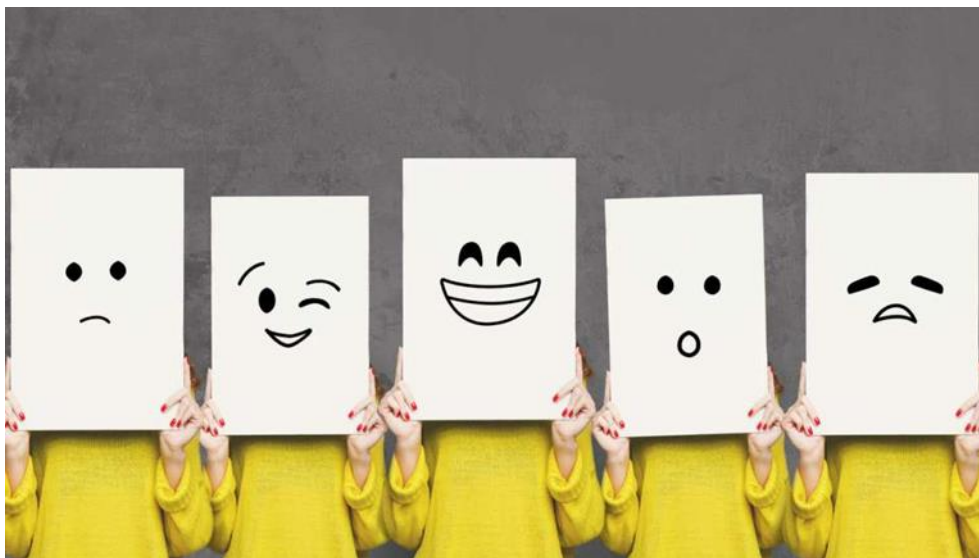


BROȘURĂ

CUPRINZÂND METODE DE LUCRU NORVEGIENE UTILE ÎN PREDAREA CENTRATĂ PE ELEV

CUPRINS

1. INTRODUCERE
2. METODE CARE FACILITEAZĂ AUTOCUNOAȘTEREA
3. METODE CARE ÎMBUNĂTĂȚESC MUNCA ÎN ECHIPĂ
4. METODE INOVATIVE CARE ÎNCURAJEAZĂ SCHIMBAREA PE
TERMEN LUNG
5. BIBLIOGRAFIE



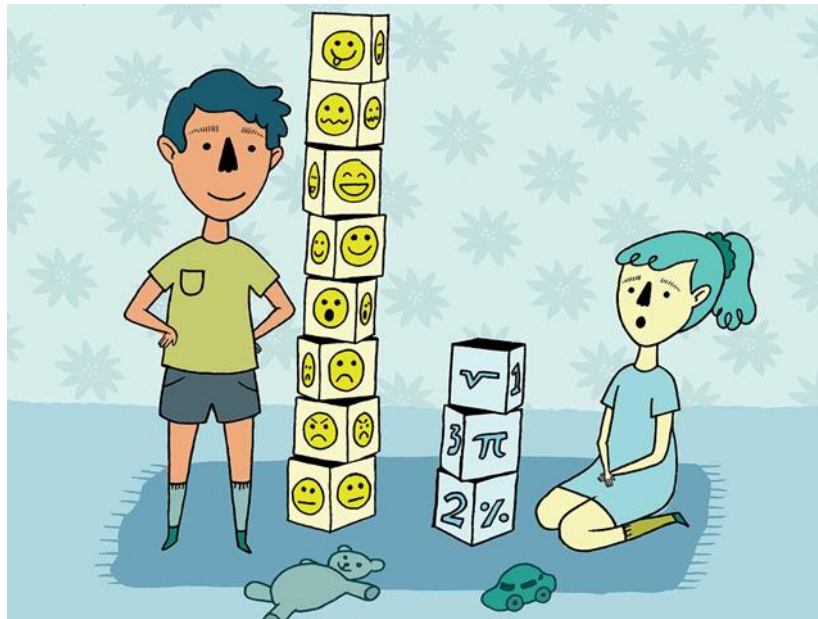
1. INTRODUCERE

Materialul de față reprezintă rezultatul activităților proiectului „PRIN EDUCAȚIE SPRE VOCAȚIE!”, finanțat prin Granturile SEE 2014-2021. Conținuturile au la bază concepte dobândite în cadrul cursului de formare profesională privind educația incluzivă și educația vocațională, cu entitatea NEWSCHOOL, Norvegia.

Metodele prezentate au ca obiectiv transformarea profesorul într-un veritabil agent al schimbării, capabil să conducă un proces de învățare dinspre sine însuși înspre ceilalți și motivat să crească din punct de vedere calitativ atât actul didactic cât și demersurile formativ-educative. Pentru creșterea calității educației în școli, prezentul material reprezintă o culegere de instrumente care propun îmbunătățirea tehnicilor de învățare prin instruirea diferențiată, vocațională, activ-participativă - centrată pe elev, facilitând o predare integrată care să depășească asimilarea de cunoștințe și să faciliteze dezvoltarea de competențe specifice.

Reușita în viața personală și în cea profesională depinde în mare măsură și de aspecte legate de rezolvarea problemelor, gestionarea emoțiilor, capacitatea decizională, lucrul în echipă și autoreglarea în relațiile de colaborare, managementul situațiilor conflictuale sau atitudinea în fața unui eșec. Broșura prezintă metode interactive și inovative de predare, însușite în urma trainingului organizat de partenerul norvegian, aplicabile în școală sau în cadrul activităților de tip after-school, gândite astfel încât să ușureze sau să diversifice actul didactic, transformându-l într-o experiență de învățare agreabilă atât pentru profesor sau educator cât și pentru elev. Ele pot fi adaptate, desigur, vârstei participanților, astfel încât să devină exerciții creative care să crească motivația și să inspire creativitatea copiilor.

Din acest motiv, termenul folosit pentru inițiatorul activităților va fi cel de **facilitator** iar pentru cei care vor fi cuprinși în activitate, **participanți**.



2. METODE CARE FACILITEAZĂ AUTOCUNOAȘTEREA

A. Popcorn

Facilitatorul utilizează metoda *popcorn* pentru a-i provoca pe participanți să se prezinte și să intre în atmosfera activității. Fiecare va răspunde la două întrebări, pornind de la premisa că orice călătorie care este pe punctul de a începe este la finalul alteia, care abia s-a sfârșit:

- Ce ați vrea ca ceilalți să știe despre voi? (cum vă numiți, de unde sunteți, culoarea preferată etc.)
- Cum vă simțiți în acest moment al vieții voastre?

Facilitatorul are grijă ca fiecare participant să aibă șansa să se facă auzit și văzut. Nu există o ordine prestabilită a răspunsurilor, însă nu vom avea o pauză mai lungă de 5 secunde între acestea.



(Sursa imagine: <https://food52.com/recipes/24215-perfect-popcorn>)

RESURSE MATERIALE-opțional, un bol cu popcorn

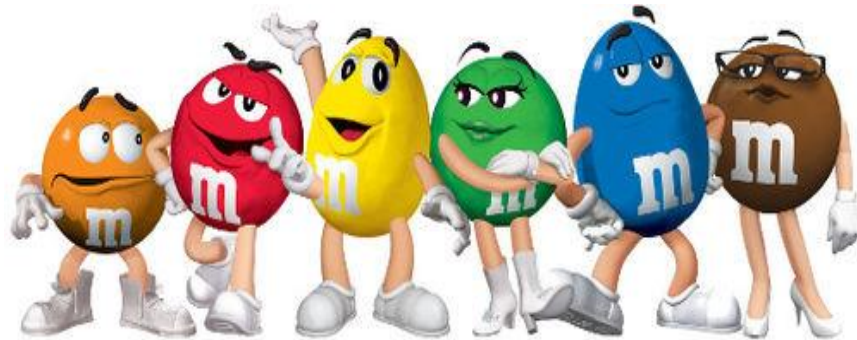
RESURSE UMANE-facilitator, participanți (adulți sau copii)

REZULTATE AȘTEPTATE:

- exersarea autodezvăluirii
- dezvoltarea abilității de a vorbi în public

B. M&M's

Facilitatorul invită participanții să aleagă (virtual sau real) câte o bomboană. Apoi, fiecare va răspunde la câte o întrebare în funcție de culoarea bomboanei aleasă.



- **ROȘU**- Ultima realizare personală de care ești mândru.
- **PORTOCALIU**-O urare optimistă adresată colegilor.
- **GALBEN**-Un proiect (personal, profesional etc.) pe care ai vrea să îl demarezi pe viitor.
- **VERDE**-Ultima plimbare în natură a fost.....unde și când? Cu cine?
- **ALBASTRU** –Cu cine ți-ar plăcea să îți petreci mai mult timpul și ce activități ați face împreună?
- **MARO**-Care este mâncarea ta preferată, când ai servit-o ultima dată și cu cine ai împărțit-o?

RESURSE MATERIALE-opțional, un bol cu bomboane de tip M&M's

RESURSE UMANE-facilitator, participanți (adulți sau copii)

REZULTATE AȘTEPTATE:

- facilitarea introspecției
- dezvoltarea abilității de a vorbi în public

C. Check-in, Check-out

La începutul/finalul dezbaterii temei propuse, Facilitatorul cere Participanților să se așeze de preferat sub forma unui cerc în clasă/încăpere.

La începutul activității se face check-in! La sfârșitul activității se face check-out!

- După ce toți participanții au înțeles ce trebuie să facă și s-au așezat conform cerinței, facilitatorul le cere să răspundă la întrebările pe care le va adresa.
- Întrebările de reflecție vor fi la începutul activității, respectiv la finalul acesteia.

Exemplu

Pentru check-in:

- Ce ai făcut ieri?
- Ce îți propui să faci astăzi?
- Are cineva nevoie de ajutor din partea grupului?
- Cum te simți acum?
- Exprimă-ți starea ta printr-un desen, printr-un cuvânt sau printr-o melodie.

Pentru check-out:

- Cum a fost pentru tine experiența avută împreună?
- Ce lucru ai reușit să termini astăzi?
- Ai lăsat ceva neterminat și ce trebuie să mai faci, în raport cu planul de timp și rezultatele așteptate?
- Exprimă-ți starea ta de acum printr-un desen, printr-un cuvânt sau printr-o melodie.

RESURSE MATERIALE-fișa de lucru

RESURSE UMANE- facilitator, participanți (adulți sau copii)

REZULTATE AȘTEPTATE

- exersarea luării rapide a deciziilor
- dezvoltarea intuiției
- creșterea stimei de sine
- dezvoltarea abilității de autoevaluare

D. Harta vieții mele

Facilitatorul dă sarcina de lucru și apoi împarte participanții în echipe mai mici, de câte trei (în online se poate face acest lucru utilizând aplicația Break out room sau altă variantă, în funcție de tehnologia folosită)

Folosind o coală albă de hârtie, le cere să reprezinte grafic traseul vieții lor sau traseul profesional. Sunt încurajați să fie creativi, folosind imagini, simboluri și culoare. După finalizarea sarcinii (timp de lucru 10 minute), în următoarele 10 minute vor împărtăși cu ceilalți colegi din echipă semnificația desenului realizat.

Întorși în grupul mare, fiecare echipă va denumi un reprezentant care va împărtăși cu ceilalți cel mai surprinzător aspect întâlnit în urma activității de grup.



RESURSE MATERIALE-coli albe, creioane, culori

RESURSE UMANE- facilitator, participanți

REZULTATE AȘTEPTATE:

- facilitarea introspecției și autocunoașterii
- dezvoltarea gândirii analogice

E. VALORILE CARDINALE

Facilitatorul urmărește prin acest exercițiu ca fiecare participant să traseze *firului roșu* al vieții sale, bazat pe cunoașterea valorilor personale. Fiind un exercițiu cu puternică încărcătură emoțională, se va crea un cadru intim, de siguranță (muzică ambientală în surdină).

Sarcină de lucru:

- Timp de 5 minute, scrieți 10 valori, cele mai importante pentru voi, după care vă călăuziți în viață.

- La epuizarea timpului menționat, facilitatorul se asigură că toată lumea a îndeplinit sarcina de lucru.
- Aveți 20 de secunde să tăiați două dintre valorile enumerate! (rămân 8)
- Folosiți intuiția - ea este experiența pe care nu o putem procesa în profunzime!
- Alte 20 de secunde pentru a tăia încă două dintre cele rămase! (rămân 6)
- Același timp îl folosiți pentru ultimele două valori pe care le îndepărtați de pe listă! (rămân 4)
- Acestea sunt valorile voastre cardinale! Petreceți 5 minune în intimitate pentru a reflecta în ce fel se oglindesc acestea în deciziile pe care le luați, în comportamentul pe care îl ați afișat, în trăirile voastre de zi cu zi!

RESURSE MATERIALE-fișa de lucru, creion, instrumente de scris

RESURSE UMANE- facilitator, participanți

REZULTATE AȘTEPTATE

- exersarea luării rapide a deciziilor
- dezvoltarea intuiției
- creșterea stimei de sine
- consolidarea sistemului de valori personale



3. METODE CARE ÎMBUNĂTĂTESC MUNCA ÎN ECHIPĂ

A. Metoda *learning arches*, 30 minute

-context-

- Unul dintre scopurile principale ale metodei este acela de a reduce emoțiile negative și falsele percepții de sine pe care elevii le pot întâmpina atunci când sunt frustrați, intimidați sau descurajați sau când încearcă o sarcină dificilă fără ajutorul și îndrumarea profesorului/trainerului.
- Trainerul oferă niveluri succesive de sprijin temporar care ajută participanții să atingă niveluri mai înalte de înțelegere și de dobândire de competențe pe care nu le-ar putea obține fără asistență.
- Strategiile de susținere sunt îndepărtate treptat atunci când nu mai sunt necesare, iar trainerul/profesorul transferă progresiv elevului/cursantului din ce în ce mai multă responsabilitate asupra procesului de învățare.

Această metodă promovează învățarea prin dialog, feedback și împărtășirea responsabilității. Prin experiențele de învățare, de susținere și de provocare obținute din învățarea atent planificată, trainerul/profesorul poate ajuta elevii să devină independenți/autodidacți pe tot parcursul vieții.

-metoda propriu-zisă-

1. **Primul pas** în abordarea acestei metode este exersarea unei abilități deja dobândite, într-o formă simplă.
2. **Al doilea pas** – creșterea la un nivel superior celui dobândit anterior, acordând timp individual de înțelegere și exersare/practică până când noile abilități sunt stăpânite și aplicate cu ușurință.
3. **Al treilea pas** – *pe baza abilităților crescute dobândite la pașii anteriori se rezolvă sarcini cu grad de dificultate sporit, complexe și de ansamblu.*

4. **Al patrulea pas** - este etapa în care se integrează munca în echipă care poate duce la dezvoltarea unui proiect de amploare, în care sunt folosite cunoștințele individuale, viziunea și originalitatea tuturor participanților.

Exemplificare

- Se cere participanților să ia o foaie de hârtie și timp de 4 minute sunt invitați să confecționeze individual un pahar, un coif de hârtie, o solniță sau o bărcuță.
- Următoarele 4 minute participanților li se cere să se străduiască să atingă nivelul următor în ceea ce privește rezultatul. Îndemnul facilitatorului pentru participanți este: *Faceți o pălărie mai cu moț!* Cei mai puțin îndemânatici au ocazia să se perfecționeze, încurajându-se astfel învățarea prin experiență practică.
- Etapa a treia constă într-o provocare. Alte 4 minute vor fi petrecute pentru ca fiecare participant să dezvolte ceva nou, inovator, excepțional și ieșit din comun la produsul deja îmbunătățit. Îndemnul facilitatorului pentru participanți este: *Faceți o pălărie - operă de artă!*
- Ultima etapă, cea de consolidare, este dedicată muncii în echipă. Se formează grupuri de 4/5 participanți. Timp de 10 minute echipa va trebui să dezvolte, în sincron, o pălărie, căreia să îi creeze și o poveste. Este un exercițiu în care se demonstrează inovație, originalitate și măiestrie în utilizarea produsului, pe care de data aceasta îl vor realiza împreună. Fiecărei echipe i se acordă 2 minute pentru a evolua în fața întregii audiențe și a-și prezenta rezultatul final – pălăria grupului și povestea ei.

RESURSE MATERIALE-foaie de hârtie, culori, foarfecă, lipici

RESURSE UMANE-trainer/facilitator, cursanți

REZULTATE AȘTEPTATE:

- învățarea prin experiență – etapizarea procesului de învățare
- creșterea încrederii în sine și a sentimentului de autoeficacitate
- dezvoltarea abilităților de lucru în echipă

B. *Ascultare Activă* – activitate de grup, 40 minute

Facilitatorul împarte participanții în echipe de câte trei, repartizându-i în break-out rooms diferite (pentru online) și le formulează sarcina de lucru. Pe rând, fiecare trebuie să dețină rolul de POVESTITOR, REPORTER ȘI OBSERVATOR. Povestitorul va reda o situație problematică din punct de vedere profesional și un proiect pe care intenționează să îl aplice pentru a o rezolva. Reporterul va interacționa cu povestitorul, adresând întrebări potrivite pentru a afla cât mai multe detalii iar Observatorul va nota relevanța întrebărilor și va fi atent la comportamentul și limbajul non-verbal al celorlalți doi colegi. Fiecare rundă durează 10 minute, după care se schimbă rolurile ($3 \cdot 10 = 30$ min). La finalul timpului alocat, participanții revin în plen. Facilitatorul adresează următoarele întrebări de tip Follow-up:

- Cum a fost experiența trăită?
- Cum a fost să schimbați rolurile?
- În care rol v-ați simțit confortabil? Dar cel mai inconfortabil?
- Ce v-a surprins la acest joc?
- Care întrebări puse de reporter au ajutat cel mai mult?

Reflecție- Să rămânem în problemă este la fel de important ca și a găsi rezolvarea. Întrebările potrivite ajută procesul de conturare a unei perspective cuprinzătoare asupra problemei.

RESURSE MATERIALE: coală de hârtie, creioane

RESURSE UMANE: facilitator, participanți

REZULTATE AȘTEPTATE

- dezvoltarea abilităților de lucru în echipă, de comunicare și colaborare
- exersarea ascultării active
- dezvoltarea atenției pentru detalii

C. COLAJ

DESCRIEREA ETAPELOR DE REALIZARE A METODEI

-context-

Această metodă poate însoți sau completa o discuție pe tema luării deciziilor independente și rapide, în cadrul unui grup de lucru. De asemenea, poate fi folosită în scopul coagulării unei echipe și facilitării comunicării nonverbale între participanți. Se pleacă de la propunerea unei sarcini de grup, respectiv un proiect, cum ar fi: reprezentarea societății văzută prin ochi de copil, propuneri de îmbunătățire a vieții sociale, schimbări necesare la nivel de comunitate etc.

Participanții vor folosi împreună, exclusiv materialele puse la dispoziție de către trainer/profesor: reviste, ziare, creioane/markere/carioci, acuarele, materiale diverse, chiar neconvenționale

-metoda propriu-zisă-

- Se propune o temă de grup. Facilitatorul cere elevilor/cursanților să se împartă în două grupuri, aplicând o metodă de selecție imparțială, în funcție de numărul total de persoane care vor lua parte la activitate.

Exemplu - le cere să numere pe rând 1, 2, 1, 2,...etc. Atunci când toți participanții au terminat, se formează cele două echipe după criteriul apartenenței la unul dintre cele două numere (toți cei care au rostit numărul 1 vor forma o echipă, toți cei care au rostit numărul 2 vor fi parte a celei de a doua echipe).

- Facilitatorul solicită reprezentarea pe o foaie de flipchart a temei propuse, prin tehnici de decupare și lipire. Se cere de fapt integrarea artei și a jocului în munca de echipă, pentru elaborarea unei planșe colective de tip colaj, care să reprezinte/descrie prin imagini sugestive tema aleasă. Elevii sunt încurajați să folosească limbajul nonverbal, să fie creativi, să gândească reflexiv, sintetic, fiindu-le interzisă comunicarea verbală pe toată durata exercițiului.
- În prima etapă fiecare copil va scrie pe un bilețel două cuvinte care descriu, din punctul lui de vedere, tema respectivă. Bilețelele sunt lipite pe perete/tabla/flipchart, fără a fi semnate sau numerotate.
- Etapa a 2-a constă în selectarea din reviste, ziare și materiale aduse la clasă, de texte, imagini și elemente care să descrie cât mai sugestiv tema propusă.
- A 3-a etapă este cea de execuție, care se desfășoară **în liniște**; toți lucrează fără să vorbească: decupează, rup, lipesc imaginile, textele, desenele,

materialele selectate în etapa precedentă; astfel, planșa finală va fi o compoziție colectivă de tip colaj care va descrie cuvintele de pe bilețelele lor, scrise în prima etapă.

- A 4-a etapă, de comunicare și conștientizare, este cea în care fiecare elev își va motiva alegerile, explicând celorlalți participanți semnificația elementelor folosite. Elevii stau în semicerc, în jurul colajului expus, ascultând explicațiile oferite de către colegii lor. Trainerul/profesorul facilitează discuția finală.

RESURSE MATERIALE: coali mari de flipchart, reviste, ziare, creioane/markere/carioci, acuarele, materiale diverse - chiar neconvenționale

RESURSE UMANE: trainer/profesor, cursanți/ elevi

REZULTATE AȘTEPTATE:

- dezvoltarea abilităților de lucru în echipă, de comunicare și colaborare
- punerea în valoare a intuiției și a creativității
- exersarea gândirii neconvenționale, creative („în afara cutiei”)
- creșterea stimei de sine

D. „LEGO”

DESCRIEREA ETAPELOR DE REALIZARE A METODEI

-context-

1. Se abordează tema luării deciziilor în mod independent și rapid, în cadrul unui grup. Metoda este de asemenea utilă atunci când se discută tehnici de abordare a lucrului în echipă sau a formării unei echipe, după procesul celor trei C: CHAOS (haos), CONTROL (control), COOPERATION (cooperare)
2. Analiză de grup a temei propuse în lecție/sesiune

-metodă propriu-zisă-

- La finalul dezbaterii temei propuse, facilitatorul cere elevilor/cursanților să se împartă în două grupuri, aplicând o metodă de selecție imparțială.
- Facilitatorul pregătește piesele de lego pentru fiecare echipă și explică regulile exercițiului
- Fiecare membru va primi o sarcină distinctă și va avea datoria de a o duce la bun sfârșit înaintea expirării timpului alocat.
- ***Este interzisă folosirea limbajului verbal. Se va păstra liniștea desăvârșită în timpul exercițiului!***
- Va câștiga echipa în care toți membri vor reuși să îndeplinească sarcinile primite înainte de expirarea timpului alocat.
- După aceste explicații, se oferă fiecărui participant câte un bilețel, care va fi citit individual, rămânând inaccesibil celorlalți membri ai echipei. Facilitatorul anunță începerea exercițiului și timpul alocat îndeplinirii sarcinilor (aproximativ 15-20 min).

- În etapa de realizare a proiectului toți lucrează, în perfectă liniște (se sancționează încălcarea acestei reguli prin scurtarea timpului alocat), încercând să îndeplinească sarcina de pe bilet.
3. La acest tip de exercițiu, se observă trei etape prin care trece echipa în încercarea atingerii obiectivului comun - procesul celor trei C: CHAOS (haos), CONTROL (control), COOPERATION (cooperare)

RESURSE MATERIALE - piese de lego, planșetă de lucru, bilețele cu sarcini individuale, care împreună generează soluția de construire a lego-ului.

RESURSE UMANE- facilitatorul, participanții (adulți sau copii)

REZULTATE AȘTEPTATE:

- dezvoltarea abilităților de lucru în echipă, de comunicare și colaborare
- punerea în valoare a intuiției și a creativității
- exersarea gândirii neconvenționale, creative („în afara cutiei”)
- dezvoltarea abilităților de corelare strategică și cronologică
- exersarea tehnicilor de adaptare la situații imprevizibile

EXEMPLU DE CONSTRUCȚIE LEGO- JOC CU BILEȚELE ȘI SARCINI PENTRU ECHIPĂ

- Ești singura persoană care are voie să construiască primele trei rânduri ale structurii lego.

- Trebuie să te asiguri că rândurile trei și patru din construcția lego sunt doar din piese galbene.
- Trebuie să te asiguri că rândurile doi și șase sunt construite exact din opt piese lego.
- Ești singura persoană care are voie să construiască primele trei rânduri ale structurii lego.
- Trebuie să te asiguri că rândul trei și patru din construcția lego este format doar din piese galbene.
- Trebuie să te asiguri că rândurile doi și șase sunt construite exact din opt piese lego.
- Ești singura persoană care are voie să construiască rândurile cinci și șase din construcția lego -ului.
- Trebuie să te asiguri că rândurile trei și cinci au împreună maxim opt piese.
- Trebuie să te asiguri că nu există piese de aceeași culoare una lângă cealaltă pe rândurile unu, șase și opt.
- Trebuie să te asiguri că tu și încă doi colegi de echipă veți construi rândurile patru și opt.
- Trebuie să te asiguri că rândurile doi și cinci conțin numai piese roșii.
- Ești liderul grupului, trebuie să te asiguri că toți participanții își îndeplinesc 100% sarcinile.
- Trebuie să te asiguri că maxim trei persoane și nu mai multe pun piese și construiesc rândurile patru și șapte.
- Trebuie să te asiguri că rândul șapte conține maxim 10 piese.

- Trebuie să te asiguri că întreaga construcție lego are maxim zece niveluri.



4. METODE INOVATIVE CARE ÎNCURAJEAZĂ SCHIMBAREA PE TERMEN LUNG

A. Scaunul Fierbinte

DESCRIEREA ETAPELOR DE REALIZARE A METODEI:

-context:

Metoda „scaunul fierbinte” îi ajută pe elevi/cursanți să pătrundă mai adânc într-un subiect pe care îl studiază/o activitate pe care o desfășoară, fiecare asumându-și un rol în cadrul grupului. Este potrivită ca etapă finală a unei sesiuni/lecții în care munca a fost organizată pe echipe având ca finalitate îndeplinirea unui obiectiv comun (realizarea unui proiect, a unei activități practice etc.)

-metoda propriu-zisă (desfășurare):

1. Elevii/cursanții lucrează în grupuri pentru a studia un subiect sau pentru a realiza o temă/proiect. După încheierea activităților, în fiecare grup are loc o analiză a activității fiecărui membru, sub formă de feed-back.

Această analiză este realizată astfel:

2. Fiecare membru al grupului se va așeza pe rând pe „scaunul fierbinte” iar ceilalți membrii îi oferă feed-back cu privire la activitatea desfășurată și la aportul pe care l-a adus în cadrul grupului, utilizând două propoziții succinte având următorul început:

- *Ai ajutat grupul atunci când.....*
- *Aș vrea să văd mai mult din.....*

Nu se permite nicio altă formă de exprimare, descurajându-se în mod special folosirea cuvintelor cum ar fi: „*Mi-a plăcut atunci când.../nu mi-a plăcut atunci când...*” care pot fi destul de tentante, dat fiind faptul că la finalul unei activități comune există deseori nemulțumiri personale. Scopul acestui exercițiu este tocmai depășirea acestor stări și evitarea stereotipurilor sau a judecăților superficiale pe care tindem să le fabricăm despre ceilalți. Pe de altă parte, este o bună metodă de a deveni conștienți de propria imagine în ochii celorlalți.

RESURSE MATERIALE - manuale, fișe de lucru, scaun

RESURSE UMANE - trainer/profesor, cursanți/elevi

REZULTATE AȘTEPTATE:

- feed-back structurat în interiorul grupului
- înțelegerea mai profundă a unor noțiuni/a unui rol
- exersarea abilităților de analiză și sinteză
- conturarea imaginii de sine

B. Da, și...

DESCRIEREA ETAPELOR DE REALIZARE A METODEI

-context:

Elevii/cursanții interacționează unul cu celălalt și participă la discuții dirijate, pe o temă atractivă, semnificativă și interesantă aleasă de către trainer/profesor. Toate ideile sunt acceptate și valorizate. Trainerul nu emite judecăți de valoare cu privire la ideile participanților, indiferent de consistența sau superficialitatea

acestora. Astfel elevii/cursanții se simt apreciați și au ocazia de a-și asuma riscuri creative în timp ce învață un conținut nou (învățarea din greșeli).

-metoda propriu-zisă (desfășurarea):

Este un exercițiu care permite membrilor echipei să interacționeze unul cu celălalt într-un mod ușor, creativ, amuzant.

1. Elevii/cursanții stau într-un cerc. Primul participant emite o părere personală cu privire la tema dezbătută anterior (de exemplu: eu cred că e bine ca, din când în când, să greșești). Apoi restul participanților, pe rând, adaugă câte o propoziție care trebuie să înceapă cu „Da, și...” Fiecare propoziție nou adăugată trebuie să se refere la afirmația anterioară și să aibă același început „Da, și...”
2. Profesorul/trainerul poate lua în considerare această activitate pentru a examina orice conținut asupra unui subiect studiat, inclusiv o evaluare sumativă a unei lecții.

Indicații

- Elevii/cursanții sunt invitați să iasă din zona lor de confort și să-și împărtășească ideile într-o discuție prietenoasă și respectuoasă. Dacă cineva uită să înceapă propoziția cu "Da, și. . ." grupul se unește și spune pe un ton prietenos “Bzzzz”, doar pentru a-i aminti colegului să-și înceapă propoziția cu “ Da, și . . . “
- Chiar dacă cineva nu este de acord cu afirmația spusă anterior, acea persoană trebuie să înceapă cu "Da, și.... " apoi să adauge completările pe care el sau ea crede că ar trebui să le facă.
- Cel care este în rolul de facilitator (profesor sau elev) se asigură că exercițiul decurge cu respect, iar toți participanții respectă regulile. Când

toată lumea a avut o intervenție (exercițiul poate dura atâta timp cât se dorește - dar fiecare participant ar trebui să intervină cel puțin o dată) moderatorul spune: "Am ajuns la sfârșitul acestei povești."

- Unul dintre elevi/cursanți poate înregistra video, audio sau în scris conținutul poveștii create.

RESURSE MATERIALE- manuale, suport de curs

RESURSE UMANE - trainer/profesor, cursanți/elevi

REZULTATE AȘTEPTATE:

- dobândirea de noi informații într-o manieră atractivă
- facilitarea interacțiunilor pozitive între elevi/cursanți
- dezvoltarea creativității
- creșterea stimei de sine



5. BIBLIOGRAFIE

- Curricula „Spune Da schimbării!”- **OPȚIONAL**
TRANSCURRICULAR ÎN CADRUL PROIECTULUI :”THE CHANGE AGENT”. Nr. contract : **2018-EY-PMIP-R1-0016**
- Manual de educație incluzivă, **Prin educație spre vocație**, Nicoleta Presecan, Larisa-Laura Popa, Editura Reîntregirea, Alba-Iulia 2021

Programul beneficiază de un grant în valoare de 4.720.491 lei oferit de Granturile Norvegiene în cadrul Programului Dezvoltare locală.

Material realizat cu sprijinul financiar al Granturilor Norvegiene 2014-2021. Conținutul acestuia nu reflectă opinia oficială a Operatorului de Program, a Punctului Național de Contact sau a Oficiului Mecanismului Financiar. Informațiile și opiniile exprimate reprezintă responsabilitatea exclusivă a autoarelor.

Pagini website finanțator și operator de program: www.eegrants.ro, www.frds.ro,
<http://www.facebook.com/Prin.educatie.spre.vocatie>