau să te superi acum în legătură cu ce îți voi spune, dar...”
- ☐ „Când mă întrerupi așa, mă faci să nu doresc să mai vorbesc cu tine.”
- ☐ „Pentru mine nu contează, dar mulți oameni se vor supăra ca urmare a ceea ce tocmai ai făcut.”
- ☐ „Reacționezi exagerat la ceea ce tocmai am spus.”
- ☐ „Problema ta este că pur și simplu nu te placi.”
- ☐ „Am un feed-back pentru tine și trebuie să ți-l furnizez pentru binele tău.”
- ☐ „Continui să vorbești foarte încet, chiar dacă ți-am spus că nu te aud bine. Din acest motiv devin frustrat și vreau să închei discuția cu tine.”
- ☐ „Tocmai ce ai jignit toate persoanele din acest grup.”
- ☐ „Pare că ești încruntat și nu înțeleg ce s-a întâmplat.”
- ☐ „Având în vedere felul în care te porți cu oamenii, cred că te simți nedreptățit mai mereu.”
- ☐ „Aș lucra mai bine cu tine dacă ai avea simțul umorului mai dezvoltat.”
- ☐ „De ce faci lucruri de genul ăsta?”
- ☐ „Înțelegi la ce mă refer când spun că îmi transmiți un mesaj dublu?”
- ☐ „Charlie, cum te simți în condițiile în care Tom întârzie mereu la întâlniri?”
- ☐ „O să fiu sincer cu tine: cred că ești un prostănac.”
- ☐ „Mi-aș dori să încetezi să mai încerci să conduci lucrurile pe aici.”
- ☐ „Cum crezi că mă simt când tu spui lucruri de genul acesta?”
- ☐ „Acest comportament adolescentin nu te va ajuta deloc în acest loc.”
- ☐ „Și încă ceva. M-am săturat și am obosit să te aud cum îmi spui „Dragă”.”

⁵from www.trainingcoursematerial.com/free-games-activities/communication-skills-activities/feedback-practice

Activitatea 2

Furnizarea feed-back-ului

Informații generale

Această activitate utilizează exerciții simple despre regulile feed-back-ului pentru a sprijini formatorii adulților cu competențe reduse să-și dezvolte gradul de conștientizare a nevoii de exprimare constructivă a criticilor.

Această activitate permite formatorilor care lucrează cu adulți cu competențe reduse să fie capabili să furnizeze feed-back pozitiv și constructiv, dar și să accepte criticile constructive.

Obiective

- ✓ să dezvolte formatorilor abilitățile de furnizare a feed-back-ului pozitiv în educația adulților
- ✓ să dezvolte formatorilor gradul de conștientizare a impactului propriului feed-back asupra adulților cu competențe reduse

Materiale & resurse

- | | |
|--|--|
| ☒ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) | ☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) |
| ☐ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) | ☒ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.) |
| ☒ fișa de lucru din Anexa nr. 1 | |
| ☐ resurse specifice: | |

Timp

90 de minute

Dimensiunea grupului

- ☒ grupuri mici (5-10 membri)
- ☒ grupuri medii (10-20 membri)
- ☒ grupuri mari (20-30 membri)

Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea

- ✓ fiți conștienți de faptul că o parte dintre participanți vor fi ezitanți în a-și împărtăși gândurile, încurajați-i să vorbească și să participe, dar nu-i faceți să se simtă inconfortabil
- ✓ acordați atenție în special evitării tendinței de evaluare a opiniilor participanților; lăsați-i să discute și să decidă chiar ei

Descrierea activității de formare - metodologie

Exercițiul nr. 1. Prezentare interactivă. Formatorul prezintă regulile unui feed-back pozitiv și eficient (Anexa nr. 1) și le discută cu participanții, focalizându-se, în special, pe exemple de bună practică din expertiza anterioară.

Exercițiul nr. 2. Activitate individuală. Formatorul solicită participanților să se gândească la o situație specifică în care au primit feed-back și s-au simțit inconfortabil și să reflecteze asupra felului în care ar fi trebuit exprimat acest feed-back (ținând cont de regulile feed-back-ului discutate anterior).

Exercițiul nr. 3. Discuție de grup. Formatorul roagă câțiva participanți să împărtășească câteva idei și dirijează o dezbatere care se focalizează pe schimbul de bune practici cu privire la regulile feed-back-ului.

Debriefing și evaluare

Formatorul roagă participanții să răspundă la câteva întrebări specifice și dirijează discuția. Pot fi adresate întrebări de genul: „Ce anume vedeți în comportamentul altei persoane sau auziți și care vă spune că ceva nu este în regulă?”, „După ce au fost făcute schimbări, cum puteți evalua faptul că aceste schimbări au contribuit la îmbunătățirea situației?”, „Ce trebuie să vedeți sau să auziți ca să indice că persoana respectivă a făcut o schimbare?”, „Ce diferențe identificați între furnizarea unui feed-back în viața reală și furnizarea unui feed-back adulților cu competențe reduse din cadrul formărilor dvs.?” etc.

Sugestii pentru activități ulterioare

Formatorul recomandă cursanților să analizeze câteva materiale video și să reflecteze asupra lor.

www.youtube.com/watch?v=wtl5UrrgU8c

www.youtube.com/watch?v=jhtwqK3iOV8

1. Furnizați dovezi și fiți specifici

Feed-back-ul critic trebuie să fie însoțit de dovezi clare despre ceea ce nu a mers bine. Este important să fiți specific: neclaritățile creează întrebări, în timp ce specificitatea furnizează răspunsuri.

Următoarele variante de feed-back nu sunt suficient de specifice:

- ☐ nu ești suficient de încrezător pe parcursul întâlnirilor.
- ☐ trebuie să dai dovadă de mai multă inițiativă.
- ☐ nu fi atât de supus în fața colegilor.
- ☐ trebuie să devii un lider de echipă mai bun.

2. Furnizează feed-back sub formă de „sandviș”

Feed-back-ul foarte dificil este adesea primit mai bine dacă spui persoanei și lucruri bune pe care vrei să le audă. Este recomandat să „se înceapă cu ceva pozitiv, să se continue cu comentariile negative și să se încheie cu aspecte pe care persoana le face bine”. În timp ce faceți acest lucru, aveți grijă să nu utilizați cuvântul „dar” pentru că poate face ca persoana să uite feed-back-ul bun pe care l-ați oferit înainte.

3. Schimbarea comportamentului – nu schimbarea personalității

Având în vedere faptul că afirmațiile care fac referire la personalitatea cuiva sunt de obicei judecări, probabil că nu sunt utile pentru a face ca persoana să fie conștientă de nereguli. La locul de muncă, prin furnizarea unui feed-back se dorește schimbarea comportamentului și nu schimbarea personalității. Dacă doriți să furnizați feed-back cu privire la identitatea cuiva, este bine să identificați exemple din comportamentul lor pe baza cărora să oferiți feed-back.

Activitatea 3 – recapitulare la finalul zilei de formare	
Recapitulare prin metoda bulgărelui de zăpadă	
Informații generale	
Această activitate este utilizată pentru a trece în revistă activitățile din sesiunea de formare, concluziile finale ale zilei și eventualele sugestii pentru activități pe care participanții le pot utiliza în viitoarele lor programe de formare a adulților cu competențe reduse.	
Obiective	
✓ să determine participanții să reflecteze asupra activităților și rezultatelor individuale și de grup ✓ să determine participanții să reflecteze asupra unor noi strategii, instrumente și resurse pe care le pot utiliza în programele lor ulterioare de formare a adulților cu competențe reduse	
Materiale & resurse	
☒ instrumente de scris individuale (hârtie, creioane, pixuri etc.) ☐ instrumente de scris pentru grup (flipchart, markere, tablă etc.) ☐ fișe de lucru ☐ resurse specifice:	☐ instrumente digitale individuale (smartphone, tabletă, laptop etc.) ☐ instrumente digitale de grup (computer & proiector, boxe etc.)
Timp	Dimensiunea grupului
30 de minute	☒ grupuri mici (5-10 membri) ☒ grupuri medii (10-20 membri) ☒ grupuri mari (20-30 membri)
Instrucțiuni generale pentru formatorii care coordonează activitatea	
✓ acordați atenție reacțiilor emoționale ale fiecărui participant, evitați să îi faceți să se simtă inconfortabil sau să aibă emoții negative ✓ acordați atenție în special respectării de către fiecare participant a regulilor feed-back-ului atunci când se discută opiniile altora	

Descrierea activității de formare - metodologie

Formatorul adresează o întrebare simplă precum „De ce feed-back-ul pozitiv este deosebit de important pentru adulții cu competențe reduse?” și roagă participanții să reflecteze scurt și să scrie răspunsul lor pe o foaie de hârtie. Formatorul solicită participanților să mototolească bucata lor de hârtie în formă de bulgăre de zăpadă și să înceapă o „luptă cu bulgări de zăpadă” în care participanții aruncă „bulgării de zăpadă” de la unii la alții. După aproximativ 30 de secunde, formatorul solicită participanților să citească răspunsul de pe foaia pe care o dețin în acel moment și să reflecteze asupra răspunsului scris.

Unii participanți sunt rugați să citească răspunsurile celorlalți participanți, fără să știe cine a răspuns astfel, și să comenteze răspunsul ținând cont de regulile feed-back-ului.

Reflecție pentru formatori

Când aveți timp disponibil, reflectați asupra modului în care ați susținut aceste sesiuni de formare și asupra rezultatelor acestora. Ce a funcționat? Ce ați putea îmbunătăți?

Vă rugăm să reflectați asupra activității dvs. de astăzi. Dacă ați fi fost participant la activitățile de formare, ce v-ar fi plăcut? Ce ați fi schimbat?

Rețineți că participanții la activitățile de formare de astăzi au fost formatori pentru adulții cu competențe reduse. Ce abilități sau competențe și-au dezvoltat astăzi? Ce aspecte specifice pot valorifica ei din expertiza dumneavoastră de formator după aceste activități?

Nu în ultimul rând, ați învățat astăzi ceva de la participanții la activitatea dumneavoastră de formare? Ați identificat o modalitate specifică prin care vă puteți dezvolta competențele de furnizare a feed-back-ului pozitiv pentru adulții cu competențe reduse? Puteți utiliza ceva din experiența specifică a formabililor în activitățile dumneavoastră ulterioare de formare?