

Iceland
Liechtenstein
Norway grants



CENTRUL JUDEȚEAN DE
RESURSE
ȘI ASISTENȚĂ EDUCAȚIONALĂ
ALBA



Working together for a green, **competitive** and **inclusive** Europe

SEE and cha(lle)nge

AUTORI

Consilier școlar **BADALE MARIA-IOANA**
Consilier școlar **BELAȘCU ALEXNDRA-ROXANA**
Consilier școlar **GAVRILUȚ DOINA**
Consilier școlar **NICOARĂ DANA**



Profesorul un agent al schimbării

Ghid de exerciții pentru facilitatori

Alba Iulia, 2019

ISBN 978-973-0-28860-5

PROFESORUL UN AGENT AL SCHIMBĂRII

GHID DE EXERCIȚII PENTRU FACILITATORI REALIZAT ÎN CADRUL PROIECTULUI “THE TEACHER AS A CHANGE AGENT”

2018-EY-PMIP-R1-0003

AUTORI

PROF. CONS. BADALE MARIA-IOANA
PROF. CONS. BELAȘCU ALEXNDRA-ROXANA
PROF. CONS. GAVRILUȚ DOINA
PROF. CONS. NICOARĂ DANA

Alba Iulia, februarie 2019

EEA GRANTS 2014-2021
EDUCATIONAL PROGRAMME IN ROMANIA

ISBN 978-973-0-28860-5

Cuprins

CUVÂNT ÎNAINTE	Error! Bookmark not defined.	5
INTRODUCERE		7
„SET” EXERCIȚII PENTRU SETAREA UNEI ACTIVITĂȚI DE ÎNVĂȚARE		9
EXERCIȚIUL „CHECK-IN”		9
EXERCIȚIUL „PORTRETUL”		9
EXERCIȚIUL – „IA O POZIȚIE”		10
METODA I DO ARRT		11
SCAUNUL POLEMIC - JOC DE DEZBATERE		12
CAUTĂ LOCAȚIA.....		13
AȘTEPTĂRILE.....		13
CAUTĂ PARTENERII.....		14
POVESTE INTERACTIVĂ - CASTELUL		14
„VINE LUPUL”		14
„SALATA DE FRUCTE”		15
FAMILIA JHONSON		15
CÂT DE BINE MĂ CUNOȘTI?.....		15
FLUCTUAȚIA PARTICIPANȚILOR.....		16
KUBB		16
”HOLD” EXERCIȚII PENTRU MENȚINEREA ENERGIEI ACTIVITĂȚII DE ÎNVĂȚARE		18
EXERCIȚIUL YOYO		18
EXERCIȚIUL „LEGO”		21
PUNCTUL DE PLECARE AL UNUI PROIECT		23
EXERCIȚIUL: SĂ VORBIM DESPRE ÎNVĂȚARE/COLABORARE		24
JOCUL DE ASUMARE		25
HARTA COMPETENȚELOR.....		26
PUNCTE TARI/PUNCTE SLABE		28
LOCUL DE PARCARE		29
FISHBOWL – ARTA ASCULTĂRII ACTIVE		29
METODA „ASALTULUI DE IDEI” BRAINSTORMINGUL.....		30
ȚINTA ÎN IMAGINI.....		32
METODA TURUL GALERIEI		32
VALORILE.....		33
EXTRATERESTRUL		33
EXERCIȚII DE ENERGIZARE ÎN TIMPUL ACTIVITĂȚII		34
PUZZLE -		34
MASA.....		34
CROSUL.....		34

REȚEAUA	35
CAMERA ÎNTUNECATĂ	35
„VULPEA ȘI IEPURELE”:	35
METODE DE LUCRU PE GRUPE	36
GRUPUL BULGĂRELE DE ZĂPADĂ	36
DESENEAZĂ O LUNĂ!.....	36
ELEFANT, GIRAFĂ, PALMIER	36
OGLINDA	37
ECHILIBRUL COLECTIV	37
DACĂ AȘ FI	37
PĂIANJENII.....	38
SCULPTURI.....	38
EXERCIȚII DE INTERCUNOAȘTERE	38
POVESTEA CEASULUI MEU	38
CĂRȚILE SENTIMENTELOR	39
MESAJUL MONSTRULUI.....	39
RELAXARE	39
LA CUMPĂRĂTURI...DE ADJECTIVE	39
CUPLUL MERGĂTOR	40
VISELE.....	40
POVESTEA MEA...MIMATĂ	40
ZARUL SENTIMENTELOR.....	41
MINGIUȚELE	41
”LAND” EXERCIȚII PENTRU ÎNCHEIEREA UNEI ACTIVITĂȚI DE ÎNVĂȚARE	41
COPACUL SCHIMBĂRII	41
CUM NE VĂD CEILALȚI?	42
CUM PRIMESC EU?.....	43
CUM MĂ SIMT?	43
IARMAROCUL FERMECAT	43
ȘORICELUL PLĂPÂND	44
IMAGINEA MEA – IMAGINEA TA	44
ORAȘUL IDEAL	45
SCHELETUL	45
ACTIVITATEA „AM DECIS...”	46
ACTIVITATEA „GĂSEȘTE UN PRIETEN”	47
ACTIVITATEA „CE MĂ STRESEAZĂ?” identificarea gândurilor	48
ACTIVITATE „DINCOLO DE STRES”	49
ACTIVITATEA „ACȚIONEZI ACUM, PLĂTEȘTI MAI TÂRZIU”	50
ACTIVITATEA „PUNE-TE ÎN PANTOFII LOR”	51
ACTIVITATEA: „CE FAC CÂND?” pentru elevi.....	52
ACTIVITATEA: „ȘTIU CINE EȘTI...ȘTIU CUM TE SIMȚI...” pentru elevi.....	53
GHINION, NOROC, CINE POATE ȘTI...?.....	54



„AVEREA MEA”	55
ROLUL FACILITATORULUI/AGENTULUI DE SCHIMBARE	56
ANGANJAMENTUL	56
LEGEA DIN JANTE	57
BIBLIOGRAFIE	58

CUVÂNT ÎNAINTE

Activitatea educațională în societatea contemporană este determinată de o varietate de condiții și factori. Unii factori sunt de natură psihologică și țin de individ, de structurile personalității sale, alții se referă la relațiile interpersonale și la dinamica grupului căruia îi aparține persoana, iar alți factori sunt de natură pedagogică, referindu-se la tipul și calitatea influențelor, intervențiilor și acțiunilor educaționale la care este supusă persoana, individual și/sau în cadrul grupului, în procesul formării și dezvoltării personalității sale. Factorii psihologici și cei pedagogici sunt implicați, deopotrivă, în educația elevului, în formarea și dezvoltarea personalității sale, astfel încât este oportun să vorbim despre importanța *asistenței și consilierii educaționale/psihopedagogice*.

Asistența psihopedagogică are un caracter interdisciplinar, vizând realizarea unei educații eficiente, adaptată particularităților psihoindividuale ale persoanei. Obținerea unei eficiențe crescute în învățare, dar și în viață, în general, reclamă sprijinul și îndrumarea consilierilor școlari. Scopul consilierii psihopedagogice este provocarea unor schimbări evolutive voluntare în atitudinile și comportamentul elevilor în direcția asumării conștiente, de către fiecare elev, a unui mod de viață dezirabil social, care să-i aducă satisfacții, automulțumire și sentimentul autorealizării.

Totodată, *consilierea psihopedagogică* are, cu precădere, un rol preventiv și de dezvoltare. Ea îndrumă și sprijină elevii pentru a învăța să prevină eventualele situații de criză în care s-ar putea afla la un moment dat, să-și conștientizeze și să știe cum să-și pună în valoare disponibilitățile și resursele pentru a se adapta optim la realitate. *Consilierea psihopedagogică* este un demers educațional-formativ specific; sarcina esențială a consilierului școlar nu este aceea de a instrui, ci mai degrabă aceea de a sprijini elevii să se ajute singuri pentru a-și rezolva problemele și a-și asigura dezvoltarea propriei personalități. *Consilierul școlar* nu are soluții dinainte stabilite, al căror succes este garantat necondiționat, ci, dimpotrivă, într-o situație dată el ajută persoana în cauză ca, pe parcursul procesului de consiliere, să găsească soluția cea mai bună pentru rezolvarea propriilor probleme. *Consilierea psihopedagogică* integrează și valorifică perspectiva psihologiei umaniste privind formarea și dezvoltarea personalității umane. Potrivit acesteia, succesul consilierii psihopedagogice este dat de implicarea conștientă, activă și responsabilă a persoanei în autodezvoltarea Eului și a propriei personalități, considerate elemente de bază ale schimbării evolutiv/adaptative a persoanei. Conștientizarea de către fiecare persoană a propriilor capacități și disponibilități și cultivarea dorinței și a voinței acesteia de a se manifesta liber, autonom sunt condiții esențiale ale trăirii unei vieți pline de sens, însoțită de sentimentul autoîmplinirii.

În relație cu specificul activităților de consiliere și asistență psihopedagogică amintite anterior, putem spune că lucrarea de față, rezultat al unor schimburi de bune practici, constituie un reper important și o bază de dezvoltare pentru profesorii consilieri școlari și profesorii psihopedagogici care activează în domeniul educațional. Profesorii psihopedagogici,



prin activitatea complexă, activitatea de muncă în echipă și prin relațiile de parteneriat și colaborare cu familia și cu alți factori educaționali se regăsesc pe deplin în sintagma *Profesorul ca agent al schimbării*, contribuind la buna desfășurare a procesului instructiv-educativ și la facilitarea adaptării școlare a elevilor.

Lect. univ. dr. Petrovan Ramona Ștefana

INTRODUCERE

Cât de puțin este suficient în educație?

E scrisă în natura noastră, adânc înrădăcinată în genele noastre, dorința de a crește, de a ne dezvolta, de a tinde spre mai departe, mai mult, mai sus. Și poate că aceasta este rețeta evoluției, încercările continue de a ne autodepăși; și apoi, gândind prin prisma profesiei noastre, de a ne învăța copiii că scopul devenirii lor ca oameni nu e de a se compara și a-i depăși pe ceilalți, ci de a fi în continuă concurență cu ei înșiși, iar mâine sau peste douăzeci de ani să fie mai buni decât ei cei de azi.

A-i însoți pe copii pe drumul cunoașterii lumii și a autocunoașterii, a-i îndruma în dezvoltarea diferitelor abilități, competențe și aptitudini care să-i pregătească pentru viață, a le desena strategic, cu limite ferme, dar în același timp flexibile, un cerc al siguranței în care ei să să-și modeleze atitudinile, emoțiile, liniile fine ale caracterului, toate acestea îi creionează o nouă imagine dascălului contemporan.

Am fost și mai suntem pentru copii surse de informație; am fost și mai suntem pentru copii surse de inspirație, modele, rădăcini, puncte de sprijin, ghizi, lideri. Dar într-o lume în continuă schimbare, poate că nu sunt suficiente toate aceste ipostaze, într-o lume a schimbării continue avem nevoie să ne schimbăm continuu rolurile ca dascăl, sau poate chiar să fim noi schimbarea. Și atunci iată, împletit din toate celelalte roluri, crescut și adaptat educației contemporane, profesorul – facilitator este răspunsul la întrebarea „cât de puțin este suficient în educație?”

Da, este suficient să iei o mână de oameni, profesori motivați, să-i pui într-un context de învățare bine structurat, să-i însoțești pe drumul cunoașterii, să-i ghidezi în încercarea de a se forma ca echipe, iar apoi, odată plantată sămânța cunoașterii și a motivației, să aștepti ca toate acestea să fie perpetuate în mediile lor, în școlile de unde vin, printre colegii lor, cu copiii lor, ca într-un joc de domino al cărui punct de oprire este o haltă numită, cum nici nu se putea mai bine – „schimbarea”.

Proiectul „Profesorul ca agent al schimbării” s-a născut din dorința de a crește, de a ne dezvolta, „a face mai mult” pentru instituție, pentru oamenii ei și pentru beneficiari, copii, familiile lor, cadre didactice din școlile din județ.

Astfel, începând cu luna aprilie 2018, precum grădinarul își pregătește terenul pentru a-și planta florile mult visate, primele idei au prins contur și s-a început scrierea aplicației pentru finanțare, urmând ca la finele lunii mai proiectul să fie depus în varianta finală, practic să plantăm prima sămânță, care nu a întârziat să înflorească.

Începând cu luna septembrie 2018, Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Alba a devenit promotor și beneficiar al Proiectului „The teacher as a change agent”, finanțat prin Granturile SEE – Mecanismul Financiar 2014-2021 – Programul de Educație, Burse, Ucenicie și Antreprenoriatul Tinerilor din România.

După flori au venit și primele roade în toamnă, când, prima și cea mai importantă activitate din proiect a fost activitatea de mobilitate și a presupus participarea a patru persoane la cursul „The teacher as a change agent”, organizat la Oslo, de către organizația norvegiană Newschool AS în perioada 14-19 octombrie 2018.

De la revenirea în țară, în următoarele luni de viață ale proiectului, desfășurăm activități specifice de diseminare a cunoștințelor, competențelor și abilităților dobândite în Norvegia, prin sesiuni de informare oferite celorlalți colegi consilieri școlari. Mai mult decât atât, vom încerca crearea unor echipe de lucru sub forma unor rețele, prin care se va asigura circulația informațiilor până la nivelurile colegilor cadre didactice din școlile care beneficiază de serviciile oferite de către consilierii școlari din județ. În acest fel, încercăm să facem astfel încât din primele fructe culese, alese cu grijă din ceea ce am învățat și ceea ce am primit în urma cursului din Norvegia, să luăm ce este mai bun și să oferim spre gustare și altora, vouă care citiți aceste rânduri, iar semințele lor să le plantăm simbolic, mai departe, spre a perpetua schimbarea.

Așa s-a născut acest ghid, din credința că educația nu este un rezultat de atins, sau un scop în sine, ci merită să fie înțeleasă, concepută și trăită ca un proces viu, continuu, evolutiv, în schimbare. Și atunci când ajungem să înțelegem acest fapt, nu ne rămâne decât să luăm persoana potrivită și să-i oferim încrederea, câteva instrumente și libertatea de schimbare, cu care să faciliteze legătura sensibilă, dar vitală, dintre școală, dascăli, copii, părinți, societate în general.

Iar persoanele potrivite sunteți chiar voi, facilitatori și agenți ai schimbării, care citiți și folosiți acest ghid.

Credem că, în cele din urmă, „atât de puțin este suficient în educație” – profesorul să fie un agent al schimbării.

Echipa de proiect

„SET”

EXERCIȚII PENTRU SETAREA UNEI ACTIVITĂȚI DE ÎNVĂȚARE

EXERCIȚIUL „CHECK-IN”

SCOP: acest exercițiu este utilizat în facilitarea anumitor grupuri.

“Check-ing in” este o modalitate simplă de a începe o sesiune de lucru în echipă, și a lucra la un proiect. Grupurile trec prin diferite etape: *când încep un proiect, în timpul proiectului și la sfârșitul proiectului*. Facilitatorul poate ajuta grupul, adresând anumite întrebări cheie în diferite momente:

TIMP: 5 min;

DESFĂȘURARE:

Pasul 1) Managementul timpului este foarte important, pentru întâlniri de echipă eficiente. Ca și facilitator putem introduce anumite limite, pentru a nu se pierde timp cu răspunsuri prea lungi:

“Intr-un cuvânt...”; “In două cuvinte...”; “Intr-o propoziție...”; Gândește-te la trei lucruri...”

Pasul 2) Ne gândim în ce stadiu este grupul, ce este util pentru ei să reflecteze, la ce să se gândească? Ne gândim la atmosfera generală a grupului, dacă există vreun conflict? Alegem o întrebare de reflecție.

Generale: *Ce doresc să împărtășesc prin prezența mea la această sesiune? Cum mă simt acum? Ce anume mă încântă / mă îngrijorează acum? Ce animal reprezintă starea mea de astăzi? Ce cântec / film / poveste reprezintă starea mea de astăzi? Un lucru surprinzător ce mi s-a întâmplat de curând... Un lucru pe care nu îl cunoașteți despre mine...*

La începutul proiectului: Cu ce vin eu în acest grup? Cum mă simt lucrând în acest grup? Care este viziunea mea despre acest grup?

În timpul proiectului: Cum mă simt lucrând în echipă? Ce metaforă pot să folosesc care să descrie acest grup?

La sfârșitul proiectului: Ce voi face diferit de acum înainte? Ce am învățat nou?

EXERCIȚIUL „PORTRETUL”

SCOP: este o activitate ce poate fi folosită ca exercițiu de spargere a gheții și care crește nivelul de energie în clasă.

TIMP: 15 min;

DESFĂȘURARE:

Se alege un fundal muzical, se ia o foaie A4 în mână și un marker.

Participanții se grupează câte 2 și fără a se uita pe hârtie, își desenează portretul unul celuilalt în 10 secunde, se scrie numele participantului și i se oferă portretul. Se continuă cu alegerea altui participant. După 5 minute putem să avem 4-5 portrete ale noastre, din care alegem unul, care ne place.

Reflecții: Se observă că în general ne simțim inconfortabili să privim cealaltă persoană în ochi, fiind necesar contactul vizual. Aceasta este o manieră prin care suntem conștienți de prezența celeilalte persoane.

Reflecțiile sunt importante, deoarece participanții sunt întrebați cum vor să devină sau să se schimbe până la sfârșitul cursului. Când înveți ceva nou despre tine, poate fi o nouă perspectivă, o nouă provocare. Este important să se stabilească nivelul atmosferei:

Întrebări: *“De ce ai ales acest desen?”*, *“De ce este important pentru tine să participi la această activitate?”* *“Cum te simți acum?”* *“Te simți confortabil în acest grup?”* *“Ce a fost cel mai greu?”*

Exercițiul oferă prilejul identificării paternurilor de gândire, stereotipiile, obișnuințele care sunt cele mai grele lucruri de schimbat.

Atmosfera este plăcută, există mișcare, muzică, umor, creativitate, interacțiune, căutare elemente importante când dorești ceva nou.

EXERCIȚIUL – „IA O POZIȚIE”

SCOP: Scopul exercițiului este de a arăta valoarea diferitelor opinii și moduri de gândire, puterea de a comunica în acest sens și cum oamenii se pot influența unii pe ceilalți într-un mod pozitiv (toate lucrurile care se potrivesc valorilor unei școli și cu care ne confruntăm de obicei). Competențele de relaționare sunt în centrul atenției.

TIMP: 45 min

LOCUL: Clasa / sala de curs, 4 colțuri cu semnele: **“Acord puternic” / “Acord” / “Dezacord” / “Dezacord puternic”**

MATERIALE: semnele printate

PASUL 1): Se citește cu voce tare:

Vă imaginați că vă aflați acum, adunați în centrul unei cutii.

Vă voi citi, imediat câteva afirmații și aveți la dispoziție 30 de secunde pentru a vă muta într-un colț al sălii unde optați pentru variantele de răspuns: “acord puternic”, “acord”, “dezacord”, “dezacord puternic”.

Pentru facilitator: Alegeți următoarele afirmații sau altele:

“Războiul nu poate fi niciodată justificat”.

“Bărbații și femeile sunt la fel”.

“Nu există Dumnezeu”.

“În acest grup nu ne respectăm unii pe alții, cu adevărat”.

PASUL 2) După 30 de secunde se citește cu voce tare:

De ce ai ales acel colț?

Ai la dispoziție 2 minute să vorbești cu persoanele care se află în colțul tău. Dacă ești singur, ia-ți timp să reflectezi.

PASUL 3) După 2 minute, citește cu voce tare:

Discuția este deschisă. Explicați pe rând de ce ați ales acel colț. După ce ți-ai exprimat opinia, aveți ocazia să schimbați colțul. (4-5 minute).

PASUL 4) Acum este timpul să reflectați asupra sarcinii. Puteți să luați loc. Aveți la dispoziție 5 minute să discutați despre ce v-a surprins la acest exercițiu. Cum a fost să vă mutați dintr-un colț în altul.

PASUL 5) După 5 minute: Vă rog să închideți ochii. Aveți la dispoziție 1 minut să reflectați asupra următoarei întrebări: "Ce face un bun dialog, o comunicare bună?"

PASUL 6) După 6 minute:

Puteți să deschideți ochii acum și răspundeți pe rând (câteva răspunsuri) "**Ce puteți lua cu voi din acest exercițiu? Cum putem fi o echipă mai bună?**"

PASUL 7) Mulțumesc!

METODA I DO ARRT

SCOPUL metodei I DO ARRT este să conducă eficient desfășurarea unei întâlniri și procesul de lucru într-o echipă.

TIMP: 15 min;

Succesul utilizării acestei metode constă în abilitatea de a da posibilitatea tuturor participanților să înțeleagă scopul întâlnirii.

Acronimul înseamnă:

I = intention = intenție

DO = desired outcome = rezultatul dorit

A = agenda = agendă

R = rules = reguli

R = roles and responsibilities = roluri și responsabilități

T = time = timp

Când conducem o întâlnire, o sesiune într-un context nou, nu te poți baza pe presupuneri culturale și moduri convenționale de interacțiune, trebuie să fii pregătit să lucrezi cu toate tipurile de oameni. Exercițiul I DO ARRT îți permite să clarifici toate presupunerile culturale, înaintea desfășurării întâlnirii și să construiești o cultură comună care se potrivește nevoilor și așteptărilor tuturor.

INTEȚIA - exercițiului este de a ne asigura că toată lumea este de acord cu toate aspectele desfășurării întâlnirii și cu procesul de lucru în echipă.

REZULTATUL DORIT: Este de a avea o întâlnire eficientă în care un scop comun a fost atins și fiecare participant poate contribui efectiv.

AGENDA:

1. Scopul și intenția întâlnirii este să verificăm dacă toți participanții sunt de acord, dacă au propuneri noi, și să verificăm dacă toată lumea este de acord.
2. Propunem un rezultat dorit al întâlnirii și urmăm aceeași procedură pentru a fi toți participanții de acord.
3. Propunem o agendă a întâlnirii și verificăm toți itemii, dacă sunt unii irelevanți sau nu sunt alții esențiali trecuți în agendă.
4. Propunem câteva reguli ale întâlnirii. Toți participanții trebuie să fie de acord cu ele sau să propună altele care ar fi necesare.

5. Clarificăm diferitele roluri ale participanților implicați, cel mai important este să ne clarificăm propriul rol, în conducerea întâlnirii și cum va contribui fiecare.
6. Clarificăm și ajungem la un consens în ceea ce privește intervalul de timp. Realizarea exercițiului „check-in” și „check-out” la începutul și sfârșitul întâlnirii.
7. Conducem întâlnirea așa cum am explicat în exercițiul I DO ARRT, pe parcursul întâlnirii se poate schimba și adapta aspectul exercițiului, în funcție de nevoi.

REGULI: toți participanții trebuie să ajungă la un consens.

VARIAȚII: exercițiul poate fi modificat și se poate reveni asupra lui, pe întreg parcursul întâlnirii.

SCAUNUL POLEMIC - JOC DE DEZBATERE

Regulile de comportament pe care un grup decide să le respecte pot să fie reguli nenegociabile (care pot să afecteze în mod grav securitatea emoțională și fizică a participanților) sau negociabile. În procesul de stabilire a regulilor este important procesul de conștientizare a importanței respectării acelei reguli.

Pentru stabilirea regulilor se poate folosi jocul de dezbatere – Scaunul polemic.

SCOP: identificarea regulilor de grup

MATERIALE: creioane, coli de hârtie, flipchart;

TIMP: 60 min;

DESFĂȘURARE:

1. Se amenajează spațiul cu scaune în formă de U cu un scaun în mijloc.
2. Facilitatorul stabilește o listă cu reguli, care să provoace participanții la discuții (participanții pot să propună ei înșiși reguli).
3. Facilitatorul explică regulile activității:
 - va citi o regulă;
 - după ce ascultă regula participanții se vor așeza în funcție de opțiunea lor: dacă sunt de acord se vor așeza la dreapta, dacă nu sunt de acord se vor așeza în stânga, dacă nu sunt decizi se vor așeza la mijloc;
 - dacă există egalitate de opțiuni pe rând reprezentanți ai taberelor se vor așeza pe scaunul din mijloc și vor aduce argumente pentru afirmarea poziției adoptate, încercând astfel să convingă participanții din celelalte tabere să își schimbe opinia;
 - participanții nu au voie să vorbească dacă nu se afla pe scaunul din mijloc;
 - regula este adoptată ca fiind regulă de grup dacă majoritatea participanților sunt pe scaune în dreapta.
4. Se trece la derularea activității, regulile sunt citite pe rând după ce ele sunt sau nu aprobate.
5. Activitatea se încheie prin listarea încă o dată a regulilor stabilite și printr-un scurt debriefing - de ce este important să stabilim împreună reguli de grup.

CAUTĂ LOCAȚIA

SCOP: stimularea spiritului de echipă

MATERIALE: harta cu locația de derulare a activităților este făcută puzzle

TIMP: 60 min

DESFĂȘURARE:

1. Fiecare participant primește o piesă de puzzle și eventual instrucțiuni despre persoana la care trebuie să caute următorul indiciu. În instrucțiuni este bine să se regăsească și ora până la care trebuie să fie harta completă.

2. Dacă se regăsesc, nu trebuie să rămână împreună, ci trebuie să caute următoarele indicii pe ultima piesă se regăsește locația unde se desfășoară activitatea.

3. Exercițiul se finalizează când toți participanții ajung la locația respectivă.

4. Finalizarea activității se face printr-o scurtă discuție: cât de dificil a fost să depinzi de informații pe care le deține altă persoană? Cum te-ai simțit? Ce putem învăța?

AȘTEPTĂRILE

SCOP: dezvoltarea capacității de a-și identifica așteptările în legătură cu un proces, acțiune, viață.

TIMP: 15 min

DESFĂȘURARE: Facilitatorul va cere cursanților să numească trei așteptări față de activitate:

1. Cu ce vrei să pleci de la acest curs / workshop / lecție?
2. Cursanții sunt invitați să-și pună întrebări, să ia decizii, să le expună concis.
3. Conducătorul îi invită pe fiecare să-și expună așteptările, într-o ordine liberă propusă de subiecți (1minut).
4. În etapa următoare se solicită participanților să găsească nevoile comune.

Sugestii pentru conducător:

1. Facilitatorul invită cursanții/elevii să asculte pentru a-l înțelege pe celălalt. A asculta fără să judeci oferă șansa înțelegerii.
2. Coordonatorul observă capacitatea fiecăruia de a-și exprima și susține așteptările, creativitatea în alegerile făcute și capacitatea de a se impune în fața celorlalți.

Echipele trebuie să fie echilibrate în funcție de aptitudinile fizice, psihice, afinități, vârstă, obiectivele activității. Formarea echipelor se poate face în trei moduri:

- a) la alegerea participanților;
- b) în funcție de destin: alegerea unor bilețele, atribuirea de numere etc.;
- c) echipe formate de către facilitator.

CAUTĂ PARTENERII

SCOP: stimularea spiritului de cooperare, împărțirea în echipe

MATERIALE: 2 pachete de cărți de joc

TIMP: 20 min

DESFĂȘURARE:

1. Selectăm cărțile de joc astfel: dacă dorim să facem 3 grupe de 6 persoane alegem din cărțile de joc 6 cărți de inimă neagră, 6 cărți de inimă roșie, 6 cărți de romb.
2. Fiecare participant primește o carte de joc pe care trebuie să o pună pe frunte fără să se uite la ea.
3. Regula este să își găsească partenerii de echipa descoperind regula de grupare fără să vorbească, știind că sunt 3 echipe de lucru.
4. Se poate finaliza printr-o scurtă discuție: v-a plăcut exercițiul? Ce a fost dificil? Ce v-a ajutat în atingerea obiectivului? Ce ați învățat din acest exercițiu?

POVESTE INTERACTIVĂ - CASTELUL

SCOP: stimularea spiritului de cooperare, împărțirea în echipe

TIMP: 30 min

DESFĂȘURARE: Poveștile interactive sunt istorioare scurte, care creează, o atmosferă dinamică, solicită atenția, implicând participarea copiilor pe tot parcursul acestora. Copiii urmează, să facă anumite gesturi (să bată din palme, să tropăie etc.) sau să scoată anumite sunete, cuvinte, onomatopee în funcție de personaj. Pot exista roluri colective la care reacționează toți copiii și roluri personale la care reacționează doar un copil. Animatorul trebuie să cunoască foarte bine povestea.

Subiectul: un castel este vizitat de mai multe persoane și fantomele din castel se supără.

Cuvintele cheie-gest: castel - se bate din palme, fantomă - se strigă bu-hu-hu.

Roluri: fantoma mamă, fantoma tată, fantomița, fantomelul, câinele, 4 vizitatori, primarul etc.

Gesturi pentru roluri: bătăi din palme, rotiri de 360 grade, țipete, diverse onomatopee etc.

„VINE LUPUL”

SCOP: energizare, a destinde atmosfera, a crea bună dispoziție și divertisment în cadrul grupului.

TIMP: 10 min

DESFĂȘURARE: "Vine lupul!" Un elev care este lupul are o jucărie de pluș. El/ea încearcă să prindă alți elevi atingându-i cu jucăria. Ceilalți pot evita să devină prizonierii lupului, îmbrățișând pe cineva atât de strâns, încât lupul să nu poată plasa jucăria între ei. Când se schimbă lupul, acel elev strigă: "Vine lupul!". Toată lumea trebuie să-și schimbe

perechea, relațiile permanente nu sunt premise în acest joc. Jocul se termină când elevii au obosit

„SALATA DE FRUCTE”

SCOP: eliberarea tensiunii, relaxare, divertisment.

TIMP: 10 min;

DESFĂȘURARE: Elevii sunt așezați pe scaune, într-un cerc mare. Fiecăruia i se dă un bilețel pe care este scris numele unui fruct (măr, banană, portocală, prună și cireășă). Liderul grupului stă în centrul cercului, în picioare, strigând numele unui fruct. Elevii care au bilețelul cu acest fruct, trebuie să se ridice și să-și schimbe locul cât mai repede posibil. Cine rămâne în picioare, fără loc, va rămâne în centrul cercului și astfel jocul continuă. Din când în când putem să spunem “salată de fructe” și atunci toată lumea trebuie să-și schimbe locurile pe scaune. Nu este permis să te așezi pe scaunul de lângă tine. Jocul se termină când elevii au obosit.

FAMILIA JHONSON

SCOP: eliberarea tensiunii, relaxare, divertisment.

TIMP: 15 min

DESFĂȘURARE: Există două rânduri de scaune, față în față, având 1 m distanță între ele și de asemenea, suficient spațiu între ele. Grupul stă așezat pe scaune, iar profesorul le spune că pe scaune sunt 2 familii Jhonson, față în față: tatăl Jhonson, mama Jhonson, fiicele, fiii, bunicile, bunicii, verișorii, câinii, pisicile (numărul membrilor familiei depinde de mărimea grupului), de asemenea, unchi, mătuși, etc.

Profesorul explică că de fiecare dată când menționează numele unui membru al familiei, ei trebuie să se ridice și să alerge de-a lungul culoarului dintre scaune, apoi prin spatele scaunelor și să se așeze la locul lor. Dacă « familia Jhonson » este menționată, atunci toată lumea trebuie să alerge.

Povestea poate fi formulată astfel: *“Tatăl Jhonson decide ca familia Jhonson să plece în vacanță la mare. Mama Jhonson era extrem de bucuroasă și entuziasmată, iar fiica Jhonson a decis să viseze la băieții drăguți pe care probabil îi va cunoaște acolo, iar fiul Jhonson s-a gândit că ar fi mai bine să rămână acasă, să aibă grijă de câine și pisică, de bunic, și poate chiar de bunică. Dar ce surpriză, tatăl Jhonson, a spus de data aceasta ca întreaga familie Jhonson va călători împreună: tatăl, mama, fiica, fiul, bunica, bunicul, unchiul, mătușa, chiar și câinele și pisica, întreaga familie Jhonson”.*

CÂT DE BINE MĂ CUNOȘTI?

SCOP: interrelaționarea în cadrul grupului, crearea unei atmosfere pline de energie

TIMP: 30 min

DESFĂȘURARE:

1. Animatorul așează grupul în cerc sau cum dorește și oferă copiilor câte o coală de hârtie și un instrument de scris; apoi grupul va numi o persoană care nu va răspunde la întrebări și care este invitat să stea cu spatele la grup.

2. Apoi animatorul îi va ruga pe ceilalți membri ai grupului să noteze răspunsul la zece întrebări despre persoana pe care ei au numit-o; după ce au scris răspunsurile, persoana care a stat cu spatele este invitată să răspundă la întrebări; fiecare va primi un punct pentru fiecare răspuns corect; cine are punctajul mai mare este declarat câștigător.

EVALUARE: este la latitudinea animatorului să pună ce întrebări crede despre o persoană.

FLUCTUAȚIA PARTICIPANȚILOR

În funcție de context, grupul cu care lucrăm poate fi fix, același de la începutul până la sfârșitul activității, sau participanții pot fluctua, unii renunțând, iar alții alăturându-se grupului mai târziu. Același lucru este valabil nu doar pentru activitate în ansamblu, ci și pentru fiecare joc în parte.

Ca regulă generală, este de dorit să încurajăm participarea tuturor, iar pe de altă parte oricine are dreptul să se retragă la un moment dat dacă dorește. Din punct de vedere practic însă, aceasta fluctuație a participării poate ridica unele probleme:

- într-un joc pe echipe, retragerea unui jucător poate lăsa echipa sa în dezavantaj;
- într-un joc de masă (board game) retragerea unui jucător poate face continuarea jocului imposibilă;

- uneori un participant sosit mai târziu poate fi greu de inclus într-un joc deja început fie pentru că nu cunoaște regulile iar moderatorul nu i le poate explica (să zicem că arbitrează jocul), fie pentru că ceilalți jucători au progresat deja în cadrul jocului și noul venit nu are cum să recupereze decalajul (de ex. la cunoscutul "Monopoly").

Există desigur diverse soluții, mai bune sau mai de compromis: un jucător al unei echipe rămase cu un om în minus poate avea dreptul să joace de două ori, un alt jucător poate explica regulile noului venit sau acesta poate fi introdus în joc la prima pauză, noul venit poate primi un rol "special" (bancher la Monopoly de exemplu) sau va putea juca altceva în paralel cu ceilalți (dacă activitatea permite mai multe situații de joc sau ateliere) etc. Înainte de a începe, putem cere jucătorilor să se responsabilizeze în fața celorlalți participanți și să-și asume că, dacă încep un joc, îl vor duce până la capăt (nu-i putem obliga totuși!).

Foarte folositoare, în special când ne așteptam dinainte la fluctuații ale participanților, sunt jocurile care permit plecarea / venirea unor jucători pe parcurs, în anumite limite, fără ca jocul să aibă de suferit. Un exemplu este și cel care urmează, o variantă ușor simplificată a unui cunoscut joc suedez.

KUBB

SCOP: interrelaționare, crearea unei atmosfere pozitive în cadrul grupului.

TIMP: 45 min

MATERIALE: set de piese din lemn care pot fi confecționate "acasă", constând în:

- 10 piese „kubb” de cca. 15 cm lungime, pătrate în secțiune (latura pătratului de ~4-5 cm);
- un „rege” de cca. 30 cm lungime, pătrat în secțiune, mai gros decât piesele „kubb” pentru o mai bună stabilitate;
- 6 piese cilindrice de cca. 30 cm lungime, 3-5 cm diametru;
- 4 țărushi, dimensiunile nu sunt importante;

DESFĂȘURARE:

1. Se alege spațiul de joc și se marchează colțurile cu țărushi (se joacă pe pământ, iarba, nisip, zăpada bătătorită; se poate juca și pe ciment, dar piesele cilindrice se vor deteriora repede).
2. Se pun piesele kubb și regele pe suprafața de joc astfel: regele în mijloc, delimitând astfel două terenuri de joc, iar piesele kubb câte 5 pe fiecare latură mică a terenului, la distanțe egale.
3. Cele două echipe, A și B, având fiecare între 1 și 6 jucători, stau fiecare în spatele liniei de fund a terenului propriu, deci în spatele pieselor kubb.
4. Scopul jocului este dărâmarea tuturor pieselor kubb ale adversarului, iar apoi a regelui.
5. Jucătorii echipei A aruncă pe rând cele 6 piese cilindrice, încercând să dărâme piesele kubb ale adversarilor - dar nu și regele! Aruncarea se face ținând piesa cilindrică de un capăt, de jos (asemănător cu aruncarea unei mingi de bowling, nu ca o piatră), iar piesa are voie să se rotească în timpul aruncării doar în plan vertical (deci nu ca o elice de elicopter).
6. Piesele kubb dărâmate sunt aruncate de către membrii echipei B în terenul echipei A, unde sunt ridicate în picioare în locul în care s-au oprit. Dacă sunt aruncate afară, se repetă o dată aruncarea; la a doua greșeală echipa A alege unde să pună piesa respectivă în terenul propriu - dar nu pe linia de fund sau la o distanță mai mică de 30cm de rege. Dacă o piesă de pe linia de fund a echipei A este dărâmată de piesele kubb aruncate de echipa B, aceasta este ridicată înapoi la locul său.
7. Este rândul echipei B să arunce cele 6 piese cilindrice. Dacă dărâmă piese kubb de pe linia de fund ale echipei A, acestea vor avea aceeași soartă ca cele proprii (vezi pct. 6). Dacă însă sunt dărâmate piesele care au aparținut echipei B (vezi pct. 6), acestea sunt scoase afară din joc.
8. Echipa A aruncă piesele kubb proprii de pe linia de fund, dărâmate de adversari, în teren la echipa B, apoi aruncă cu piesele cilindrice s.a.m.d.
9. Când o echipă a reușit să dărâme toate piesele din terenul adversarului, încearcă să dărâme regele. Dacă o echipă dărâma regele neregulamentar (nu terminase de dărâmat toate piesele adversarului), indiferent cu ce fel de piese - kubb sau cilindrică -, pierde.
10. Prima echipă care dărâma regulamentar regele câștigă.
11. Feedback-ul.
12. Următoarea activitate reprezintă un pretext de a da și primi mesaje

pozitive, cu efecte excelente pentru stima de sine a participanților și coeziunea de grup (cu condiția de a o folosi, așa cum am spus, cu măsură!):

"HOLD"

EXERCIȚII PENTRU MENȚINEREA ENERGIEI ACTIVITĂȚII DE ÎNVĂȚARE

EXERCIȚIUL YOYO

SCOP: conștientizarea modului în care se realizează învățarea: procesul și etapele învățării

TIMP: 30 – 60 min, în funcție de dimensiunile grupului;

MATERIALE: 1 jucărie yoyo / persoană

DESFĂȘURARE:

1. Luați yoyo-ul care vă cheamă și jucați-vă cu el! Familiarizați-vă cu yoyo, în tăcere, individual, timp de 4 minute.
2. Acum, alegeți ceva ce doriți să realizați cu yoyo și încercați? Acum, treceți la nivelul următor, încercați să învățați un truc nou. Ce înseamnă pentru tine nivelul următor? (4 minute)
3. Continuați să explorați, să experimentați, să vă asumați riscuri. (4 minute)
4. Care este atmosfera în acest moment, cum vă simțiți? (1 minut)
5. Acum vă autoevaluați, și vă aliniați în funcție de cum considerați că sunteți la jocul cu yoyo: profesioniști sau începători.
6. Cei profesioniști fac echipă, doi câte doi, cu cei începători, pentru a-i învăța un truc nou și a-i ajuta să se perfecționeze, să progreseze, să atingă nivelul următor.
7. Discutați cu partenerul dvs. despre ce ați învățat să faceți cu yoyo, ca să știe ce vă poate învăța în plus.
8. Vorbiți cu partenerul despre învățare. Care este scopul învățării?
9. Apoi se realizează grupe de câte trei persoane de nivel apropiat, care vor pregăti, pe o scenă delimitată, un mic spectacol cu yoyo, în care vor încerca să arate mișcări sincron, trucuri, ce știu să facă cu yoyo și vor alege un nume sugestiv pentru trupa lor. (15 min)

DEZBATERE:

În cadrul aceluiași perechi, discutați:

1. Cum a fost să înveți pe altcineva. Învățăm mereu, dar cum învățăm?
2. Ce ați aflat nou despre procesul învățării? Cât de important este să aveți o relație cu elevul?

Sugestii pentru coordonatori:

Etapele învățării (SET – decolare, setare, HOLD - menținere, LAND - aterizare), :

Care e scopul învățării?

- Formarea și dezvoltarea abilităților și aptitudinilor;
- Cunoștințele reprezintă resurse pentru dezvoltare;

- Importanța contextului prin care se produce învățarea; expunerea gradată la experiențele de învățare (individual și apoi în grup);

Pentru profesori/formatori:

- Prezentarea clară a sarcinilor;
- Cum este relația profesor-elev? (provocare, echilibru, colaborare, întraajutorare, creșterea nivelului de energie, intervenție minimă, încredere, gândirea creativă, încurajare și responsabilitate, atmosferă deschisă)
- Cât de puțin e destul?

La nivelul individului: provocare, a ieși din zona de confort, valoarea adăugată, trucuri, „șmecherie”: autoanaliză, autoevaluare, auto-ierarhizare, exprimare.

La nivelul grupului: autoevaluare (aleg dacă vreau să învăț pe altul sau să fiu învățat), ierarhizare naturală, experimentarea în grup, echipe de același nivel care lucrează cu bucurie.

Exercițiu de reflecție: cum învățăm?

1. Cunoștințe de bază;
2. Curiozitate;
3. Înțelegere de bază;
4. Practică;
5. Reflecție;
6. Învățare;
7. Practică;
8. Învățând prin practică, în cel mai bun mod;
9. Motivația personală.

Munca individuală, în perechi sau în grup:

1. Pentru a învăța ca individ, am nevoie de reflecția și contribuția altor persoane;
2. Perechile și grupurile creează o nouă perspectivă.
3. Noile perspective creează noi ipoteze și cunoaștere.
4. Învățarea prin cooperare, în grup are înțeles.
5. Prima dată este bine să încerci individual.
6. Informațiile noi de la formator duc la un progres.
7. Facilitatorul și grupul face ca învățarea să fie distractivă, motivantă și plină de energie.
8. Facilitatorul ajută cu sugestii și sfaturi.
9. Este grozav să avem succes, să reușim împreună.

CARE ESTE SCOPUL ÎNVĂȚĂRII ȘI CUM POATE FI APLICAT LA UN EXERCİTIU SIMPLU:

1. Pentru a fi bun la ceva, dezvoltă și îmbunătățește;
2. Cum să aplici: împarte scopul în obiective mai mici, concentrează-te pe fiecare parte din proces (planul învățării);
3. Fiecare parte are nevoie de o creștere în nivel / cunoștințe și provocare;
4. Observare, ascultare, practică, provocare;
5. Este în regulă, este permis să eșuezi.

RISC, EȘEC ȘI DISTRACTIE:

1. Este mai ușor să fii încrezător când e distractiv;
2. Eșecul este un punct de vedere: Care este maniera corectă? Există una?
3. Este distractiv când ne asumăm riscuri;
4. Erorile fac parte din învățare; erorile nu înseamnă eșec;
5. Performanță mai bună sub presiune, nu subestimați puterea adrenalinei, pentru a crea o experiență specific umană;
6. Un spațiu sigur este important pentru asumarea riscurilor și acceptarea eșecurilor.
7. Ca și facilitator, asigură-te ca performanța să nu se transforme în judecată.
8. Învățare prin practică.
9. Climatul de învățare, trebuie întotdeauna să admita riscul, distracția și eșecul.
10. Încercări+erori = învățare.

ÎNCADRAREA SARCINILOR ȘI MOMENTUL INTERVENȚIEI:

INTERVENȚIA:

1. Stabilirea unui scop concret și așteptări clare;
2. O viziune clară;
3. Planificarea și monitorizarea pașilor pe parcursul exercițiului;
4. O înțelegere comună a sarcinii;
5. Check-in;

RELAȚIA PROFESOR - ELEV ȘI ÎNCREDEREA

1. Observă și acceptă niveluri diferite de abilități, cunoștințe și capacitate de înțelegere.
2. La cunoaștință despre abilitatea de învățare în toate domeniile, concentrează-te pe capacitatea de învățare și creativitate.
3. Concentrează-te asupra abilităților ce vor fi învățate.
4. Stabilește un cadru clar.
5. Creează transparență în jurul învățării.
6. Profesorul este un lider, pentru feedback doar cere opinia elevilor.
7. Fii prezent.
8. Creează un spațiu sigur, pentru elevi și profesor, pentru a oferi un feedback pozitiv din ambele sensuri.

ÎNVĂȚAREA BAZATĂ PE SARCINĂ

1. Este cea mai bună metodă de învățare.
2. Permite exercițiul și practica.
3. Fii flexibil și află cât durează să înveți punând în practică un lucru.
4. Creează noi oportunități.
5. Încurajează eșecul.
6. Stabilește scopul stimulării intelectuale.

CUM PREDAI RELAȚIA PROFESOR - ELEV?

1. Crearea confidențialității și încrederii;
2. Dezvoltarea încrederii;
3. Proximitate;
4. Respect;
5. Provocare și ghidare;

6. Fii ambițios pentru elevii tăi.

EXERCITIUL „LEGO”

SCOP: colaborarea în cadrul echipei; identificarea cunoștințelor, abilităților și atitudinilor individuale care ajută sau sabotează echipa;

GRUPUL: 2 grupuri a câte 10-12 persoane;

MATERIALE: 2 seturi piese lego cu două plăci de bază;

TIMP: 15 minute (cu 5 minute oferite dacă mai este nevoie).

Partea 1:

Trebuie să existe tăcere absolută din momentul în care acordați misiunile. Nu vorbiți din acel moment. Înainte de alocare, explicați ce este un „strat” și ce este o „cărămidă”. Când fiecare persoană primește sarcina, trebuie să o citească doar în tăcere.

Dacă nu înțeleg sarcina, ei pot cere informații instructorului pentru clarificare. Este esențial ca fiecare să înțeleagă misiunea lui individuală și să procedeze astfel încât să determine întreaga echipă să nu eșueze.

Citiți: „Acum sunteți în grup, veți construi o structură cu LEGO în fața voastră, pe mijlocul mesei. Fiecare dintre voi va primi un bilețel cu o sarcină. Aceasta este misiunea ta personală în timpul exercițiului. Mesajul de pe bilețel va fi păstrat secret față de ceilalți membri ai grupului”.

Instrucțiuni individuale – se scrie și se decupează fiecare sarcină pe câte un bilețel:

1. Ești singura persoană care are voie să construiască (să pună piesele împreună) primele 3 straturi ale structurii.
2. Ești persoana care trebuie să se asigure că straturile 3 și 4 din structură conțin doar piese de culoare galbenă.
3. Ești persoana care trebuie să se asigure că straturile 2 și 6 din structură conțin împreună exact 8 piese.
4. Ești singura persoană care are voie să construiască (să pună piesele împreună) pe straturile 5 și 6 ale structurii.
5. Ești persoana care trebuie să se asigure că maximum 8 piese vor fi folosite pentru a construi stratul 3 și 5 al structurii.
6. Ești persoana care trebuie să se asigure că întreaga construcție este finalizată într-un timp cât mai scurt.
7. Ești liderul grupului.
8. Ești persoana care trebuie să se asigure că întreaga structură conține maximum 8 straturi de piese. Va trebui să îi oprești din a construi după ce structura depășește 8 straturi și apoi să faci astfel încât să rămână cu maximum 8.
9. Ești persoana care trebuie să se asigure că piesele care se află una lângă cealaltă pe straturile 1, 6 și 8 nu au aceeași culoare.
10. Ești persoana care trebuie să se asigure că doar tu și alte două persoane construiți/așezați piese pe straturile 4 și 8.

11. Ești persoana care trebuie să se asigure că maximum 3 persoane construiesc/așează piese pe straturile 4 și 7.

12. Ești persoana care trebuie să se asigure că straturile 2 și 5 ale structurii sunt construite doar din piese de culoare roșie.

Bilețelele sunt date candidaților. Când bilețelele au fost distribuite și citite de către candidați, continuați cu următorul set de instrucțiuni:

„Veți avea acum 15 minute pentru a vă construi structura. Lucrarea va avea loc în tăcere completă. Vă voi informa când au mai rămas 3 minute”.

După 10 minute : *„Încă nu vi se permite să vorbiți unul cu celălalt. Ridicați mâna dacă credeți că există un „sabotor” în grup. Apoi indicați cine credeți că este un „sabotor” (răspuns: această sarcină se poate rezolva și nu există nici un „sabotor” în grup).*

Oferiți timp suplimentar 5 minute dacă este necesar pentru grupuri. Când un grup a terminat, cereți-le să își pună mâinile la spate. Dacă fiecare membru pe rând și-a finalizat sarcina, ridică 1 deget, dacă a fost primul, două degete dacă a fost al doilea... până la 10. Dacă ultimul ridică 10 degete, atunci sarcina este finalizată 100%.

„Acum, în mod individual, vă veți citi sarcinile în cadrul grupului și explicați dacă v-ați finalizat sau nu sarcina personală. Apoi explicați cum vedeți capacitatea grupului dvs. de a lucra împreună” (aproximativ 10 minute). Dacă nu sunt toate terminate, cereți-le să se susțină reciproc pentru a finaliza cât mai multe sarcini la un nivel de 10 degete în 5 minute.

Partea 2: Reflecție

Cunoștințe, abilități aptitudini folosite în timpul activității cu LEGO

La nivelul echipei, fiecare membru va contribui la completarea tabelului:

- Pentru a coopera mai bine unul cu celălalt, trebuie să fim: „Mai mult ca... și mai puțin ca..
- Pentru a asculta mai eficient unul de altul, trebuie să fim: „Mai mult ca... și mai puțin ca..
- Să ne ajutăm reciproc să crească în încrederea în sine, trebuie să fim : „Mai mult ca... și mai puțin ca...

Se completează un tabel cu 3 coloane:

Cunoștințe	Abilități	Atitudini:	
		pozitive	negative

Cunoștințe: rând, culoare, număr piese, cunoașterea și înțelegerea sarcinii de pe bilețel, alte reguli;

Abilități: a planifica, observație dirijată, comunicare, analiza întregului;

Atitudini: - pozitive: responsabilitate, tenacitate, perseverență, determinare, încredere;

-negative: egoism, competiție, resemnare, plictiseală, abandon, dependență (care au blocat realizarea sarcinii).

Ce ne-ar fi ajutat?

1. Comunicarea nonverbală a sarcinilor, comunicarea în scris, viziunea globală.
2. Să înțelegem noțiunea de echipă!
3. Fiecare este parte din echipă, nimeni nu are răspunsul absolut, contează rezultatul echipei și nu cel individual. Ca un cor în care o voce care se aude mai tare, alt volum, ritm, intensitate, chiar dacă este foarte bună, deranjează.

Etapele, nivelele de performanță:

- Confuzia;
- Controlul;
- Colaborarea.

Cum construim o echipă în condiții ambigue?

1. Stabiliți cu acuratețe sarcinile în echipă;
2. Brainstorming pentru a evidenția cât mai multe idei;
3. Stabiliți scopul comun, viziunea comună asupra sarcinii.
4. Stabilirea direcției și un plan de acțiune.
5. Înțelegerea sarcinii, conștientizarea ambiguității.

PUNCTUL DE PLECARE AL UNUI PROIECT

SCOP:

1. Să se creeze o echipă de proiect,
2. Să se stabilească tema și obiectivele proiectului, rolurile participanților și valorilor.

TIMP: 60 min

DESFĂȘURARE:

Pasul 1)

- Se adună membrii grupului de proiect împreună. Se face un scurt check-in pentru a ne asigura că toată lumea este prezentă fizic și psihic.
- Se explică ca această întâlnire va fi un scurt workshop cu scopul de a crea o structură clară și o direcție a unui viitor proiect. Va fi rapid și concentrat. Vor fi 9 întrebări ce vor fi discutate, în cadrul grupului, răspunsurile vor fi notate pe hârtie și apoi transferate într-un document electronic și vor fi transmise tuturor. Pentru a păstra energia și viteza de derulare a activității, este necesar un flipchart.

Pasul 2)

Se crează un "Loc de Parcare" pe flipchart. Vom "parca" orice întrebări și idei, care nu au legătură cu subiectul abordat și pot fi discutate după sesiune.

Pasul 3)

Se stabilește împreună cu grupul cât timp se petrece asupra acestei etape: 11 min / fiecare întrebare. Ca și facilitator, scopul tău este să păstrezi discuția centrată pe subiect. O altă persoană din grup este responsabilă cu măsurarea timpului, pentru a nu fi depășit.

Pasul 4)

Se notează sau se lipesc pe stickere răspunsurile la următoarele întrebări:

SCOPUL: care este scopul proiectului? (exprimați într-o propoziție)

REZULTATUL AȘTEPTAT: Ce rezultate specifice vor trebui atinse la sfârșitul proiectului? (2-4 rezultate)

GRUPUL ȚINTĂ ȘI VALORILE: Pentru cine facem acest proiect? Și ce valori furnizează persoanelor din grupul țintă? (3 idei)

ROLURILE: Cine este implicat, care sunt responsabilitățile fiecăruia?

Conducătorul - conduce sau deține proiectul

Camaradul - principalul suport pentru lider

Nucleul - principalele persoane care lucrează la proiect

Consultativ - oferă informații și feedback

Decizie - managerul cu responsabilitatea de a aproba proiectul.

REPERE ȘI BUGET: Ce va trebui să se întâmple și de ce buget avem nevoie?

CUM? Cum va lucra echipa împreună, cum va comunica, cum își va împărți sarcinile, cum va colabora, cum se vor lua deciziile? (5 idei pentru fiecare).

CRITERII DE SUCCES / EȘEC: Cum arată succesul? Cum arată eșecul? (4-5 criterii pentru fiecare)

CONEXIUNI: Ce proiecte au legătură cu acesta? Sunt documente sau date ale succesului, pe care trebuie să le luăm în considerare.

Pasul 5)

După ce s-a răspuns la fiecare întrebare și a fost argumentată se decide cine își va asuma responsabilitatea să completeze totul, într-un document digital și să îl distribuie echipei. După încheierea sesiunii se dă ocazia liderului echipei să clarifice orice aspecte.

Pasul 6)

Se finalizează cu un check-out, întrebând fiecare persoană care va fi următorul lor pas în legătură cu proiectul.

EXERCIȚIUL: SĂ VORBIM DESPRE ÎNVĂȚARE/COLABORARE

SCOPUL: identificarea stării generale a echipei pentru continuarea în bune condiții a activității.

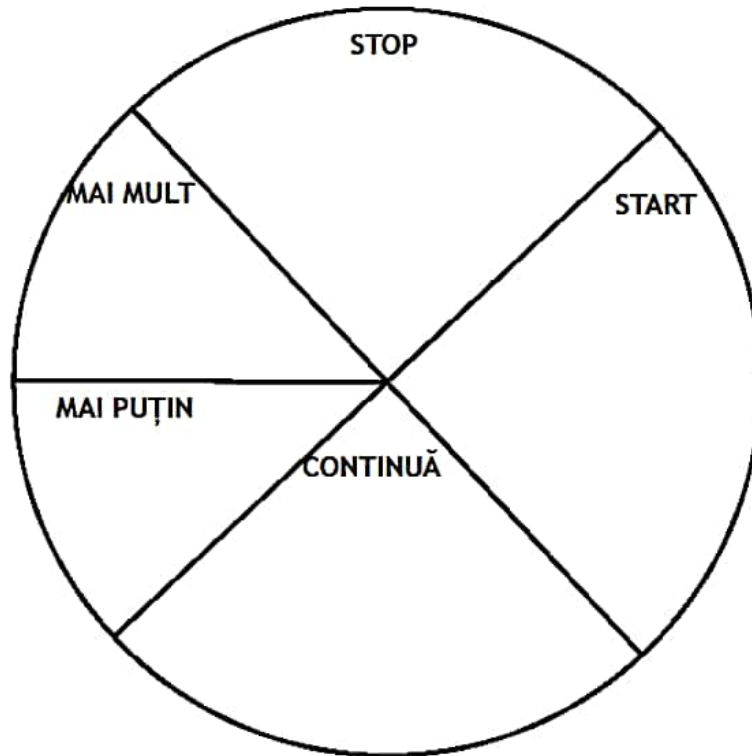
TIMP: 60 min

DESFĂȘURARE :

1. Formatorul/cadru didactic desenează pe foaia de flipchart un cerc care va fi împărțit apoi în 5 sectoare (3 mai mari și 2 mai mici). În sectoare, va fi scris STOP, START, CONTINUĂ, MAI PUȚIN, MAI MULT.
2. Participanții se focusează pe acțiunile care ajută sau strică, identifică pașii necesari pentru a eficientiza munca. Exercițiul oferă posibilitatea conștientizării punctelor tari și a celor slabe, reflectării asupra propriilor comportamente.
3. Momentele de frustrare apărute determină învățarea.
4. Exercițiul favorizează dinamica grupului.
5. Formatorul va începe apoi discuția despre a da și a primi feedback-ul:

Să primești feedback-ul este responsabilitatea ta. Cum faci? Îl primești, îl scuturi (iei ce ți se potrivește, identifici sursele...), apoi îl dai mai departe.

Ce v-a surprins când ați realizat exercițiul? Ce ați identificat?
Ce sperați să obțineți folosind acest exercițiu?
Când și în ce activități puteți folosi exercițiul?



JOCUL DE ASUMARE

SCOPUL acestui joc de asumare, este de a clarifica presupunerile pe care le au membrii grupului unii despre alții și să construiască sugestii constructive pentru a lucra împreună eficient în viitor.

TIMP: 15-20 min / fiecare persoană.

DESFĂȘURARE: Jocul de asumare este bazat în jurul realizării unui spațiu în care participanții să se simtă în siguranță, să își împărtășească și să își răspundă presupunerilor celorlalți.

Când se lucrează cu o echipă de persoane din background diferit, sau din culturi diferite, se întâmplă să aibă diferite presupuneri unii despre ceilalți. Dizolvând aceste presupuneri vor reuși să se cunoască mai bine unii pe ceilalți, acesta fiind primul pas în construirea unei echipe eficiente.

INTENȚIA: este de a câștiga o înțelegere mai bună a diversității grupului și cum indivizii pot beneficia de experiența și calitățile unuia altuia în cadrul grupului.

REZULTATUL DORIT: al acestui exercițiu este de a crea o atmosferă sinceră și onestă în cadrul grupului

PAȘII:

1. Împarte grupul în perechi și cere fiecărei perechi să găsească un colț mai retras din încăpere.
2. Primul individ începe prin a spune presupuneri care încep cu propoziția:
 - Presupun că tu...
 - Presupun că tu presupui despre mine că...
 - Cred că colaborarea noastră ar beneficia din...
3. După ce prima persoană a terminat, a doua persoană începe să își spună presupunerile, despre prima persoană.
4. Este bine ca fiecare să ajungă să împartă presupuneri cu toată lumea din grup dar nu este obligatoriu.

REGULILE:

1. Nu există presupuneri corecte sau greșite, persoana este încurajată să se centreze atât pe aspectele pozitive, cât și pe cele negative, pentru o imagine de ansamblu în general.
2. Persoana care primește feedback-ul ascultă în tăcere.
3. Presupunerile și aprecierile pe care oamenii le fac, sunt cadouri și oportunități de a vedea o nouă perspectivă.

ROLURILE ȘI RESPONSABILITĂȚILE: Grupul se auto-organizează și nu are nevoie de facilitator.

VARIAȚII:

Dacă echipa este relativ mică 3-5 membri, se poate realiza împreună într-un cerc, cu fiecare persoană pe rând, acceptând feed-backul cu presupuneri din partea grupului și oferind la rândul ei, același lucru.

„Consider că ai contribuit la această echipă prin...”

”Mi-ar fi plăcut să văd mai mult”

HARTA COMPETENȚELOR

SCOP: realizarea unei hărți a competențelor crea o înțelegere comună a capacităților din cadrul echipei și de ce capacități duceți lipsă.

Când se lucrează într-o locație nouă, una dintre cheile cele mai importante spre succes este să ai o echipă capabilă cu care să lucrezi. Este dificil să știi de ce aptitudini ai nevoie, într-un context nou, și ce aptitudini utile deține echipa ta. Prin acest instrument se clarifică de ce abilități noi are nevoie echipa, ce abilități deține deja echipa.

INTENȚIA acestui instrument ajută echipa să aibă o imagine realistă asupra a ceea ce poate să facă și în ce domenii are nevoie de asistență.

REZULTATUL DORIT al acestui instrument este de a crea o hartă vizuală care arată în mod clar de ce competențe are nevoie echipa și ce competențe are deja.

PAȘII:

1. Cereți membrilor grupului să scrie ce competențe cred ei că sunt importante pentru implementarea inițiativei la care lucrați.

2. Se creează o listă a tuturor competențelor de care este nevoie.
3. Se crează o hartă tip pânză de păianjen sau cercuri concentrice pentru a trece competențele fiecăruia și nivelul lor de dezvoltare.
4. Se dă fiecărui membru a echipei o copie transparentă a hărții competențelor.
5. Fiecare membru al echipei își completează pe harta transparentă cu markerul nivelul competențelor.
6. Toate foile membrilor echipei se suprapun peste harta originală și se obține astfel harta competențelor membrilor echipei.

REGULI: Toți participanții sunt responsabili pentru judecarea propriului nivel de competențe.

ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI:

1. Un lider care să prezinte și să pregătească exercițiul.
2. Membrii echipei sunt responsabili să participe la exercițiu și să fie deschiși la idei noi, în ceea ce privește, de ce capacități noi are nevoie echipa.

TIMP: Acest proces poate dura de la 30 minute la 2 ore depinde de cât de mare este echipa și cât de complexă este inițiativa.

MATERIALE:

1. Tablă, flipchart;
2. Post-it-uri;
3. Hârtie A4 și folii transparente, pentru a crea harta competențelor;
4. Markere colorate pentru a colora hărțile.

VARIAȚII: Poate fi folosit ca instrument de evaluare a proiectului sau în auto-evaluarea competențelor elevilor în ceea ce privește orientarea școlară și profesională.

Competențe Cheie - exemplu utilizare pentru Specialiști BI



Scala evaluare - exemplu de definiție trepte scala (2, 3, 4)

	NIVEL 2: Definiere a sursei nerelate ce absente în detalii, necoincidență, fără planuri reale de implementare
	NIVEL 3: Recunoaștere în asumarea de noi atribuții / proiecte și adaptarea de noi abordări. Considera acest drept oportunitate de a descoperi noi soluții. Flexibil și adaptabil la schimbare
	NIVEL 4: Identifică rapid sursa oricărui problemei oricât de complexă ar fi. Formularea clar și concisă conținutului, prezentând subiectele într-o manieră simplă, accesibilă, ce facilitează înțelegerea

PUNCTE TARI/PUNCTE SLABE

SCOP: dezvoltarea capacității de a-și pune întrebări, de a identifica punctele tari și punctele slabe.

Varianta 1

Facilitatorul va scrie pe foaia de flipchart două coloane, iar pe ele două întrebări:

Ce a ajutat?	Ce a împiedicat?

Sugestii pentru conducător:

1. Facilitatorul invită cursanții/elevii să identifice cauzele, situațiile, atitudinile care au ajutat și cele care au împiedicat cu scopul declarat de ameliorare a activității, de identificare a noii soluții.
2. Coordonatorul va fi interesat de percepția cursanților: se axează pe ce a împiedicat sau pe ce a ajutat?
3. Intervine, la nevoie, prin întrebări specifice pentru a genera noi obiective constructive.
4. Va facilita, prin discuție colectivă, conștientizarea individuală asupra propriei percepții de gândire, acțiune.

Varianta 2

Care au fost cunoștințele, abilitățile, atitudinile, comportamentele care ne-au ajutat să îndeplinim sarcina ?

Cunoștințe	Abilități	Atitudini	Comportamente

Sugestii pentru conducător:

Această variantă poate fi folosită de profesorul facilitator care dorește să crească motivația elevilor, să-i ajute să se autoevalueze, să identifice exact unde sunt și ce ar trebui să facă ca să producă schimbarea/învățarea.

Exercițiul poate fi un bun instrument pentru formatorul, metodistul, mentorul, consilierul, cadrelor didactice care doresc schimbarea, îmbunătățirea și eficientizarea activității.

Varianta 3

Ce ne-ar fi trebuit ca să reușim/obținem un rezultat mai bun etc?

Știu	Ce să fiu?	Atitudini

LOCUL DE PARCARE

SCOP: menținerea motivației pentru teme specifice puse în dezbatere.

În timpul discuțiilor de la diferite întâlniri de lucru, întotdeauna vor apărea întrebări care par să fie importante dar nu întotdeauna complet relevante pentru acel moment al discuției. Aceste întrebări sau probleme vor fi „parcate” pe coala de flipchart, pentru a fi reluate și a se căuta un răspuns pentru ele mai târziu. Această practică ne ajută să ne asigurăm că întrebări importante nu vor rămâne uitate, dar și că grupul de discuție poate rămâne concentrat pe discuțiile importante, fără a fi întrerupt de întrebări care suportă amânare.

MATERIALE NECESARE: creioane, markere colorate, flipchart, bilețele colorate

Pasul 1:

La începutul întâlnirii sau a workshopului, explicați grupului că urmează să folosiți un „loc de parcare” pentru întrebările ulterioare.

Scrieți o literă “P” mare în partea de sus a unei coli de flipchart și lipiți această foaie pe un perete la vedere. Explicați-le participanților că, de câte ori va apărea vreo idee nouă sau o întrebare care nu este în mod direct legată de subiectul actual, o veți scrie pe un bilețel colorat și o veți lipi pe coala de flipchart. Menționați că oricare dintre membrii grupului pot posta la rândul lor întrebări la „locul de parcare”, ori de câte ori au nevoie.

Pasul 2:

Folosiți cele explicate la început, în timpul workshopului.

Pasul 3:

Pe măsură ce vă apropiați de încheierea sesiunii de lucru, asigurați-vă că mai aveți timp suficient și pentru a relua întrebările, ideile plasate pe coala de flipchart, la “locul de parcare”. Luați-le pe rând și discutați-le.

FISHBOWL – ARTA ASCULTĂRII ACTIVE

SCOP: facilitarea dialogului între experți într-un mod care îi expune pe ceilalți la propriile cunoștințe și în același timp ajută la înțelegerea colectivă a unui subiect.

MOD DE DESFĂȘURARE: Participanții care au cunoștințe (peștii) stau într-un cerc și discută o serie de probleme, înconjurați de un alt grup mai mare de participanți, care sunt observatorii și formează un cerc mai larg în jurul primilor (acvariul). Cercul interior este spațiul unde se discută, se aduc contribuții, se dezbate. Cei din cercul exterior, observatorii, ascultă activ, se ridică și se mută în rolul peștilor atunci când simt că vor să participe la discuție.

Când să o folosim?

1. Ca o alternativă la debaterile tradiționale;
2. Pentru a întări și a susține participarea activă;
3. Pentru a atinge subiecte controversate, sensibile;
4. Pentru a evita prezentări lungi și inutile.

Cum să o aplicăm?

1. Identificați doi sau trei experți (participanți care au experiență în subiectul care este discutat);
2. Instruiți experții în ceea ce urmează să se întâmple, în cum se desfășoară Fishbowl;
3. Aranjați un cerc mai mic de scaune în centru, înconjurat de un cerc mai larg de scaune, cu trei sau patru scaune în plus, ca să asigurați mobilitatea participanților.
4. Începeți sesiunea cu experții din cercul din mijloc.
5. Explicați procesul, obiectivele și problemele care vor fi discutate
6. Participanții din cercul din afară vor observa întotdeauna în liniște procesul, iar acest principiu trebuie transmis cu insistență de către facilitator.
7. De îndată ce subiectul sau timpul alocat au fost epuizate, facilitatorul ar trebui să summarizeze discuția, iar apoi să acorde timp pentru o discuție suplimentară în care să se reia punctele cheie, comentariile interesante și sentimentele resimțite legat de anumite probleme apărute. Participanții vor fi încurajați să-și dezvolte propriile concluzii și să se exprime liber.

TIMP:

- Introducerea metodei și a obiectivelor/întrebărilor de ghidare ale discuției (10 minute)
- Discuțiile în acvariu (60 minute)
- Debriefing (20 minute)

MATERIALE:

- Câte un scaun pentru fiecare participant, plus trei sau patru scaune goale;
- Flipchart și markere pentru cel care va lua notițe.

Cum se poate adapta?

Împărțiți participanții în două grupuri. Fiecare grup va nota două – patru întrebări pentru celălalt grup. Primul grup se va așeza apoi în cercul interior și va discuta întrebările adresate. După ce toți cei din cercul interior au avut ocazia să vorbească, inversați rolurile astfel încât cel de al doilea grup va avea ocazia să se așeze în cercul din mijloc și să răspundă la întrebările primului grup.

Un Fishbowl pentru feedback este o variantă de fishbowl care presupune interacțiune directă între cercul interior și cercul exterior. Participanții din interior vor discuta subiectul propus pentru 15 minute, apoi își vor întoarce scaunele cu fața către scaunele din cercul exterior. Fiecare dintre participanții de pe rândul extern vor avea ocazia să acorde feedback, întrebări, comentarii, direct fiecăruia dintre participanții din mijloc. Apoi aceștia vor avea ocazia să revină în cercul interior și să încorporeze în discuție noile informații, în timp ce cei din exterior vor rămâne din nou în liniște. După trasarea concluziilor acestui rând, cele două grupuri își vor schimba locurile și procesul va fi repetat.

METODA „ASALTULUI DE IDEI” BRAINSTORMINGUL

SCOP: ajută la crearea unor idei și concepte creative și inovatoare.

Pentru un brainstorming eficient, inhibițiile și criticile suspendate vor fi puse de-o parte. Astfel exprimarea va deveni liberă și participanții la un proces de brainstorming își vor spune ideile și părerile fără teama de a fi respinși sau criticați. Un brainstorming

durează în jur de o jumătate de oră și participă în medie 10 elevi sau grupuri de minim 10 elevi. Se expune un concept, o idee sau o problemă și fiecare își spune părerea despre cele expuse și absolut tot ceea ce le trece prin minte, inclusiv idei comice sau inaplicabile. O variantă a brainstormingului este brainwritingul.

O sesiune de brainstorming bine dirijată dă fiecăruia ocazia de a participa la dezbateri și se poate dovedi o acțiune foarte constructivă.

Etapetele unui brainstorming eficient sunt următoarele: deschiderea sesiunii de brainstorming, o perioadă de acomodare de 5-10 minute, partea creativă a brainstormingului, prelucrarea ideilor și stabilirea unui acord.

În deschiderea sesiunii de brainstorming se prezintă scopul acesteia și se discută tehnicile și regulile de bază care vor fi utilizate.

Perioada de acomodare durează 5-10 minute și are ca obiectiv introducerea grupului în atmosfera brainstormingului. Este o mini-sesiune de brainstorming unde participanții sunt stimulați să discute idei generale pentru a putea trece la un nivel superior.

Partea creativă a brainstormingului are o durată de 25-30 de minute. Este recomandabil ca în timpul derulării acestei etape, coordonatorul (profesorul) să amintească timpul care a trecut și cât timp a mai rămas. Să "prezeze" participanții și în finalul părții creative să mai acorde câte 3-4 minute în plus. În acest interval de timp grupul participant trebuie să fie stimulați să-și spună părerile fără ocolișuri.

La sfârșitul părții creative coordonatorul brainstormingului clarifică ideile care au fost notate și puse în discuție și verifică dacă toată lumea a înțeles punctele dezbătute. Este momentul în care se vor elimina sugestiile prea îndrăznețe și care nu sunt îndeajuns de pertinente. Se face și o evaluare a sesiunii de brainstorming și a contribuției fiecărui participant la derularea sesiunii. Pot fi luate în considerare pentru evaluare: talentele și aptitudinile grupului, repartizarea timpului și punctele care au reușit să fie atinse.

Pentru a stabili un acord obiectiv cei care au participat la brainstorming își vor spune părerea și vor vota cele mai bune idei. Grupul supus la acțiunea de brainstorming trebuie să stabilească singuri care au fost ideile care s-au pliat cel mai bine pe conceptul dezbătut.

Pe timpul desfășurării brainstormingului participanților nu li se vor cere explicații pentru ideile lor. Aceasta este o greșeală care poate aduce o evaluare prematură a ideilor și o îngreunare a procesului în sine.

Fiecare dintre noi este o persoană creativă sau are anumite laturi creative. De multe ori ideea este "omorâtă" chiar de către creatorul ei de frica înfruntării criticilor colegilor săi, de teama de a nu se face de râs. Autocritica distruge momentul în care o idee creativă este irosită înainte de a prinde viață. Brainstormingul funcționează după principiul: asigurarea calității prin cantitate și își propune să elimine exact acest neajuns generat de autocritică.

7 reguli pe care elevii le vor respecta în scopul unei ședințe reușite de brainstorming:

1. Nu judecați ideile celorlalți – cea mai importantă regulă.
2. Încurajați ideile nebunești sau exagerate.
3. Căutați cantitate, nu calitate în acest punct.
4. Notați tot.

5. Fiecare elev este la fel de important.
6. Nașteți idei din idei.
7. Nu vă fie frică de exprimare.

ȚINTA ÎN IMAGINI

SCOP: favorizarea exprimării libere, logice și a creativității folosind imaginile.

DESCRIEREA - formatorul/cadru didactic desenează pe foaia de flipchart patru cercuri concentrice. În centru va fi scris WHY? (DE CE?), în următorul cerc HOW? (CUM?), apoi, WHAT? (CE?), iar pe ultimul cerc WHO? (CINE?). Formatorul oferă participanților imagini, reviste cu imagini și le cere să aleagă imaginile potrivite subiectului propus (exemplu Schimbare, Libertate, Drepturi, Egalitate...), să le așeze la locul potrivit, fără să vorbească. După finalizarea posterului, fiecare participant explică alegerea făcută, ce reprezintă, cum interpretează alegerea făcută.

Pentru coordonator:

Participanții aleg imagini, le lipesc, urmăresc obținerea unui produs finit realizat în grup, propria implicare în realizarea posterului, apoi verbalizează. Exercițiul oferă posibilitatea dezvoltării creativității, dar și a raționamentului, favorizează coeziunea grupului, comunicarea. Dacă este necesar dați explicații, exemple.

DE CE – e important acest proiect?

CUM – voi implementa acest proiect?

CE – voi face, etape voi parcurge?

CINE – cine are expertiză, cine are motivație, are nevoie?

REFLECȚIE: Ce v-a surprins când ați realizat activitatea? Ce aspecte ați identificat?
Etc.

METODA TURUL GALERIEI

SCOP: organizarea spațiilor de expunere în clasă care să susțină procesul de învățare al tuturor elevilor și să le răsplătească succesele.

DESFĂȘURARE: Participanții lucrează în grupuri și reprezintă munca lor pe foaie de format mare sub forma unui afiș. Produsul poate fi o diagramă, o schemă, o reprezentare simbolică (printr-un desen sau o caricatură), etapele esențiale surprinse în propoziții scurte, etc..

Participanții vor face o scurtă prezentare în fața întregului grup a proiectului lor explicând semnificația afișului și răspunzând la eventuale întrebări.

Exemplu: crearea de afișe cu mesaje anti-violență.

1. Atunci când au terminat afișele, elevii le vor expune pe pereții sălii de clasă, în ordinea crescătoare a numărului grupei;
2. Fiecare elev ia în mână un creion și pleacă într-un tur al galeriei;
3. La început, grupul 1 va fi în fața afișului grupei numărul 2, grupa 2 în fața afișului grupei numărul 3, etc.;

4. Elevii studiază fiecare exponat și își notează concluziile pe foaia albă din dreptul exponatului;
5. După examinarea fiecărui afiș, se vor întoarce la cel întocmit de ei și vor citi notele colegilor și vor discuta cum pot acestea să le îmbunătățească munca.

VALORILE

SCOP: ierarhizarea și prioritizarea valorilor

MATERIALE: coli de hârtie și pixuri

TIMP: 15 min

DESFĂȘURARE:

1. Fiecare participant va scrie pe colțurile unei coli de hârtie valorile care îl determină să facă un anumit lucru.
2. După ce scriu, animatorul le spune că vor trebui să renunțe la una din valorile scrise, rupând colțul respectiv și aruncându-l la coș.
3. Apoi pe rând vor trebui să mai renunțe la încă 2 valori.

EVALUARE: cum s-au simțit renunțând la aceste valori, care au fost criteriile de selecție de care au ținut cont etc.

EXTRATERESTRUL

SCOP: Dezvoltarea atenției

MATERIALE: biletele identice, împăturite, egale ca număr cu cel al participanților la joc: pe unul dintre biletele este scris "P" (polițistul), pe altul este scris "E.T." (extraterestrul), iar pe restul biletețelor este scris "O" (om); un săculeț / recipient pentru biletețele

TIMP: 20 min

DESFĂȘURARE:

1. Fiecare jucător își alege un bilețel din săculeț și verifică ce literă se afla scrisă pe el. Niciun jucător nu are voie să vadă ce este scris pe biletețele extrase de ceilalți.
2. Biletețele astfel împărțite vor atribui fiecărui jucător rolul pe care îl va avea în timpul jocului:
 - Polițistul - jucătorul care a extras biletul cu litera "P",
 - Extraterestrul - jucătorul care a extras biletul pe care este scris "E.T.",
 - Oamenii - jucătorii ce au pe bilete litera "O"
3. Polițistul îi arată biletul conducătorului de joc, iar acesta îl prezintă tuturor participanților. Extraterestrul și oamenii nu își divulgă rolurile.
4. Jocul începe la semnalul conducătorului: Polițistul stă deoparte și observă mulțimea; Extraterestrul și Oamenii se plimbă și se salută doi câte doi, strângându-se de mână.
5. De fiecare dată când Extraterestrul saluta un Om, îi strânge discret mâna de trei ori și își continuă drumul. La rândul său, Omul este obligat să mai salute încă un Om, după care se așează pe jos, rămânând nemișcat (eventual, se poate juca la început mai simplu, fără regula salutării încă unui Om). Semnul Extraterestrului (strângerea specială

a mâinii) nu trebuie să fie vizibil de către ceilalți jucători și nu trebuie să dureze mai mult decât o strângere de mâna obișnuită între doi Oameni.

4. Oamenii nu au voie să-l deconspire pe Extraterestru sub nicio formă (prin vorbe sau gesturi).

5. Polițistul trebuie să-l identifice pe Extraterestru după victimele sale. Când considera că a descoperit cine este Extraterestru, spune 'STOP!' și îi comunică părerea sa conducătorului de joc.

6. Dacă presupunerea Polițistului nu se confirmă, jocul continuă. Dacă Polițistul a greșit de trei ori, jocul se termină cu victoria Extraterestrului. Jocul se mai poate termina în favoarea Extraterestrului dacă acesta reușește să imobilizeze toți Oamenii fără să fie identificat de Polițist.

7. Dacă Polițistul îl identifică pe Extraterestru, toți Oamenii sunt salvați și jocul se termină cu victoria acestora.

8. La sfârșitul jocului, toate bilețelele sunt puse la loc în săculeț, iar jocul se reia prin împărțirea bilețelilor ca la început. Se împart participanții în 3 echipe egale.

EXERCIIU DE ENERGIZARE ÎN TIMPUL ACTIVITĂȚII

PUZZLE

SCOP: energizare în timpul activității.

Jumătate dintre membrii grupului sunt legați la ochi, cealaltă jumătate nu. Cei legați la ochi realizează puzzle-ul pe baza instrucțiunilor verbale a celor care văd piesele de puzzle. Cei legați la ochi sunt singurii care au voie să atingă piesele de puzzle. Când puzzle-ul este gata, se schimbă rolurile, cei care au dat instrucțiunile vor fi legați la ochi și invers.

MASA

SCOP: energizare în timpul activității.

Măinile și picioarele participanților sunt legate între ele: picior cu picior, mână cu mână. Grupul formează un cerc, astfel încât membrii grupului sunt poziționați cu spatele spre centrul cercului. Sarcina este să mute vasele de pe o masă pe alta, ca un grup compact. Exercițiul este realizat când toate vasele sunt pe cealaltă masă, inclusiv fața de masă, și lumânarea este aprinsă.

CROSUL

SCOP: energizare în timpul activității.

Grupul are 3-4 lăzi/cutii de sticle, și o scândură de lemn. Toți membrii grupului trebuie să stea așezați pe lăzi, în același timp și să se miște întregul grup, fără a cădea de pe cutii, 10-15 metri în față, utilizând doar lăzile și scândura de lemn. Toată lumea trebuie să rămână pe cutii în același timp, fără a cădea.

REȚEAUA

SCOP: energizare în timpul activității.

Membrii grupului trebuie să treacă printr-o rețea de sfori, astfel încât fiecare gaură să fie utilizată doar o dată. Astfel, fiecare membru al grupului, va avea propria lui gaură prin care va trece. Grupul va trebui să decidă care a cui este. Sarcina este îndeplinită, când grupul se află de partea cealaltă a rețelei de sfori.

CAMERA ÎNTUNECATĂ

SCOP: energizare în timpul activității.

Într-o cameră întunecată la propriu, se află diferite obiecte pe podea, pe mese, scaunele și fotoliile sunt întoarse cu picioarele în sus. Aceste obiecte pot fi jucării, haine, fructe, legume. Important este ca ele să fie simțite la atingere, cât mai diferit și să fie de mărimi diferite. De altfel trebuie să fie obiecte sigure, ca participanții la joc să nu se rănească. Sarcina pentru grup este să găsească forma și locul obiectelor din cameră și să identifice ce sunt aceste obiecte. După 7 minute, participanții ies afară, din cameră, și desenează imaginea lor mentală despre cameră, pe o hârtie, după care pot vedea camera și să compare cu desenul lor.

Activitățile pot fi realizate sub forma unui concurs pe echipe, formate din 4 - 5 membri, sarcinile trebuie efectuate într-o anumită ordine și câștigă echipa care finalizează prima, cele 5 sarcini

„VULPEA ȘI IEPURELE”:

SCOP: energizare în timpul activității.

DESFĂȘURARE:

1. Copiii sunt așezați în cerc, iar unul dintre ei este ales să reprezinte vulpea; el va sta în centrul cercului; vulpea trece pe la toți copiii spunând versurile:

”Eu sunt vulpea roșcată
Iepure păzește-ți blana
Am fugit eu după tine
Dar și tu gonești prea bine.
Mi-ai scăpat o dată-n drum
Teafăr n-ai să scapi acum!”

2. Copilul la care se termină numărătoarea devine iepure, el fuge în jurul cercului, iar vulpea încearcă să-l prindă. După ce vulpea l-a prins, conducătorul cercului alege o altă vulpe și jocul reîncepe.

EVALUARE: copiii sunt apreciați verbal pentru modul în care au participat la joc.

METODE DE LUCRU PE GRUPE

GRUPUL BULGĂRELE DE ZĂPADĂ

SCOP: rezolvarea unei sarcini într-un mod în care toți membrii grupului sunt de acord.

DESFĂȘURARE:

1. Se definește sarcina, apoi fiecare participant își notează propria soluție (5-10 min)
2. Se împarte grupul mare în perechi și realizează iar sarcina, într-un timp de 2 ori mai mare decât cel anterior.
3. Se formează grupuri de câte 4, prin reunirea perechilor și realizează iar sarcina, într-un timp de 2 ori mai mare decât cel anterior.
4. Pe aceeași procedură se fac grupuri de 8, apoi se raportează în plen soluțiile.

DESENEAZĂ O LUNĂ!

SCOP: Aprecierea membrilor echipei

TIMP: 10-25 min

MATERIALE: un instrument de scris sau o pensulă

DESFĂȘURARE:

1. Toți membrii grupului stau în cerc pe scaune, inclusiv formatorul și 1-2 asistenți.
2. Instrumentul de scris sau pensula trece din mână în mână pe la fiecare jucător. Când cineva primește pensulă, are sarcina de a desena în aer o lună cât mai frumoasă, apoi așteaptă evaluarea formatorului și abia după aceea va da pensula mai departe.
3. Formatorul "evaluează" fiecare desen, apreciind ca "frumoase" numai desenele celor care au mulțumit în momentul în care au primit pensula!
4. Jocul continuă până când, ajutați fiind și de indiciile formatorului și de "exemplul pozitiv" dat de formator, asistenți și cei care s-au prins deja, toți jucătorii descoperă regula.

ELEFANT, GIRAFĂ, PALMIER

SCOP: Dezvoltarea atenției

TIMP: 10-15 minute

DESFĂȘURARE:

1. Se formează un cerc cu o persoană în mijloc care va indica un membru din cerc, care împreună cu vecinii trebuie să formeze ceea ce se strigă:
2. **Elefant:** persoană din mijloc va forma un trunchi de elefant, punându-și brațele în fața sa, încrucișate la încheietura palmelor; persoanele de pe fiecare parte a persoanei respective vor forma urechile, aplecându-se spre aceasta cu mâinile la gură, ca și cum i-ar șopti ceva.
3. **Girafă:** persoană din mijloc va ridică brațele întinse și cu degetele strânse deasupra capului; vecinii se vor ține de mijlocul celui din mijloc, aplecându-se.

4. **Palmier:** persoană din mijloc va ridica brațele deasupra capului în formă de "y" cu degetele deschise; vecinii vor face același lucru înclinându-se în exterior.

Mențiuni: jocul trebuie jucat în ritm rapid și se pot inventa și alte animale, obiecte, etc.

OGLINDA

SCOP: Imitarea cât mai exactă a mișcărilor persoanei din față.

TIMP: 5-10 minute

DESFĂȘURARE:

1. Participanții formează 2 șiruri, la 2-3 metri distanță între ele. A evita râsul, a menține liniștea. A menține exactitudinea ritmului mișcărilor, sincronizarea etc. (comunicare și nu "la mine-i mai greu").

2. Participanții dintr-un șir încep, făcând o serie de gesturi, care sunt copiate, ca într-o oglindă, simultan, de partener. Animatorul dă semnalul începutului și sfârșitului. Terminând, participanții rămân la locurile lor, observându-și colegul. Apoi, schimbă rolurile.

3. Evaluare: în ce rol ne-am simțit mai bine? A fost dificil să copiem gesturile partenerului?

ECHILIBRUL COLECTIV

SCOP: Favorizarea încrederii și cooperării. Stimularea simțului cooperării.

TIMP: 10 min

DESFĂȘURARE:

1. Tot grupul formează un cerc, apucându-se de mâini, încercând să obțină echilibrul, lăsându-se să cadă unii în exterior, alții în interior.

2. Participanții trebuie să se lase să cadă foarte lent pentru ca să se obțină echilibrul în cadrul grupului.

3. Tot grupul formează un cerc, apucându-se de mâini.

4. Se face numărătoarea de la 1 la 2.

5. Persoanele care au numărul 1 se vor înclina înainte, cele cu numărul 2 înapoi.

6. Exercițiul dat trebuie efectuat foarte lent. După ce se obține echilibrul cei cu numărul 1 se vor înclina înapoi, iar cei cu numărul 2, înainte.

EVALUARE: Jocul se finalizează printr-o scurtă discuție de evaluare: Ce dificultăți au întâmpinat? Ce probleme există în viața reală ce blochează încrederea în cineva?

DACĂ AȘ FI ...

SCOP: Stimularea capacității de exprimare a caracteristicilor unei persoane, verificarea percepției persoanelor din jur față de propria persoană;

DESFĂȘURARE:

Fiecare participant va trebui să scrie pe un bilețel continuarea la două afirmații: "dacă aș fi...,aș face..", "într-un grup îmi place...". Biletele se adună împăturite și se reîmpart participanților spre a fi citite cu voce tare, trebuind să ghicească cine a scris bilețelul și să facă o scurtă caracterizare a persoanei respective în funcție de răspunsurile date.

PĂIANJENII

SCOP: dezvoltarea spiritului de echipă, dezvoltarea capacității motrice;

DESFĂȘURARE: grupul de copii se împarte în minim trei grupe de minim patru participanți. Fiecare grup formează cercuri ținându-se de mână. Trebuie să încerce să captureze alte persoane din grupurile adverse trecând mâinile peste cap până la nivelul umerilor celui pe care îl capturează. Nu au voie să-și dea drumul de la mâini pe perioada jocului, cercul care se desprinde este sancționat.

SCULPTURI

SCOP: perceperea propriului corp, stimularea cooperării

DESFĂȘURARE:

1. Se vor face perechi de câte 2 persoane: una va fi lutul alta sculptorul.
2. Lutul se va lăsa modelat de către sculptor.
3. Animatorul poate să ofere instrucțiuni pentru sculptor: teme de modelare din filme, autoportret, cum vreau să te văd etc.
4. După ce se termină sculptura se pot inversa rolurile.

EVALUARE: Care este rolul în care s-au simțit cel mai bine și de ce? Care este poziția în care s-a regăsit cel mai bine? Care poziție a fost inconfortabilă? etc.

EXERCIȚII DE INTERCUNOAȘTERE

POVESTEA CEASULUI MEU

SCOP: eliberarea tensiunii, relaxare, divertisment, intercunoaștere;

TIMP: 30 min

DESFĂȘURARE:

Elevii sunt împărțiți în grupuri mici (3-4 elevi/ grup).

1. Profesorul cere să se povestească în grupurile mici povestea ceasului fiecăruia.
Ex: de unde ai ceasul?
2. Fiecare elev își schimbă grupul, astfel încât să se formeze acum alte grupuri noi, și în aceste grupuri, își împărtășesc ce anume fac ei de obicei în acest moment al zilei, în timpul week-endului?
3. Din nou, în noile grupuri fiecare dintre elevi este rugat să spună 3 povestioare despre ei, iar una dintre ele să fie o minciună. Ceilalți trebuie să ghicească care dintre cele 3 povestioare este o minciună. Profesorul trebuie să ofere un exemplu, și să întrebe întregul grup care din cele 3 povestioare nu este adevărată.

RECOMANDARE: Profesorul se plimbă printre grupuri și observă când este momentul să dea o nouă sarcină.

CĂRȚILE SENTIMENTELOR

SCOP: exprimarea sentimentelor actuale și eliberarea tensiunii.

TIMP: 10 min

DESFĂȘURARE:

1. Profesorul plasează mai multe vederi poștale (de orice tip și cât mai diferite) pe podea și roagă fiecare elev să aleagă una care descrie cel mai bine sentimentului lui/ei din acel moment. Este în regulă să aleagă aceeași vedere poștală mai multe persoane.
2. După ce toată lumea a ales o carte poștală, se așează în cerc și argumentează de ce au ales tocmai acea carte poștală.

RECOMANDARE: Același exercițiu poate fi realizat, folosind: jucării sau alte obiecte.

MESAJUL MONSTRULUI

SCOP: exprimarea sentimentelor actuale și eliberarea tensiunii

TIMP: 5 min

DESFĂȘURARE:

1. Participanții sunt poziționați într-un cerc. Unul dintre participanți ia o mimică, o expresie facială care arată ca un monstru și este transmisă mai departe, persoanei de lângă.
2. Acea persoană adoptă aceeași expresie și apoi crează alta nouă pe care o transmite persoanei următoare, și așa mai departe.

RELAXARE

SCOP: a învăța numele celorlalți într-o manieră distractivă

TIMP: 5 min

DESFĂȘURARE:

1. Grupul este așezat în cerc.
2. Liderul se află și el în cadrul grupului și ia o poziție foarte relaxată și spune: "Asta este poziția de relaxare a Alexandrei".
3. După ce toată lumea ia acea poziție de relaxare spun împreună: "aceasta este poziția de relaxare a Alexandrei". Apoi, fiecare pe rând ilustrează propria poziție de relaxare, pe care ceilalți o vor repeta.

LA CUMPĂRĂTURI...DE ADJECTIVE

SCOP: a povesti despre sine și a învăța numele celorlalți .

TIMP: 25 min

DESFĂȘURARE:

1. Fiecărui participant i se oferă 5 coli de hârtie pe care sunt scrise diferite adjective. Ei trebuie să se plimbe prin sală, și să vadă ce adjective au ceilalți și să încerce să schimbe adjectivele între ei, alegând pe cele care îi caracterizează cel mai bine pe ei.
2. Liderul pune restul adjectivelor pe o masă și spune că dacă nu au găsit adjectivele adecvate care să îi caracterizeze, pot alege și de pe acea masă.
3. Când toată lumea are 5 adjective corecte, se așează, și rând pe rând își prezintă adjectivele, reieșind astfel ce fel de persoane sunt (ex: Numele meu este Andrei și sunt: leneș, distractiv, ordonat, mâncăcios).

CUPLUL MERGĂTOR

SCOP: a se prezenta unii altora.

TIMP: 15 min

DESFĂȘURARE:

1. Participanții sunt grupați în perechi.
2. Perechile se plimbă pe unde doresc, în perimetrul sălii unde se realizează exercițiul.
3. Pentru câteva minute, unul dintre membrii cuplului îi spune celuilalt diverse de lucruri despre sine (despre școală, interese, hobby-uri, de exemplu).
4. Apoi cealalt membru va încerca să-și prezinte partenerul, în grupul mare, amintindu-și tot ceea ce i s-a spus. După aceea, rolurile se schimbă.

VISELE

SCOP: a afla cât mai multe despre ceilalți membrii ai grupului

TIMP: 20 min

DESFĂȘURARE:

1. Fiecare persoană alege să povestească un vis pe care l-a avut.
2. Un alt membru al grupului este un vizionar, care încearcă să afle visul, adresând cât mai multe întrebări. Visătorul nu poate să spună decât că se apropie sau nu de adevăr (cald/rece), în funcție de cât vizionarul ghicește sau nu. Apoi se schimbă rolurile. Se procedează astfel, până când sunt ghicite ambele vise.

POVESTEA MEA...MIMATĂ

SCOP: a învăța numele membrilor grupului

TIMP: 20 min

DESFĂȘURARE:

1. Participanții sunt împărțiți în perechi, în timp ce sunt așezați în cerc. Ei decid cine va povesti grupului o scurtă povestioară despre ei, despre o experiență personală.
2. Apoi se așează unul în spatele celuilalt, pe rând. Cel din față povestește (cu mâinile legate la spate). Cel din spate își pune mâinile sub subrațul celeilalte persoane și încearcă să mimeze povestea relatată de partenerul său.

ZARUL SENTIMENTELOR

SCOP: a încălzi grupul pentru activitățile ulterioare, a procesa emoțiile și sentimentele

TIMP: 30 min

DESFĂȘURARE:

Elevii sunt grupați în grupuri mici, așezați pe jos, în cerc. Fiecare grup are un zar și o fișă pe care sunt trecute 6 emoții, fiecare număr însemnând o emoție diferită.

1= Ură;

2=Tristețe;

3= Frică;

4=Plăcere;

5=lubire;

6=Surprindere.

Fiecare dintre elevi, aruncă cu zarul și în funcție de ce număr arată zarul, elevul va împărtăși cu ceilalți când anume a simțit acea emoție, ultima dată.

MINGIUȚELE

SCOP: intercunoaștere, să învățăm numele membrilor grupului

TIMP: 10 min

DESFĂȘURARE:

1. 10-12 persoane sunt așezate în cerc.
2. Mingea trebuie să treacă pe la toată lumea.
3. Liderul începe să o arunce, spunând numele celui care trebuie s-o prindă.
4. Când arunci mingea, ridici mâinile sus, ca un semn că mingea este la tine.
5. A doua rundă se desfășoară la fel, dar liderul aruncă grupului mai multe mingi.

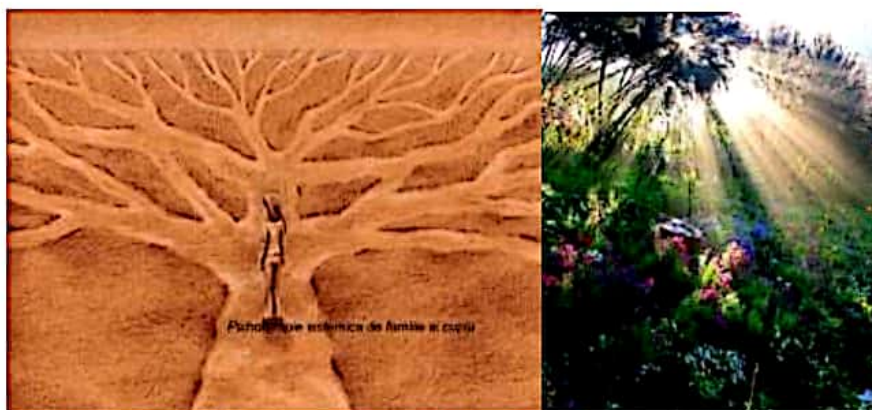
"LAND"

EXERCIȚII PENTRU ÎNCHEIEREA UNEI ACTIVITĂȚI DE ÎNVĂȚARE

COPACUL SCHIMBĂRII

SCOP: identificarea structurii atitudinale privind rolurile asumate de cadru didactic ca agent al schimbării.

Activitate individuală, în grup, în plen: "expect the best, but be prepared for the worst"



Îndrumări:

- Citiți cu atenție cerințele exprimate în tabel pentru fiecare componentă a copacului;
- Exercițiul va fi efectuat individual, apoi în grup
- Urmărim schimbarea atitudinii în cele trei componente: cognitivă, afectivă și comportamentală.

Structura aplicației copacul schimbării:

Rădăcini	Credințe și convingeri privind rolul dascălului ca agent al schimbării, rezistența la schimbare, direcții necesare.
Trunchi	Relațiile dintre profesori și alte categorii profesionale pentru producerea schimbării
Ramuri	Relațiile profesori-elevi, părinți pentru implementarea schimbării
Frunze	Resurse în implementarea schimbării
Muguri	Provocările identificate
Spini	Barierile/dificultățile identificate și lucrurile care nu se fac și nu se spun ca să se producă schimbarea.
Flori	Puncte tari identificate în nevoia de schimbare, implementarea schimbării.
Fructe	Satisfacțiile și realizările obținute în derularea programelor.

CUM NE VĂD CEILALȚI?

SCOP: observarea și conștientizarea aspectelor pozitive și a celor negative ale propriei personalități și a celorlalți. Modalități de acordare a feedback-ului.

DEFĂȘURARE: Activitatea poate fi desfășurată după un discurs / o prezentare realizat/ă de cursanți. Se solicită celorlalți cursanți să răspundă următoarelor întrebări: Ce a lipsit? Ce aș vrea să văd mai mult? Ce mi-a plăcut la tine/voi?

SUGESTII PENTRU COORDONATOR: Coordonatorul îi va invita pe toți membrii grupului să comenteze, să accepte, să dezaprobe sau să aprobe ceea ce au spus și

subliniat ceilalți. Va rezulta o breșă în modul de a ține discursuri, care uneori este cunoscută de individ alteleori nu.

CUM PRIMESC EU?

SCOP: observarea și conștientizarea aspectelor pozitive și a celor negative ale propriei personalități și a celorlalți. Modalități de primire a feedback-ului.

DEFĂȘURARE: Activitatea poate fi realizată în timpul desfășurării unei activități comune, la finalul acesteia. Un cursant este în fața celorlalți și primește, pe rând feedback de la ei, mulțumind apoi pentru ce a primit. Cursanții sunt invitați să completeze următoarele enunțuri:

1. Ai ajutat grupul când...
2. Aș vrea să văd mai mult...

SUGESTII PENTRU COORDONATOR:

Coordonatorul pregătește participanții în legătură cu modalitățile de primire ale feedback-ului: fără argumentări, dispute, explicații. Primesc ceea ce este pozitiv, acceptă critica constructivă, învață lecția și mulțumesc.

CUM MĂ SIMT?

SCOP: conștientizarea propriilor trăiri exprimată creativ.

DEFĂȘURARE: Activitatea poate fi desfășurată la începutul, mijlocul, finalul unei activități. Fiecare cursant își descrie starea folosind o melodie, pe care o redă de pe telefonul mobil. Cursanții aleg ordinea în care doresc să se exprime.

SUGESTII PENTRU COORDONATOR: Coordonatorul intervine foarte puțin, stimulează nonverbal participanții să se exprime, desprinde mesajul melodiei fără a cere explicații. Observă fiecare cursant, culege informații pentru a crea noi contexte de învățare.

IARMAROCUL FERMECAT

SCOP: autocunoaștere

MATERIALE: O tablă, sau un perete (amenajat). Cretă sau markere.

TIMP: 5-10 min

DEFĂȘURARE:

1. Animatorul spune jucătorilor: "Imaginați-vă că sunteți la un iarmaroc imens, unde există totul. Mai mult, el este magic, și fiecare poate să schimbe o trăsătură de caracter de care vrea să se debaraseze pe alta. Însă în piață se poate intra doar o singură dată".
2. Fiecare va scrie pe o fișă trăsăturile ce vrea să lase și pe care la va lua, iar în paranteză, numele.
3. Tabla, sau peretele reprezintă iarmarocul, și fiecare vine să lipească fișa, explicând opțiunea sa.

4. Apoi, se realizează o analiză generală, comunicând despre valori și virtuți, despre vicii și slăbiciuni.

EVALUARE: Ce dificultăți ai întâlnit? Cum te-ai simțit în cursul jocului? La ce concluzii s-ar putea ajunge?

ȘORICELUL PLĂPÂND

SCOP: interrelaționarea în cadrul grupului, crearea bunei dispoziții și a unui nivel de energie ridicat

MATERIALE: creta sau coardă pentru delimitarea spațiului de joc

TIMP: 10-15 min

DESFĂȘURARE:

1. Un jucător (sau 2 dacă grupul e foarte mare) este ales să fie pisica și se îndepărtează de grup.

2. Ceilalți jucători sunt șoarecii și aleg pe unul dintre ei, fără știrea pisicii, care să fie șoricelul plăpând.

3. Șoricelii se răspândesc pe suprafața de joc și cheamă pisica; aceasta intră și ea în spațiul de joc și începe să prindă șoareci.

4. Șoricelii nu au voie să iasă de pe suprafața de joc; dacă o fac, se consideră că sunt prinși.

5. Toți șoarecii prinși sau care au călcat afara ies din joc și așteaptă pe margine, chițâind asurzitor pentru descurajarea pisicii.

6. Scopul pisicii este să prindă șoricelul plăpând cât mai repede, dar nu știe care este acesta. Toți ceilalți șoareci au ca obiectiv să-l protejeze pe tovarășul lor mai neajutorat cu orice preț, încercând să distragă atenția pisicii (dar fără a face prea evident pe cine protejează). La nevoie, sunt dispuși să se sacrifice chiar aruncându-se în fața pisicii și lăsându-se prinși pentru a-l salva pe șoricelul plăpând.

7. Jocul se încheie în momentul în care pisica a reușit să prindă șoricelul plăpând într-un rotop de aplauze, pentru pisică dar mai ales pentru șoricelii care au dat dovadă de spirit de sacrificiu.

După încheierea activității

Primul lucru pe care îl facem după încheierea unei activități este să rearanjăm spațiul pe care l-am folosit. Aceasta presupune strângerea materialelor proprii, curățenie, reamplasarea adecvată a mobilierului. Pentru strângerea materialelor proprii și eventual mutarea mobilierului (dacă nu presupune o solicitare fizică prea mare!) putem beneficia de ajutorul copiilor, care trebuie să fie voluntari (cu excepția cazului în care fusese convenit anterior în grup că se vor implica și ei în aceste acțiuni). Pe de altă parte însă, este obligatoriu ca toți copiii să se responsabilizeze și să facă curat pe masă și sub masă unde au lucrat.

De asemenea, formatorul va participa și el la activitatea de curățenie!

IMAGINEA MEA – IMAGINEA TA

SCOP: Evaluarea stării grupului, exprimarea într-o formă creativă a modului în care s-a simțit grupul pe parcursul săptămânii, zilei, ședinței, exprimarea sentimentelor și emoțiilor.

TIMP: 60 min

DESFĂȘURARE:

1. Toată lumea primește o bucată de argilă / plastelină de 10x10 cm.
2. Pe un fundal muzical, pentru a crea o atmosferă liniștită și relaxantă, la început fiecare pornește de la un indiciu, pentru a crea o imagine simbolică a sesiunii, cursului, și cum s-au simțit în această perioadă. De obicei durează 15 minute.
3. După aceea grupul este divizat în alte grupulețe de 5-6 persoane, după care discută în grupulețe despre imaginea pe care au dorit s-o reprezinte și să realizeze de asemenea o scurtă piesă, scenetă, un cântec, care să fie în concordanță cu creația lor.
4. La final, toate grupurile, prezintă lucrarea lor.

ORAȘUL IDEAL

SCOP: cooperarea în cadrul grupului

TIMP: 60 min.

DESFĂȘURARE:

1. Participanții sunt împărțiți în grupe: fete și băieți.
2. Li se oferă cartoane colorate, de o multitudine de culori, foarfece, lipici, capsator și carioci. Pot folosi și materiale din natură precum frunze, flori.
3. Orașele ideale sunt prezentate grupului mare și se discută despre cooperarea în echipă, strategia de lucru, și progresul în timpul activității.

SCHELETUL

SCOP: Dezvoltarea imaginației și creativității, a avea o altă viziune asupra lucrurilor, prin transformare.

DESFĂȘURARE:

1. Fiecare pereche primește poza/desenul unui schelet uman.
2. Li se cere să decupeze scheletul, în bucăți mici, oasele de la încheieturi, apoi să creeze o nouă creatură care să fie însoțită de o mică istorioară a vieții sale.
3. Toată lumea prezintă creaturile și poveștile lor.
4. Apoi perechile mimează printr-o sculptură umană imaginea creaturii. Își imaginează ce poate face creatura creată într-un oraș, școală sau magazin.

Abilitate cognitivă - abilitatea de a lua decizii: descoperirea modalităților alternative de a privi o situație, evaluarea deciziilor, a consecințelor care decurg din deciziile luate, diferențierea consecințelor pozitive, negative, de scurtă durată de cele de lungă durată, asumarea propriilor decizii și convingerea că am dorit acel lucru.

Nivel de dezvoltare: minim (elevul ia decizii, dar nu conștientizează consecințele, nu își asumă apoi propriile decizii)

ACTIVITATEA „AM DECIS...”

SCOP: identificarea alternativelor unei probleme și analizarea lor; aplicarea unor metode eficiente de luare a deciziilor.

DESFĂȘURARE:

1. Prezentăm elevului următoarea situație:

Laura este o fată de vârsta ta. Îi place să se înțeleagă bine cu toată lumea, așa încât este foarte populară. Datorită popularității sale, foarte mulți dintre colegi îi destăinuie numeroase secrete, ea pricepându-se să le păstreze foarte bine. Recent a aflat însă de la două dintre colegile sale despre un lucru pe care mai bine nu l-ar fi știut. Cele două colege au realizat o caricatură jignitoare la adresa unuia dintre profesori și au lipit-o pe peretele clasei. Doamna dirigintă și profesorul în cauză s-au supărat foarte tare și au decis ca vinovații să fie pedepsiți. Problema este că nu mai știe nimeni altcineva, așa încât va fi pedepsită întreaga clasă. Ce o sfătuiești pe Laura să facă?

1. Elevii completează fișa de mai jos.

2. Întrebări de conținut:

Pe cine afecta decizia Laurei?

Consecințele pozitive erau mai numeroase decât cele negative?

3. Întrebări de personalizare:

Cum ai ajuns la decizia finală?

Ce alte alternative ai găsit?

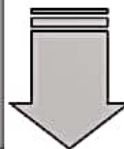
Poți extinde modelul de gândire și la alte exemple?

Fișa elevului:

Pentru a adopta o decizie, Laura trebuie să se gândească atât la propria persoană, cât și la ceilalți.

De ce anume trebuie să țină seama Laura, în legătură cu propria persoană?

De ce trebuie să țină seama Laura, în legătură cu ceilalți?



Ce decizii ar putea lua Laura? (Care sunt alternativele?)

Consecințe pozitive	1.	Consecințe negative
Consecințe pozitive	2.	Consecințe negative



Ce decizie să ia Laura în cele din urmă?



ACTIVITATEA „GĂSEȘTE UN PRIETEN”

Abilitatea socială: cooperarea- acceptarea celorlalți, a învăța să lucreze bine împreună, învățarea deprinderilor de „a da și a lua”, arta compromisului, satisfacția care vine din contribuția pe care au adus-o la scorurile echipei, sporirea relațiilor interpersonale și a abilității de a-și face și de a-și menține prietenii.

Nivel de dezvoltare: mediu (participă la activitățile de grup, are deprinderi de „a da și a lua”) se dorește sporirea relațiilor interpersonale și abilitatea de a-și alege prietenii.

Obiective:

- să își sporească abilitățile de a-și face prieteni și de a-i păstra;
- să identifice comportamente corecte într-o prietenie.

Procedură:

1. Voi cere elevului să se gândească la un prieten bun și la un lucru pe care acesta îl face, lucru pe care să-l considere un exemplu pentru prietenie;

2. Îi voi da apoi etichete cu următoarele afirmații (Îmi place jacheta ta., Vrei să ne jucăm cu mingea?, Mi-au plăcut ideile tale pentru proiectul de grup., Poți să vii la ziua mea de naștere?, M-am simțit bine acasă la tine, ieri., Vrei câțiva din biscuiții mei?, Ea stă singură. Hai să o chemăm să stea cu noi., Ieri, ne-am jucat ceea ce eu am vrut, așa că astăzi este rândul tău să alegi., Trebuie să-ți spun un secret., Îmi pare rău că nu ai putut veni la ziua mea de naștere., Mă bucur că ai câștigat alegerile pentru a fi șeful clasei., Îmi place să mă joc cu tine.) din care să aleagă 5 afirmații pe care ar dori să le audă la un prieten. Apoi să aleagă două care nu au importanță pentru el.

3. Elevul va primi etichetele cu răspunsurile și îl voi ruga să aleagă cele mai potrivite răspunsuri pentru cele 5 afirmații și să motiveze alegerea făcută.

Discuții:

Întrebări de conținut:

1. A fost greu să faci selecția afirmațiilor? Care au fost ideile care te-au călăuzit?
2. Crezi că majoritatea copiilor practică abilități pozitive de prietenie?

Întrebări de personalizare:

1. Crezi că abilitățile tale de prietenie sunt pozitive sau negative?
2. Ce afirmații te-au ajutat ca să-ți menții prietenii? Sau ce idei ți-au venit și le poți aplica pentru a face sau a menține prietenii?

Voi îndruma elevul să-și găsească 2 comportamente de prietenie pe care să le practice pe parcursul săptămânii.

ACTIVITATEA „CE MĂ STRESEAZĂ?”

Obiectivul activității: Această activitate intenționează să ajute copiii să identifice sursele de stres, emoții foarte intense și mai puțin intense, și să-și reamintească emoțiile și reacțiile comportamentale și fiziologice privind evenimentul.

Materiale: fișe de lucru, flip-chart, coli, markere;

Introducere: se anunță tema și scopul acesteia

Se încearcă o definiție a conceptului stres împreună cu elevii prin brainstorming, pornind de la exercițiul imaginativ cum că acest termen nu este în dicționar. Se va solicita elevilor să se gândească cu ce cuvinte sau expresii s-ar putea înlocui și se va folosi metoda ciorchinelui.

Desfășurarea activității: Se solicită elevilor să se gândească la trei situații când au fost stresați. Se va completa individual următoarea fișă de lucru:

Situația	Ce mi-a trecut prin minte?	Cum m-am simțit?	Ce am făcut?
Exp. Colegul meu de bancă iar nu și-a făcut tema și mi-a cerut caietul să copieze de la mine	M-am gândit că iar nu pot spune nu și dacă nu-l dau iarăși mă va bate	M-am simțit agitat(ă) ...	M-am plimbat prin clasă, cu caietul în mână întrebându-mă ce să fac...

După completarea fișelor de lucru, se împart elevii în grupe de câte 4-6 elevi pentru a discuta situațiile descrise. Pe baza acestora se vor preciza factorii de stres, reacțiile emoționale și comportamentale la stres. Vom dezbate apoi frontal aceste idei și vom identifica stresorul care este cel mai des întâlnit.

Pentru clasa la care am aplicat activitatea stresorul a fost :” mi-e frică de evaluare, voi lua notă mică”

Programul propus : „Cum să facem față stresului?” – pentru elevi, dar consider oportun și intervenții în consiliile profesionale privind rolul evaluării, metode alternative de evaluare, iar pentru conducerea instituției și comisia de calitate o nouă procedură de evaluare la nivelul unității.

Obiectiv general: exersarea abilităților de management al unui stil de viață de calitate; orientarea spre o viață de calitate în prezent și în viitor;

Obiective de referință: să analizeze mecanismele eficiente de adaptare în situații de stres;

Obiective operaționale:

- să identifice reacțiile fiziologice, cognitive, emoționale, comportamentale la stres;
- identificarea tendințelor nedaptative ale gândirii față de evaluare;
- să descopere resursele personale de adaptare la stres;
- exerciții de identificare a mecanismelor de adaptare în diverse situații de manifestare a stresorului (înainte de test, în timpul testului, după test);
- să dezvolte tehnici de învățare eficientă;
- învățarea unor tehnici de relaxare; aplicarea managementului timpului pentru evitarea stresorului.

Activități:

1. Cum mă manifest în condiții de stres?
2. Ce măsuri iau pentru a depăși situația?
3. Dincolo de stres
4. Care este stilul meu de învățare?
5. Stresul și sănătatea.

ACTIVITATE „DINCOLO DE STRES”

SCOP: Formarea unei atitudini responsabile, stimularea inițiativei personale pentru identificarea tendințelor neadaptative ale gândirii față de evaluare.

TIMP: 30 min

MATERIALE: fișe de lucru, coli format A3, markere

DEFĂȘURARE: vom încerca astăzi, prin joc și dezbateri colective, să descoperim gândurile bune, care ne ajută și ne fac bine, și pe cele care ne împiedică ne provoacă stres înutil să le înlăturăm, gândindu-ne la evaluarea de la școală.

Desfășurarea activității: se vor reaminti gândurile elevilor înainte, în timpul și după test (descoperite într-o lecție anterioară). Elevii vor primi următoarea fișă:

Ruscac	Mașina de spălat	Coș de gunoi
depozit personal unde îmi păstrez gândurile bune și de unde le iau când am	obiect cu ajutorul căruia curăț gândurile pentru a le folosi și altă dată;	recipient unde arunc gândurile de care nu mai am nevoie, care mă

nevoie de ele;		stresează
----------------	--	-----------

Elevii vor lucra individual, se vor purta apoi discuții despre gândurile care sunt aruncate la coșul de gunoi, argumentele aduse pentru fiecare alegere, consecințele pozitive prezentate o dată cu identificarea gândirii iraționale. La nivel de clasă se vor centraliza rezultatele și se vor selecta gândurile care ne ajută (rucsac), le putem ajusta (mașina de spălat) și le abandonăm (coșul de gunoi) – acestea vor fi trecute pe o coală format A3 care va fi afișată în clasă.

Prin dezbateri colective vom identifica modele de gândire rațională (cum putem trece gândurile prin mașina de spălat și să le punem apoi în rucsac- distrugători de stres).

ACTIVITATEA „ACȚIONEZI ACUM, PLĂTEȘTI MAI TÂRZIU”

SCOP: Înțelegerea legăturii dintre modul în care acționează și consecințele acestor acțiuni

MATERIALE: o cursă de șoareci și o bucată de cașcaval, o coală de desen, creioane colorate și carioci .

TIMP: 60 min

DEFĂȘURARE:

1. Arăt elevului capcana de șoareci și cașcavalul și discutăm despre ce s-ar întâmpla unui șoarece dacă și-ar dori cașcavalul din capcană. Întrebați-l dacă este de părere că șoarecele se va gândi la consecințe înainte să încerce să ajungă la cașcaval.

2. Întrebați-l dacă și-a dorit vreodată ceva atât de tare încât nu s-a mai gândit la urmări.

3. Discutați despre ce ar putea face pentru aș reaminti să gândească înainte să acționeze.

4. Oferiți-i hârtia și creioanele colorate sau cariocile, și rugați-l să deseneze pe jumătate de coală o cursă de șoareci. Pe cealaltă jumătate pentru a-i reaminti să gândească înainte de a acționa, va scrie următoarele:

C- ceva ce sunt tentat să fac

U- urmări

R- reamintește-ți de consecințe

S- să acționezi acum numai dacă acesta e un lucru inteligent care merită făcut

A- a plănuți dinainte, pentru a evita consecințele rele

Întrebări referitoare la conținut:

1. Cum ți s-a părut exercițiul?

2. Ce ai învățat din el?

Întrebări de personalizare:

1. Povestește-mi un exemplu din viața ta când ți-ai dorit vreodată ceva atât de tare încât nu te-ai mai gândit la urmări.

2. Spune-mi o situație în care te vei gândi la exercițiul de astăzi înainte să acționezi.

Pentru lider: să insiste pe cauzele care îl determină să facă acel ceva, ce l-ar opri să facă acel lucru, care este situația actuală, analiza din prisma consecințelor și a cauzelor;

C – ciudă, căpos;

U – urmările, consecințele;

R – răspunsurile primite, responsabilitatea mea și a altora;

S – situația actuală;

A- analiza cauzelor și consecințelor.

ACTIVITATEA „PUNE-TE ÎN PANTOFII LOR”

SCOP: Schimbarea comportamentului agresiv, privind lucrurile dintr-o altă perspectivă.

MATERIALE: o pereche de pantofi mari, o coală de desen, creioane colorate și carioci.

TIMP: 45 min

DEFĂȘURARE:

1. Se insistă că trebuie să se răzbune pe cei din jur pentru comportamentul mamei, că nu-l poate suporta pe tatăl vitreg, „toți m-au determinat” să fac asta;
2. Discuții asupra gândurilor și emoțiile asociate acestui eveniment neplăcut pentru el;
3. Identificarea persoanelor care nu i-au răspuns cu agresivitate, au fost calmi, nu și-au exteriorizat emoțiile.
4. Pantofii sunt puși pe o coală de hârtie, elevul pășește în ei pretinde că este persoana care a stat clamă și nu a devenit agresivă.
5. Să-și imagineze la ce s-a gândit persoana pentru a sta calmă.
6. Să traseze un contur unui dintre pantofi, apoi în interiorul conturului să scrie gânduri liniștitoare pe care și le-a imaginat.
7. Sugerez elevului să apeleze la aceste gânduri atunci când își dă seama că situația scapă de sub control.

Întrebări de conținut:

1. Care a fost operațiunea cea mai dificilă?
2. Sunt mai multe persoane în jurul tău care au stat calme?

Întrebări de personalizare?

1. Ce ai simțit când te aflai în pantofii lui?
2. Ce a fost mai greu să stai calm sau să-ți imaginezi gândurile lui?
3. Ale cui erau de fapt acele gânduri? Poți să apelezi la ele mai des?
4. Ce ai simțit când ai folosit gândurile liniștitoare?

Pentru lider: discuțiile sunt dirijate spre identificarea gândurilor raționale, dar se evidențiază și trăirile pozitive care le are atunci când apelează la aceste gânduri comparativ cu trăirile negative date de gândurile de răzbunare.

ACTIVITATEA: „CE FAC CÂND?”

SCOP: formarea atitudinii de respect și dezvoltarea comportamentelor responsabile prin:

- identificarea de soluții în diminuarea barierelor de comunicare;
- descrierea propriului comportament într-o situație de comunicare dată;
- descoperirea importanței unei ascultări active în procesul de comunicare.

Metode: dezbateri frontală, exercițiul, brainstormingul,

Mod de organizare: frontal și pe grupe

MATERIALE: flip-chart, coli de flip-chart, markere, fișe de lucru.

TIMP: 60 min

DESFĂȘURAREA ACTIVITĂȚII:

1. Sunt afișate barierele de comunicare – sunt discutate soluțiile propuse de elevi pentru depășirea acestor bariere frontal pentru exemplificare și apoi în grupe de 4-6 elevi.

Exemplu:

Bariera	Soluții
Moralizarea excesivă	- Renunțarea la formulele de genul: „ar trebui”... ar fi cea mai mare greșeală” etc:
Etichetarea	- tactica devierii, abaterii „mai bine să vorbim despre”

2. Tot pe grupe elevii primesc situații de comunicare, iar elevii au sarcina să completeze tabelul din fișa dată de profesor. Situațiile de comunicare propuse pentru fiecare grupă:

- Ce fac când profesorul ridică tonul la mine?
- Ce fac când în clasă este mult zgomot și eu aș dori să mă anunț la răspuns?
- Ce fac când profesorul folosește frecvent termeni de specialitate pe care nu-i înțeleg?
- Ce fac când un coleg încearcă să-și impună punctul de vedere?

Tabelul oferit spre completare arată astfel:

Situația	Ce fac?	Comportamentul care înlesnește comunicarea
Când nu mă interesează subiectul lecției	- completez rebus; - îmi fac temele la alte materii; - vorbesc cu colegul; - sabotez lecția; - plec de la oră.	- încerc să fiu atent; - îmi notez doar ideile principale; - caut utilitatea informațiilor; - mă implic în discuții.

Câte un reprezentant al fiecărei grupe prezintă soluțiile propuse. Acestea sunt discutate la nivel frontal, sunt alese cele mai viabile și favorizante comunicării; reprezentanții celorlalte grupe pot propune și ei soluții.

3. Se prezintă elevilor etapele unei ascultări active și eficiente, apoi folosind brainstormingul se identifică regulile care se cer respectate în comunicarea eficientă.

Pentru lider: evaluarea activității vizează

- reușita etapei de descoperire a comportamentelor ce favorizează ascultarea eficientă;
- lista de reguli ce caracterizează ascultarea eficientă, identificate de elevi.

ACTIVITATEA: „ȘTIU CINE EȘTI...ȘTIU CUM TE SIMȚI...”

SCOPUL: formarea atitudinilor, achiziționarea cunoștințelor și abilităților interpersonale; să demonstreze abilități de comunicare eficientă; valorizarea relațiilor interpersonale.

METODE: dezbateri frontală, exerciții de comunicare de tip empatic, brainstormingul, jocul de rol.

TIMP: 45 min;

MATERIALE: flip-chart, coli de flip-chart, markere;

DESFĂȘURAREA ACTIVITĂȚII:

1. Se vor constitui 4 grupe, în funcție de anotimpul în care s-au născut. Fiecare membru al grupului să se prezinte colegilor precizând patru lucruri despre el: o calitate, un defect, un interes și prenumele unuia dintre prietenii săi.
2. Se va organiza o competiție: fiecare grupă va prezenta prin cele patru lucruri unul din membrii săi, iar celelalte grupuri să încerce să recunoască despre cine este vorba.
3. Elevii grupați în perechi, în cadrul fiecărei perechi urmând ca unul să fie ascultătorul, iar celălalt vorbitorul. Elevul care joacă rolul vorbitorului va trebui să se proiecteze în una dintre situațiile precizate mai jos și să-i povestească colegului său cum se simte.

Situațiile (notate pe o coală de flip-chart, vizibilă pentru întreaga clasă):

- colegii râd de tine pentru că nu ai știut să răspunzi la o întrebare;
- ești făcut vinovat pentru ceva cu care nu ai de-a face;
- ești la ora de sport și nimeni nu te vrea în echipa sa;
- ești numit „pârâcios” pentru că nu ai vrut să ascunzi o răutate;
- ești hărțuit în pauze de câțiva colegi de clasă, fără să existe un motiv anume;
- unul dintre colegi râd de aspectul tău fizic.

După ce fiecare pereche a realizat activitatea, anunț că avem nevoie de voluntari care să-și asume rolurile în fața colegilor (vor fi create perechi noi), iar elevii vor alege situația care va fi interpretată în fața clasei.

GHINION, NOROC, CINE POATE ȘTI...?

(text după Dale Carnegie)

„A fost o dată un om foarte sărac care avea în schimb un cal foarte frumos, pe care dorea să-l cumpere stăpânul castelului. Dar de fiecare dată, bătrânul îl refuza.

- Pentru mine acest cal nu este doar un animal. Este un prieten. Cum pot să-mi vând prietenul?

Într-o dimineață s-a dus la grajd și a descoperit că dispăruse calul. Toți sătenii au zis:

- Ți-am spus doar! Ar fi trebuit să vinzi calul. Acum a fost furat. Ce ghinion teribil!

- Ghinion sau noroc? a spus bătrânul. Cine poate spune?

Toată lumea a râs de el. Dar peste 15 zile calul s-a întors, urmat de o întreaga herghelie de cai sălbatici. A scăpat din grajd, a curtat o iapă tânără și s-a întors cu întreg alaiul după el.

- Ce noroc! au strigat sătenii.

Bătrânul și fiul său au început să antreneze caii sălbatici. Dar, o săptămână mai târziu fiul său și-a rupt piciorul încercând să antreneze un cal sălbatic.

- Ghinion, i-au spus prietenii. Ce-ai să te faci acum fără ajutorul fiului tău? Ești și așa vai de capul tău!

- Ghinion, noroc, cine poate spune? a replicat bătrânul.

Câteva zile mai târziu armata stăpânului pământului a forțat toți tinerii din sat să devină soldați. Toți în afară de unul ... fiul bătrânului, care avea piciorul rupt.

- Cât de norocos poți să fii, au urlat sătenii. Toți copiii noștri merg la război, dar tu poți să-ți păstrezi fiul acasă. Fiii noștri probabil vor fi uciși ...

Bătrânul a replicat:

- Ghinion, noroc, cine poate ști?"

Întrebări de conținut:

1. Cum a considerat bătrânul dispariția calului? De ce crezi că a considerat așa?
2. Cunoștea bătrânul consecințele acțiunilor? Ce îl ajuta să spună calm „Ghinion, noroc, cine poate ști?”
3. Care au fost consecințele faptului că fiul și-a rupt piciorul?
4. Consecințele sunt întotdeauna numai pozitive sau negative?
5. Care crezi că au fost consecințele faptului că a scăpat de război?

Întrebări personalizatoare: Completează enunțurile:

Pentru mine ghinion este când...

Norocul ...adesea de mine pentru că...

Niciodată nu putem să prevedem...

Ar trebui să fiu o persoană ...care ...și atunci ...noroc.

Ce fel de atitudine ai fi avut tu în locul bătrânului?

De ce depinde fericirea ta?

Pentru lider: discuții care vor concludiona

“Fericirea nu depinde de ceea ce ești sau de ceea ce deții, ci doar de ceea ce gândești.” Dale Carnegie

“Mulțumirea aduce fericire chiar și în sărăcie. Nemulțumirea aduce sărăcie, chiar și în bogăție.” (Confucius)

„AVEREA MEA”

SCOP: Dezvoltarea unei atitudini pozitive față de sine ca persoană unică și valoroasă; Respect și încredere în sine și în ceilalți; Orientarea spre o viață de calitate în prezent și în viitor.

TIMP: 45 min

DEFĂȘURARE: Se poartă cu elevul o discuție despre “avere”, sensul propriu și sensul figurat al cuvântului. Elevul va concluziona în urma discuției că în fiecare zi învățăm ceva, reușim într-o acțiune sau alta, obținem succese mai mici sau mai mari, adică adăugăm ceva propriei noastre persoane, astfel încât “zestrea” noastră crește.

Averea este propria persoană, iar noi dorim să vedem acum care este averea ta. Se completează fișa:

“Averea mea”

Eu știu să

.....1
.....2
.....3

Eu sunt

.....1
.....2
.....3

Eu mă pricep la

.....1
.....2
.....3

Eu îi pot ajuta pe ceilalți

.....1
.....2
.....3

Printre succesele mele

.....1
.....2
.....3

După aceea elevul va realiza „Blazonul meu”.

Elevul își va desena propriul blazon apoi își va nota numele și prenumele, trei trăsături care îl reprezintă și ceva care îl poate simboliza în interiorul blazonului. În exterior va scrie (sau desena dacă aceasta este preocuparea care-i place) trei lucruri pe care le știe, trei la care se pricepe și trei succese.

Blazonul său va fi expus la loc vizibil exact așa cum se prezintă el în fața celorlalți așa cum este.

Discuție generalizatoare: despre păstrarea „averii” și înmulțirea ei (alte lucruri noi învățate, noi succese etc.)

ROLUL FACILITATORULUI / AGENTULUI DE SCHIMBARE

SCOP: Identificarea elementelor care fac posibilă schimbarea;

DESFĂȘURARE: Coordonatorul va desena un cerc pe foaia de flipchart și va cere cursanților să stabilească nevoile interioare și exterioare pentru a se produce schimbarea. Fiecare cursant scrie câte un cuvânt. Din ceea ce rezultă se extrag concluziile: încredere, provocare, libertate, introspecție.

ANGANJAMENTUL

SCOP: Identificarea deciziilor și transpunerea în angajament.

DESFĂȘURARE: Coordonatorul poate desfășura această activitate într-un mediu natural care să trezească emoție, să inspire cursanții.

Fiecare cursant va trece o linie, fixată de coordonator, după ce va rosti cuvintele:

”De azi înainte în cariera mea de profesor / consilier / psiholog / părinte voi spune DAși voi spune NU.....”

Cursantul dă apoi mâna cu facilitatorul întărind cele afirmate!

Este o activitate atractivă care deschide noi perspective!

EPILOG

LEGEA DIN JANTE

Legea din Jante este o caracteristică a comportamentului de grup vizavi de persoanele din comunitățile scandinave, ce caracterizează și critică succesul și reușita individuală, drept neadecvată și scandaloasă. **Conceptul Legii din Jante** a fost realizat de scriitorul danez **Aksel Sandemose** în romanul "Un refugiat își depășește limitele".

Romanul lui Sandemose descrie micul orașel Jante așa cum era la începutul secolului 20, însă tipic orașelor și comunităților mici, unde toată lumea știe pe toată lumea, nimeni nu e în anonim.

Legea din Jante constituie un element important al culturii norvegiene și anume umilința, învățându-i pe oameni să fie modești și să nu-și propună țeluri prea mari. Acest lucru este deseori demonstrat în majoritatea refuzurilor de a-i critica pe ceilalți.

Norvegienii încearcă să-i trateze pe toți în mod egal, fără a face diferențieri. Aceștia nu își etalează bogățiile și reușitele financiare și nu îi văd cu ochi buni pe cei care procedează în mod contrar.

Principiile de bază ale legii din Jante sunt:

- Să nu crezi că ești special.
- Să nu crezi că ești mai deștept decât ceilalți.
- Să nu crezi că ești mai isteț decât ceilalți.
- Să nu te comporți ca și când ai fi mai bun decât ceilalți.
- Să nu crezi că știi mai mult decât ceilalți.
- Să nu crezi că poți rezolva lucrurile mai bine decât ceilalți.
- Să nu râzi de ceilalți.
- Să nu crezi că altora le pasă de tine.
- Să nu crezi că îi poți învăța ceva pe ceilalți.
- Să nu crezi că ești priceput la ceva anume.

Egalitarism

Norvegienii se consideră egali, cultura acestora bazându-se pe principii democratice de respect și interdependență.

Ei apreciază oamenii pentru ei înșiși și nu pentru ceea ce fac pentru a-și câștiga existența, ori pentru realizările profesionale sau pentru banii pe care îi câștigă aceștia.

Norvegienii preferă lucrurile simple și nu apreciază ostentația și excentricitatea duse la extrem. Aceștia se mândresc cu onestitatea și cu sinceritatea în relațiile interpersonale.

BIBLIOGRAFIE

- Akker, J. van den, Gravemeijer, K., McKenny, S & Neiveen, N. (Eds.) (2006) *Educational design research*. London: Routledge**
- Dweck, C (2006) *Mindset: The new psychology of succes*, New York, NY, Random House**
- Guerreiro, S (Ed.) (2017) *Educational research and innovation. Pedagogical knowledge and the changing nature of the teaching profession*. Paris:OECD**
- Hattie, J& Timperley, H (2007) *The power of feedback, Review of Educational Research***
- Harmin Merril, Toth Melanie (2006) *Inspiring active learning: a complete handbook for today's teachers*, Expanded 2nd Edition**
- Kember, David (2003) *Action Learning and Action Research: Improving the quality of teaching and learning*, Kogan Page**
- Ludewig Alexis, Swan Amy (2007) *One hundred one great classroom games*, McGraw Hill Profesional**
- Manes, Sabina (2008) *83 de jocuri psihologice pentru animarea grupurilor*, Științele Educației, Polirom;**
- Redecker Ch., Leis M., Leenderste M., Punie Y., Gjebers G., Khrischner P., Stoyanov S. & Hoogveld B. (2011) *The Future of Learning: Preparing for Change*, Luxemburg: Publication Office of The European Union**
- Rîpan, Alexandra-Roxana (2011). *Metode active de îmbunătățire a motivației pentru învățare*, Alba Iulia**
- Vernon Ann, (2008), *Ce, cum, când – în terapia copilului și adolescentului*, Editura RTS, Cluj Napoca**

Bibliografie online:

<https://toolbox.hyperisland.com/>