

Autori: dr. Ádám Nagy –Ágnes Antal –Mónika Holczer

Coordonator: dr. Ádám Nagy

Lector: Árpád Kárpáti

Revizuit de: Lívia Böröcz, Brigitta Molnár

(Fundăția ISZT – Centrul de Cercetare Excenter)

Manager de proiect: Gábor Dombóvári

Tradus în limba română de: István Szilágyi

ISBN: 978-973-0-19711-2

Satu Mare

2015

Cuprins

I. METODE SI TEHNICI NONFORMALE	13
A. Tehnici de introducere si de consolidare a echipei (team-building) . .	13
B. Metode pentru dezvoltarea încrederii	79
C. Tehnici de umplerea timpului	103
D. Metode de comunicare.	151
E. Metode de analiză	169
F. Metode pentru identificarea și rezolvarea problemelor	193
G. Metode pentru identificarea și rezolvarea conflictelor	227
H. Metode de planificare	243
II. SITUAȚII	261
A. Cazuri individuale.	261
B. Situații în grup	269
C. La evenimente	281
D. În club	287
E. La tabără.	293
F. Tehnici de sprijin non-directive	313
Epilog	327
Bibliografie	329

Această colecție de metode prezintă instrumente nonformale, pragmatice: tehnici, metode și situații. Toate acestea pot acorda un sprijin real pe parcursul muncii cu tineretul, oferind ajutor în situații concrete. Este mai mult decât o culegere de jocuri datorită faptului că fiecare element vizează și scopul dezvoltării, dincolo de divertisment. Astfel, jocurile tematice, mai ales acelea care necesită o seara întreagă, respectiv metodele individuale de dezvoltare nu se încadrează în culegerea noastră (în ceea ce privește situațiile, nu avem astfel de limitări).

Am clasificat aceste metode și tehnici în următoarele categorii:

- A. Tehnici de introducere și de consolidare a echipei (team-building);
- B. Metode pentru dezvoltarea încrederii;
- C. Tehnici de umplerea timpului;
- D. Metode de comunicare;
- E. Metode de analiză;
- F. Metode pentru identificarea și rezolvarea problemelor;
- G. Metode pentru identificarea și rezolvarea conflictelor;
- H. Metode de planificare.

Ne-am propus să vă prezentăm cât mai multe din fiecare instrument.

Tehnicile de introducere ajută în primul rând membrii unui grup să se cunoască între ei. Este important să atragem atenția grupului asupra faptului că evenimentele dinăuntrul grupului trebuie să rămână acolo, respectiv că lucrurile auzite de la ceilalți din grup nu trebuie judecate.

Scopul *metodelor pentru dezvoltarea încrederii* este întărirea relațiilor dintr-un grup în care membrii se cunosc deja. În multe cazuri presupune contact fizic, deci necesită precauție și atenție.

Tehnicile de umplerea timpului au rol important în acele situații care necesită timp. Prin aceste tehnici facem timpul de așteptare mai memorabil, în așa fel încât membrii să nu se plictisească.

Metodele de comunicare reprezintă acele tehnici care sunt aplicabile într-o situație de transmitere a informațiilor.

Metodele de analiză sunt în primul rând instrumente cu scopul de a dezvolta organizațiile sau instrumente care analizează resursele utilizate în executarea proiectelor.

Metodele pentru rezolvarea problemelor descoperă acele instrumente de sprijin în luarea deciziilor care profită de resursele grupului pentru a atinge un anumit scop.

Obiectivul metodelor pentru rezolvarea conflictelor este rezolvarea conflictului (sau opoziției latente) ivit în interiorul grupului.

Rolul *metodelor de planificare* este planificarea viitorului, respectiv întocmirea exercițiilor legate de această temă.

De asemenea, ne-am propus să descriem metodele și tehnicile alese printr-o structură unitară care include următoarele:

1. Situația (în care instrumentul respectiv este cel mai utilizat) ;
2. Scopul instrumentului;
3. Descrierea și cursul instrumentului;
4. Numărul recomandat de participanți;
5. Locația ideală;
6. Timpul necesar;
7. Echipamentul necesar;
8. Aspectele evaluării (dacă este cazul) ;
9. Competențele dezvoltate și competențele-cheie;
10. Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de vârstă, elemente nerecomandate / eventualități extreme, riscuri-capcane, sfaturi-lecții).

În a doua parte a volumului ne-am propus să vă prezentăm anumite situații și soluții recomandate prin care vom putea reflecta asupra unor probleme legate de tineret, în următoarele domenii:

- A. Cazuri individuale;
- B. Situații în grup;
- C. La evenimente;
- D. În club;
- E. La tabără;
- F. Tehnici de sprijin non-directive.

Prin grup se înțelege o formație alcătuită din 3-15 de persoane. Prin activitate de club se înțeleg întâlnirile regulate ale unui grup, cu scopul de a se dezvolta și de a se distra în cadrul unor activități care contribuie la realizarea unui scop comun.

Prin eveniment se înțelege prestarea unui serviciu pentru o comunitate cu un număr mai mare de persoane. Prin tabără se înțelege un eveniment intensiv de mai multe zile și care se desfășoară într-o locație clar delimitată, oferind dezvoltare și divertisment participanților.

În situații mixte (eveniment vs. grup) vor avea prioritate recomandările referitoare la grupuri.

În cazuri în care nu doar o singură soluție este posibilă (dar există neapărat mai multe greșite), am încercat să prezentăm direcția/direcțiile potrivite/e spre rezolvarea situației, respectiv abordările care trebuie evitate.

Celor care sunt mai interesați în oferta diferitelor metode, recomandăm motorul de căutare al bazei de date SALTO (Support, Advanced Learning and Training Opportunities) care conține vreo 1000 de elemente: <https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/search> (în limba engleză).

Această lucrare reprezintă suplimentul practic al volumului Ifjúságügy (Nagy-Bodor-Domokos-Schád, 2014). Sperăm că lucrarea noastră aduce un aport demn de remarcat față de acest volum teoretic de prestigiu.

Să-nceapă aventura!

Autorii și coordonatorul





I. METODE ȘI TEHNICI ' NONFORMALE

A.

Tehnici de introducere și de
consolidare a echipei
(team-building)

1. Jip-Jup

a) Situația:

Metoda Jip-Jup este recomandată la început pentru a reține numele și a sparge gheața.

b) Scopul:

În urma acestei metode, se ridică barierele cauzate de noul mediu și de parținerii necunoscuți, se rețin numele și se relaxează relațiile rigide de la început.

c) Descrierea, cursul:

Participanții se așează în cerc. Fiecare întreabă numele celor care stau lângă el. Când conducătorul de joc arată către o persoană din cerc și spune "jip", această trebuie să spună imediat numele persoanei care stă în dreapta ei. Dacă spune "jup", trebuie spus numele vecinului din stânga. Când spune "jip-jup", toată lumea își schimbă locurile și jocul începe de la început. Persoana care greșește, nu știe numele vecinului sau se gândește prea mult, devine conducător de joc.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-20 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis, dar se poate realiza și în aer liber

f) Timpul necesar:

10-15 minute

g) Echipamentul necesar:

Scaune

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- competențe sociale și civice
- competențe de învățare
- procesare și reacție rapidă

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de vârstă, elemente nerecomandate / eventualități extreme, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Jocul poate avea mai multe variante: participanții trebuie să știe nu numai prenumele, ci și numele de familie al vecinului sau trebuie să spună unde locuiește, studiază, lucrează acesta, mai mult de atât, putem intra în detalii: care este culoarea, mâncarea etc. preferată a vecinului. Pentru a fi efectiv și distractiv, jocul trebuie să fie dinamic.

2. Lovitură la cap

a) Situația:

Metoda "Lovitură la cap" este recomandată la început pentru a reține numele și a sparge gheața.

b) Scopul:

În urma jocului "Lovitură la cap", se ridică barierele cauzate de noul mediu și de partenerii necunoscuți, se rețin numele și se relaxează relațiile rigide de la început.

c) Descrierea, cursul:

Grupul formează un cerc, cineva stă în mijlocul cercului, având în mână un ziar rulat. O persoană din cerc spune un nume și cel care stă în mijloc trebuie să-l lovească ușor cu ziarul capul persoanei cu numele respectiv. Aceasta poate să evite lovitura dacă spune rapid un alt nume, astfel ținta persoanei din mijloc se schimbă. Cel care spune numele prea târziu și este lovit în cap, trebuie să-și schimbe locul cu cel din mijloc. În acest caz, persoana care a stat până acum în mijloc are dreptul să înceapă jocul din nou. (Dacă participanții sunt așezați pe scaune, această persoană trebuie să spună un nume înainte de a lua loc; în caz contrar și ea poate fi lovită în cap și trebuie să stea din nou în mijloc.)

d) Numărul recomandat de participanți:

10-20 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis, dar se poate realiza și în aer liber

f) Timpul necesar:

10-15 minute

g) Echipamentul necesar:

un ziar

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- competențe sociale și civice
- competențe de învățare
- procesare și reacție rapidă
- capacitate de concentrare
- capacitate de memorare

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

La începutul jocului trebuie atrasă atenția asupra faptului că lovitura cu ziarul poate fi neplăcută, astfel este recomandat să întrebăm mai întâi participanții dacă sunt dispuși să se joacă și în aceste condiții. Trebuie amintit participanților că lovitura trebuie să fie ușoară și să aibă grijă de ceilalți. Jocul poate fi jucat și cu nume de animale sau plante aleși de participanții pentru a evita lovitura la cap. Această variantă este mai dificilă fiindcă trebuie să reținem numele alese de ceilalți. Pentru a fi efectiv și distractiv, jocul trebuie să fie dinamic.

3. Speed-dating

a) Situația:

Recomandăm speed-dating pentru a sparge gheața (la începutul activității de grup), dar este potrivită și în mijlocul unei activități, cu scopul de a relaxa o situație blocată.

b) Scopul:

Scopul metodei este ca participanții să se cunoască mai bine între ei, să discute/să asculte subiecte date, care nu ar apărea în mod normal (feedback pozitiv despre ceilalți, planuri, evenimente, formare a opiniei).

c) Descrierea, cursul:

Participanții formează două cercuri, una interioară și una exterioară și fiecare dintre ei va avea un partener. O astfel de întâlnire rapidă durează 4 minute. Unul dintre ei vorbește în continuu timp de 2 minute despre un subiect dat, în timp ce partenerul ascultă, apoi rolurile se schimbă. După întâlnirea de 4 minute urmează un schimb de parteneri (de exemplu: cei din cercul exterior fac un pas dreapta). Animatorul stabilește subiectul fiecărei întâlniri rapide și el anunță trecerea timpului (bate din palme, arată ceasul). Opiniile despre o anumită problemă, situație pot fi aflate și în cadrul unei întâlniri rapide. În acest caz este recomandat ca cei din cercul interior să-și facă notițe.

d) Numărul recomandat de participanți:

8-20 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis, dar se poate realiza și în aer liber

f) Timpul necesar:

20-45 de minute

g) Echipamentul necesar:

pix, foi, scaune, apă (este necesară în cazul grupurilor mai mari din cauza discuțiilor mai lungi)

se poate juca și stând la mese

h) Aspectele evaluării:

După sfârșitul exercițiului, impresiile merită discutate. Recomandăm următoarele întrebări:

- Cât de greu ți s-a părut să ascuți, să fii atent?
- Cât de greu ți s-a părut să vorbești în continuu timp de 2 minute?
- Ai reușit să respecti regulile?
- Ce informații noi ai aflat?
- Cu cine ai făcut cunoștință (deja ai cunoscut jumătatea grupului!)?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- tehnici de învățare
- competențe interpersonale și civice
- cultura dezbaterii
- concentrare, atenție
- toleranță

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de vârstă, elemente nerecomandate / eventualități extreme, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Subiectul întâlnirilor să nu fie prea personal, trebuie să încercăm să alegem subiecte despre care toată lumea vorbește cu plăcere și liber. Potrivit experiențelor, de fiecare dată există participanți care nu pot respecta regulile, de exemplu uită de faptul că ei formează audiența. Niciodată nu întreprindem întâlnirea dacă observăm nerespectarea regulilor, menționarea acesteia are loc în faza de evaluare. Dacă numărul participanților crește, durata jocului se poate îndelunga.

4. Mă prezint!

a) Situația:

Acest joc este potrivit la începutul activității de grup, înlocuind jocul obișnuit de prezentare.

b) Scopul:

Scopul jocului este ridicarea barierelelor cauzate de noul mediu și de partenerii necunoscuți, se rețin numele și se relaxează relațiile rigide de la început.

c) Descrierea, cursul:

Se formează cupluri în interiorul grupului. Partenerii se prezintă reciproc. Se pot pune întrebări directive la care fiecare trebuie să răspundă. (De exemplu: De unde ești? Care este hobby-ul tău? etc.) Sarcina cuplurilor este să rețină cât mai multe unul despre celălalt. După prezentarea cuplurilor, grupul formează un cerc mare și cuplurile se prezintă în mijlocul cercului. Fiecare vorbește la persoana I, numărul singular, despre partenerul lui. Cel care este prezentat stă pe un scaun ascultând cu atenție, în timp ce partenerul lui stă în spatele lui, așezându-și mâinile pe umărul lui și ține prezentarea.

d) Numărul recomandat de participanți:

8-20 de persoane

e) Locația ideală:

spațiu închis, dar se poate realiza și în aer liber

f) Timpul necesar:

Partenerii se prezintă între ei: 4-5 minute

Partenerii prezintă unul pe celălalt în cercul mare: 30-40 de minute

g) Echipamentul necesar:

Scaune

h) Aspectele evaluării:

La evaluarea următoarelor întrebări sunt recomandate:

- Cum te-ai simțit când partenerul tău a vorbit despre tine?
- Cât de greu ți s-a părut să te pui în locul altuia?
- Care dintre informații aflate ți s-a părut cel mai interesant?
- Ascultă cu atenție informațiile zise despre tine! Crezi și tu că acestea au fost cele mai importante?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- capacitate de a se adapta
- comunicare în limba maternă
- toleranță
- asertivitate
- competențe interpersonale și civice
- spirit de inițiativă
- capacitate de memorare
- abilitate de a obține informații și de a le filtra
- ascultare activă
- concentrare, atenție
- cunoaștere de sine
- autocritică
- abilități de prezentare

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de vârstă, elemente nerecomandate / eventualități extreme, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

De mai multe ori, când trebuie să ne prezentăm, avem emoții și prezentarea poate fi frustrantă. Acest joc ajută în acest caz, fiindcă e mai ușor să împărtășim informații personale cu o singură persoană decât cu un grup întreg. Jocul mai poate ajuta și la cunoașterea noastră de sine, fiindcă partenerul nostru vorbește despre noi ca și cum ar ține o oglindă în fața noastră.

5. Lanțul mingii

a) Situația:

Metoda este recomandată la început pentru a reține numele și a sparge gheața.

b) Scopul:

În urma acestei metode, se ridică barierele cauzate de noul mediu și de partenerii necunoscuți, se rețin numele și se relaxează relațiile rigide de la început.

c) Descrierea, cursul:

Jucătorii stau în cerc și fiecare la rândul său își spune numele. După aceea, participanții aruncă în mod repetat o minge potrivit acestei reguli: cel care aruncă mingea trebuie să spună numele celui căruia o aruncă.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-30 de persoane

e) Locația ideală:

Poate fi realizat oriunde

f) Timpul necesar:

10-15 de minute

g) Echipamentul necesar:

1 minge mică (elastică)

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- competențe sociale și civice
- competențe de învățare
- capacitate de concentrare
- capacitate de memorare

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de vârstă, elemente nerecomandate / eventualități extreme, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

O altă versiune a jocului poate fi același joc în care participanții își spun propriile nume și numele persoanei de la care au primit mingea, se pot juca mai multe runde (ordinea rămâne la fel!) sau se poate juca și schimbând direcția mingii!

6. Rupe cât ai nevoie!

a) Situația:

Acest joc este potrivit la începutul activității de grup, înlocuind jocul de prezentare.

b) Scopul:

Cunoașterea celorlalți, împărtășirea informațiilor interesante.

c) Descrierea, cursul:

Membrii grupului formează un cerc mare. Dăm unui participant o rolă de hârtie igienică și el trebuie să-și rupă atâta felii de hârtie câte vrea și să dea rola mai departe. După ce toată lumea a luat din rolă, fiecare participant trebuie să împărtășească atâtea informații câte felii de hârtie are. (de exemplu: dacă Aron a rupt 3 felii: 1. am 16 de ani; 2. echipa mea preferată de fotbal este Real Madrid; 3. îmi place să mă dau cu placa). În fiecare caz, participanții decid ce fel de informații vrea să împărtășească cu ceilalți.

d) Numărul recomandat de participanți:

6-20 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis sau deschis

f) Timpul necesar:

15-30 de minute

g) Echipamentul necesar:

1 rolă de hârtie igienică (în funcție de numărul participanților, mai multe role pot fi necesare)

h) Aspectele evaluării:

Acest joc nu trebuie evaluat, dar dacă totuși vrem să-l discutăm împreună cu grupul, următoarele întrebări sunt recomandate:

- Care dintre informații ți s-a părut cea mai interesantă?
- Care era cea mai utilă?
- Despre ce noutăți ai aflat legat de ceilalți?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- capacitate de a decide
- ascultare activă
- spirit de inițiativă
- capacitate de a selecta
- asertivitate
- comunicare în limba maternă
- competențe interpersonale și civice

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de vârstă, elemente nerecomandate / eventualități extreme, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

O altă versiune poate fi același joc în care participanții spun atâte propoziții despre ei înșiși câte felii de hârtie igienică au rupt. E important să nu judecăm informațiile auzite în timpul jocului și să-i anunțăm pe membrii grupului de acest lucru. Dacă apare o informație extremă în grup, o putem analiza în faza de evaluare.

Nu este recomandat să stabilim întrebări și aspecte, însă dacă cineva are îndoieli legate de acestea, putem să-i dăm exemple la împărtășirea informației. Este recomandat să atragem atenția participanților asupra faptului că fiecare informație trebuie să fie despre ei înșiși.

7. Stai la rând!

a) Situația:

Această metodă este recomandată la început pentru a reține numele și a sparge gheața.

b) Scopul:

În urma acestei metode, se ridică barierele cauzate de noul mediu și de partenerii necunoscuți, se rețin numele și se relaxează relațiile rigide de la început.

c) Descrierea, cursul:

Rugăm grupul să se urce pe scaune. După aceea, participanții trebuie să alcătuiască un rând în ordine alfabetică respectând următoarele reguli: jocul se desfășoară în liniște absolută, numai gesticularea este permisă (mimica este interzisă!), iar pe un scaun pot sta max. 2 persoane (adică 4 picioare în total).

d) Numărul recomandat de participanți:

10-25 de persoane

e) Locația ideală:

Se poate realiza oriunde

f) Timpul necesar:

5-10 minute

g) Echipamentul necesar:

Scaune

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- metacomunicare
- competențe sociale și civice
- capacitate de concentrare
- capacitate de memorare
- dezvoltarea încrederii
- abilitate de a folosi mijloace alternative de comunicare
- toleranță

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de vârstă, elemente nerecomandate / eventualități extreme, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

La începutul jocului trebuie menționat că jocul implică un pic de mișcare fizică, respectiv că participanții trebuie să aibă grijă de ei înșiși și de ceilalți.

Bineînțeles, jocul nu poate fi realizat dacă există participanți cu handicap fizic, sau regulile trebuie modificate.

8. Propria mea stemă

a) Situația:

Aplicarea acestei metode este recomandată în a doua/ultima treime a etapei de cunoaștere, când între membrii grupului s-a format deja o legătură fundamentală de încredere.

b) Scopul:

Scopul metodei este ca participanții să se cunoască între ei, să afle chestii interesante unul despre celălalt, să afle despre evenimentele de viață celorlalți, să împărtășească informații mai personale, mai confidențiale despre ei înșiși.

c) Descrierea, cursul:

Fiecare participant primește o foaie de hârtie complet goală. Fiecare trebuie să creeze individual o stemă, care îl caracterizează, adică o proprie stemă. Fiind gata, fiecare prezintă celorlalți stema sa.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-20 de persoane

e) Locația ideală:

spațiu închis

f) Timpul necesar:

5-10 minute pentru stemă

20-30 de minute pentru prezentare și discutare

g) Echipamentul necesar:

Foi de hârtie A/4, creioane colorate sau carioce, pix, clei, acuarelă, foi de hârtie colorate (alte accesorii creative)

h) Aspectele evaluării:

În runda de prezentare următoarele întrebări sunt recomandate:

- De ce ai ales această stemă și ce semnificație are pentru tine?
- Ceea ce ai creat are vreo legătură cu un eveniment de viață?

La sfârșitul jocului:

- Ați aflat informații noi despre ceilalți?
- Ați observat informații surprinzătoare legate de steme?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- cunoștințe sociale și civice
- spirit de întreprindere
- abilități de vizualizare
- creativitate
- dexteritate
- dezvoltarea încrederii
- dezvoltarea capacității de exprimare
- abilități de prezentare
- asertivitate
- toleranță

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de vârstă, elemente nerecomandate / eventualități extreme, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

E important să nu judecăm informațiile auzite în timpul jocului și să-i anunțăm pe membrii grupului de acest lucru. Dacă apare o informație extremă în grup, putem s-o analizăm în faza de evaluare.

Nu este recomandat să stabilim întrebări și aspecte, însă dacă cineva are îndoieli legate de înfățișarea stemei, putem să-i dăm exemple referitoare la aceasta. Este recomandat să atragem atenția participanților asupra faptului că fiecare informație trebuie să fie despre ei înșiși.

Jocul este potrivit și pentru dezvoltarea cunoașterii de sine.

9. Poezie despre mine

a) Situația:

Completarea poeziei este recomandată în a doua/ultima treime a etapei de cunoaștere, când între membrii grupului s-a format deja o legătură fundamentală de încredere.

b) Scopul:

Scopul metodei este ca participanții să se cunoască între ei și să afle chestii interesante unul despre celălalt cu ajutorul elementelor și gândurilor asociative.

c) Descrierea, cursul:

Fiecare participant primește un format de poezie listat care trebuie completat în așa fel încât să aibă sens urmând instrucțiunile textului. După completarea poeziei fiecare trebuie să-și citească poezia cu voce tare.

Textul poeziei:

Eu

Eu sunt (două trăsături care te caracterizează)

Mă miră (ceva care te interesează)

Aud (sunet imaginar)

Văd (privești imagină)

Eu sunt (repetarea primului rând).

Mă prefac că sunt (ceva pe care îl simulezi)

Simt (ceva despre o idee)

Ating (ceva imaginar)

Îmi fac griji pentru (ceva ce te deranjează foarte mult)

Plâng (din cauza unui lucru)

Eu sunt (repetarea primului rând).

Înțeleg (ceva despre care știi că este adevărat)

Zic (ceva în care crezi)

Visez (despre ce îți dorești)

Încerc să (atingi ceva pentru care depui efort)

Sper că (ceva se va întâmpla)

Eu sunt (repetarea primului rând).

d) Numărul recomandat de participanți:

15-20 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis

f) Timpul necesar:

15 minute pentru completarea poeziei

20-30 de minute pentru citirea și discutarea poeziilor

g) Echipamentul necesar:

Textul poeziei listat într-un număr de exemplare corespunzător numărul participanților, pixuri

h) Aspectele evaluării:

Pentru evaluarea exerciții recomandăm următoarele întrebări:

- Ți s-a părut greu completarea/scrierea poeziei?
- Ce dificultăți ai avut la completare?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare (scrisă și orală) în limba maternă
- cunoștințe sociale și civice
- dezvoltarea încrederii
- dezvoltarea capacității de exprimare
- abilități de prezentare
- asertivitate
- creativitate
- simțul umorului
- toleranță
- competențe asociative

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de vârstă, elemente nerecomandate / eventualități extreme, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

E important să nu judecăm informațiile auzite în timpul jocului și să-i anunțăm pe membrii grupului de acest lucru. Dacă apare o informație extremă în grup, putem s-o analizăm în faza de evaluare.

Este recomandat să atragem atenția participanților asupra faptului că fiecare informație trebuie să fie despre ei înșiși.

Jocul este potrivit și pentru dezvoltarea cunoașterii de sine.

10. Adaugă o mișcare!

a) Situația:

Acest joc este potrivit la începutul activității de grup, înlocuind jocul de prezentare.

b) Scopul:

În urma jocului se ridică barierele cauzate de noul mediu și de partenerii necunoscuți, se rețin numele și se relaxează relațiile rigide de la început.

c) Descrierea, cursul:

Membrii grupului formează un cerc. Conducătorul jocului începe runda: face o mișcare și își spune numele, următorul imită mișcarea, apoi spune numele propriu și adaugă mișcarea sa, însă următorul trebuie să spună cele două nume anterioare și să facă mișcările anterioare apoi își adaugă propriul nume, respectiv mișcarea și jocul merge așa mai departe.

d) Numărul recomandat de participanți:

15-20 de persoane

e) Locația ideală:

Se poate realiza oriunde

f) Timpul necesar:

15-20 de minute

g) Echipamentul necesar:

Nu este cazul.

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de întreprindere
- capacitate de exprimare
- creativitate
- procesare și reacție rapidă
- toleranță
- dezvoltarea memoriei
- concentrare, atenție
- competențe sociale și civice
- coordonarea mișcărilor

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

În caz în care cineva are dificultăți în imitarea mișcărilor, acesta poate fi ajutat de persoana pe care el ar trebui s-o imite așa fel încât persoana respectivă îi arată mișcarea și își spune numele din nou. Acest lucru este necesar ca nimeni să nu se simtă prost și fără succes.

Dacă, apropiindu-se de sfârșitul jocului, participanții contestă că primul jucător i-a fost cel mai simplu, este indicat să prezinte conducătorul jocului toate mișcărilor și numele, respectiv să mai roage 1-2 participanți să facă la fel.

11. Aliterații cu numele

a) Situația:

Recomandăm acest joc pentru prezentare.

b) Scopul:

Ca membrii grupului să se cunoască între ei mai bine și să rețină numele celorlalți.

c) Descrierea, cursul:

Se formează un cerc, șeful de grup începe runda, își spune prenumele și o trăsătură a cărei inițială corespunde inițialei prenumelui și care îl caracterizează cel mai bine. De exemplu: Bianca bucuroasă. Următorul jucător repetă numele și trăsătura anterioară și le adaugă pe ale sale. Jocul merge tot așa mai departe până la capăt.

d) Numărul recomandat de participanți:

8-20 de persoane

e) Locația ideală:

Se poate realiza oriunde

f) Timpul necesar:

20-40 de minute

g) Echipamentul necesar:

Nu este cazul.

h) Aspectele evaluării:

Acest joc nu trebuie evaluat, dar dacă totuși vrem să-l discutăm împreună cu grupul, următoarele întrebări sunt recomandate:

- Ai reușit să reții numele tuturor?
- Ce fel de trăsături au membrii grupului? De ce pot fi favorabile aceste trăsături în cazul unei colaborări?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- competențe interpersonale și civice
- dezvoltarea memoriei
- concentrare, atenție
- creativitate
- simțul umorului

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de vârstă, elemente nerecomandate / eventualități extreme, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

În caz în care cineva are dificultăți în repetarea celor auzite, acesta poate fi ajutat de persoana pe care el ar trebui să o repete, în așa fel încât persoana respectivă îi spune numele și trăsătura din nou. Acest lucru este necesar ca nimeni să nu se simtă prost și fără succes.

Trebuie să acordăm timp suficient participanților să se gândească la trăsătura pe care vor s-o împărtășească. Nu trebuie să-i grăbim! E important să nu judecăm niciodată trăsăturile altora și să atragem atenția celorlalți la acest lucru! Să avem răbdare în timpul jocului!

12. Scrie un cuvânt și trage!

a) Situația:

Acest joc este potrivit la începutul activității de grup, înlocuind jocul de prezentare.

b) Scopul:

În urma jocului se ridică barierele cauzate de noul mediu și de partenerii necunoscuți, se rețin numele și se relaxează relațiile rigide de la început.

c) Descrierea, cursul:

Fiecare membru din grup primește un bilețel, pe care trebuie să scrie un cuvânt. Bilețelele vor fi îndoite și se pun într-o căciulă (într-o pungă, cutie etc.). Fiecare participant trage un bilețel și trebuie să se prezinte folosind cuvântul de pe bilețel în fiecare propoziție.

d) Numărul recomandat de participanți:

15-25 de persoane

e) Locația ideală:

Se poate realiza oriunde

f) Timpul necesar:

1-2 minute pentru a scrie cuvintele și a aduna bilețelele

15-20 de minute pentru prezentarea (1-2 minute/persoană)

g) Echipamentul necesar:

Bilețele, pix, căciulă (sau pungă, cutie etc.)

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- capacitate de exprimare
- creativitate
- simțul umorului
- procesare și reacție rapidă
- toleranță
- dezvoltarea memoriei
- competențe sociale și civice

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de vârstă, elemente nerecomandate / eventualități extreme, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Nu trebuie să grăbim participanții, dar trebuie menționat cât timp vor avea pentru prezentarea orală! Să nu judecăm cele spuse de ceilalți și să atragem atenția participanților la același lucru! Să avem răbdare în timpul jocului!

13. Prezintă-te!

a) Situația:

Recomandăm acest joc pentru prezentare.

b) Scopul:

Reținerea numelor, o prezentare mai personală, cunoașterea celorlalți.

c) Descrierea, cursul:

Fiecare participant își taie/rupe literele prenumelui din paginile de ziar.

De exemplu: Dacă participantul se numește Eva, literele E, V și A trebuie tăiate.

Participanții își pun numele formați din literele tăiate jos pe pământ formând un rebus, în timp ce povestesc de ce au primit acel nume și ce relație au cu el. Dacă cineva nu știe să răspundă, spune dacă îi place numele său sau nu și explică de ce.

De exemplu: Eva își pune literele orizontal și povestește că și numele bunicii ei a fost Eva, din acest motiv l-a primit și ea acest nume. Următorul va fi acel participant care are în numele său litera E, V sau A, de exemplu Andrei. Astfel, Andrei poate să-și pună literele vertical, litera A din Eva fiind inițiala numelui Andrei. Andrei va pune litera A pe A a lui Eva. Pe parcursul jocului se va forma rebusul grupului și între timp fiecare împărtășește informații despre numele său și despre el însuși.

d) Numărul recomandat de participanți:

5-15 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis (relativ mare)

f) Timpul necesar:

20-40 de minute

g) Echipamentul necesar:

Ziare, reviste vechi care pot fi folosite

h) Aspectele evaluării:

Acest joc nu trebuie evaluat. Dacă dăm feedback, acesta trebuie să fie neapărat pozitiv (de exemplu):

- Cât de interesant este...
- O rezolvare creativă...
- Acesta este rebusul grupului, iată cât de diferiți suntem...
- Fiecare dintre noi are o personalitate proprie...
- Fiecare dintre noi are propria poveste...
- Ne unim...

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- competențe interpersonale și civice
- spirit de inițiativă
- creativitate
- asertivitate
- cunoaștere de sine
- abilități de prezentare

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

E important să ascultăm cu răbdare poveștile altora și trebuie să atragem atenția participanților la acest aspect. Să nu îi judecăm! Să încercăm să dăm feedback pozitiv, chiar și după fiecare poveste. Această metodă este și un joc de cunoaștere de sine, astfel trebuie să fim pregătiți la situații neașteptate, la povești delicate, izbucniri emoționale pe care nu le putem ignora (de exemplu: nu știu de ce am primit acest nume; îl urăsc, tatăl meu a avut același nume, dar el a murit...). În aceste cazuri trebuie să lăsăm suficient timp în acel moment pentru a se discuta, pentru a rezolva o astfel de situație, ca ceilalți să poată învăța din ea.

14. Obiect + nume

a) Situația:

Acest joc este recomandat în cazul grupurilor cărora membrii au lucrat deja împreună. Clase, comunități, cluburi, echipe de proiecte, organizații locale de tineret, asociații etc.

b) Scopul:

Scopul jocului este identificarea rolului ocupat de membrii în interiorul grupului. Formarea unei imagini de sine a grupului, relatarea în linii mari a colaborărilor, sublinierea competențelor individuale, autoreflexie.

c) Descrierea, cursul:

Această metodă este un joc individual, trainerul, șeful de grup rezumă rezultatele la sfârșit. Fiecare participant trebuie să se gândească la un obiect care îl caracterizează cel mai bine și trebuie să-l deseneze pe o foaie. Apoi, participantul trebuie să explice de ce a ales tocmai acel obiect. De exemplu: Titi, tel. – Am ales telul, fiindcă îmi place să-i însuflețesc pe ceilalți, să aduc viață în grup. Trainerul, șeful de grup pune toate desenele pe perete, pe o suprafață comună. După ce toată lumea a povestit despre obiectele alese, trainerul rezumă cele auzite. El va vorbi despre motivele pentru care prezența anumitor obiecte este importantă într-un grup și pentru care diferențele dintre rolurile participanților sunt foarte favorabile, respectiv despre rolul benefic al diversității în cazul colaborării.

d) Numărul recomandat de participanți:

6-20 de persoane

e) Locația ideală:

spațiu închis

f) Timpul necesar:

20-60 de minute

g) Echipamentul necesar:

foi de hârtie, creioane colorate, carioce, suprafață liberă pe perete/tablă/foaie flipchart/clei

h) Aspectele evaluării:

Una dintre cele mai importante părți ale acestei metode este evaluarea. În timpul evaluării trebuie să dăm mereu feedbackuri pozitive, la fiecare participant în parte. Să confirmăm rolurile alese de participanții înșiși. Fiecare element, obiect reprezintă o valoare adăugată la munca în echipă. E foarte important, pe deasupra feedbackurilor individuale, să alcătuim un aspect general despre structura grupului, respectiv să accentuăm rolurile indivizilor din grup. Să încercăm să adunăm aspecte pozitive în ceea ce privește viitorul și să întărim funcționarea grupului.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- competențe interpersonale și civice
- creativitate
- simțul umorului
- asertivitate
- abilități de prezentare

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

E important să-l ascultăm pe fiecare cu răbdare și trebuie să atragem atenția participanților la acest aspect. Să nu îi judecăm! Să încercăm să dăm feedbackuri pozitive, chiar și în câteva propoziții după fiecare obiect. Acest joc este recomandat de la vârsta de 14 ani. Se poate întâmpla că ajutorul trainerului va fi necesar la partea individuală a jocului, fiindcă vor fi participanții cărora nu le vine în minte niciun obiect, nu se pot identifica cu niciun obiect. De aceea trainerul trebuie să supravegheze munca individuală la fiecare participant și, dacă are dificultăți, să-l ajute, să-l motiveze.

15. Nume + personaj preferat din povești

a) Situația:

Acest joc este recomandat pentru prezentare mai degrabă grupurilor de vârstă mai tinere.

b) Scopul:

Scopul jocului este ca participanții să se cunoască mai bine între ei și să rețină numele altora asociindu-i cu personaje de povește.

c) Descrierea, cursul:

Fiecare își spune după cum urmează: numele, numele pe care vrea să fie chemat, personajul său preferat de povește și motivul pentru care l-a ales. Sau personajul de povește care ar deveni cu plăcere și motivul alegerii. De exemplu: Sunt Ana, am ales Winnie Ursulețul, fiindcă mă consider prieten bun și îi ajut pe ceilalți cu mare plăcere.

E important să clarificăm ce se înțelege prin personaj de povește.

d) Numărul recomandat de participanți:

8-20 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis, dar se poate realiza și în aer liber

f) Timpul necesar:

15-40 de minute

g) Echipamentul necesar:

Nu este cazul.

h) Aspectele evaluării:

Acest joc nu trebuie evaluat. Dacă totuși vrem să-l evaluăm, putem rezuma în câteva propoziții, ce fel de personaje de povește alcătuiesc acest grup și ce fel de trăsături și competențe avem, întărind și astfel imaginea grupului.

Dacă e necesar, trebuie discutate modelele, respectiv trăsăturile pozitive și negative.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- competențe interpersonale și civice
- creativitate
- cunoaștere de sine
- asertivitate
- abilitate de a se adapta

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Se poate întâmpla că cineva alege un personaj negativ, un personaj rău, cu care se identifică sau, în cazul celor mai în vârstă, un personaj dintr-un film științifico-fantastic (de exemplu: vreau să fiu Darth Vader, pentru că vreau să fiu stăpânul lumii). În aceste cazuri trebuie discutate modelele bune și rele, motivele pentru care sunt importante aceste modele, lucrurile pe care ne învățăm și metodele învățării. E foarte important ca trainerul să se ocupe de aceste cazuri.

În cazul participanților mai în vârstă, această metodă poate fi un joc conștient de cunoaștere de sine, la care trebuie să ne pregătim din cauza celor menționate mai sus.

16. Tote

a) Situația:

Acest joc este recomandat la începutul activităților, cu scopul de se cunoaște unul pe celălalt.

b) Scopul:

Pe deasupra cunoașterii, scopul jocului este împărtășirea informațiilor interesante care nu prea au fost cunoscute până acum.

c) Descrierea, cursul:

Fiecare participant scrie despre el însuși 3 propoziții/enunțuri. Dintre aceste enunțuri 2 trebuie să fie adevărate și unul dintre ele fals. (3 minute) Fiecare participant citește cu voce tare enunțurile sale, în timp ce ceilalți trebuie să marcheze pe un tabel (vezi mai jos modelul), dacă enunțul respectiv este adevărat sau fals.

ADEVĂRAT - FALS

Nume	Enunțuri	Adevărat	Fals
Andreea			
Marian			
Călin			

Se pot adăuga mai multe rânduri!

Numărul recomandat de participanți:

8-30 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis, dar se poate realiza și în aer liber

f) Timpul necesar:

20-60 de minute

g) Echipamentul necesar:

Bilete Toto care pot fi făcute și de participanți, pe foi de hârtie, cu pixuri

h) Aspectele evaluării:

Acest joc nu trebuie evaluat, dacă totuși vrem să-l rezumăm, următoarele întrebări sunt recomandate:

- Cine a avut cele mai multe răspunsuri corecte?
- Oare de ce? De ce este el un cunoscător bun de oameni?
- Care dintre informațiile ți s-a părut cel mai interesant?
- Cine l-a păcălit pe grup cel mai eficient?
- Ce informații noi ai aflat?
- De unde îți dai seama că o anumită informație este falsă? (de exemplu: limbajul corpului, mimica)

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limbă maternă
- competențe interpersonale și civice
- spirit de întreprindere
- creativitate
- capacitate de a observa
- asertivitate
- abilități de prezentare

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de vârstă, elemente nerecomandate / eventualități extreme, riscuri-captane, sfaturi-lecții):

Acest joc este recomandat peste vârsta de 12 ani. Să rugăm participanții să nu judece lucrurile auzite. Fiecare trebuie să decidă individual dacă un enunț este adevărat sau fals, discutarea cu cei din jur nu este permisă. Jocul cere disciplină și atenție activă.

17. Șarpele care se prezintă

a) Situația:

Acest joc este recomandat pentru a face cunoștință și pentru reținerea numelor.

b) Scopul:

În urma acestei metode, se ridică barierele cauzate de noul mediu și de par-tenerii necunoscuți, se rețin numele și se relaxează relațiile rigide de la început.

c) Descrierea, cursul:

Participanții se așează în cerc. Conducătorul jocului începe prezentarea: își spune numele, apoi vine următorul, care spune numele anterior și își adăugă propriul nume și jocul merge așa mai departe până la capăt.

d) Numărul recomandat de participanți:

15-25 de persoane

e) Locația ideală:

Se poate realiza oriunde

f) Timpul necesar:

15-20 de minute

g) Echipamentul necesar:

Nu este cazul.

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- capacitate de exprimare
- dezvoltarea memoriei
- competențe sociale și civice

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de vârstă, elemente nerecomandate / eventualități extreme, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Dacă, apropiindu-se spre sfârșitul jocului, participanții contestă că primul jucător i-a fost cel mai simplu, e recomandat să prezinte conducătorul jocului toate mișcările și numele, respectiv să mai roage 1-2 participanți să facă la fel.

18. Să pornim împreună!

a) Situația:

Acest joc este recomandat în faza în care participanții fac cunoștință între ei cu scopul de a dezvolta încrederea și a consolida echipa.

b) Scopul:

Scopul metodei este dezvoltarea încrederii în interiorul grupului și îmbunătățirea colaborării, atenției reciproce și a coeziunii grupului.

c) Descrierea, cursul:

Se formează cupluri, dar atingerea este interzisă. Membrii trebuie să pornească împreună în același timp, fără vreo indicație venită din exterior. E important că participanții nu au voie să se uite la picioarele celuilalt. Dacă au reușit să pornească împreună, trebuie să mai facă câțiva pași și să oprească din nou. Când se descurcă, se poate juca cu tot mai mulți participanți.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-25 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis și relativ mare, dar se poate realiza și în aer liber.

f) Timpul necesar:

10-20 de minute

g) Echipamentul necesar:

Nu este cazul.

h) Aspectele evaluării:

Faza de evaluare este necesară, fiindcă scopul jocului este dezvoltarea încrederii și inspirarea colaborării, însă în timpul jocului nu există comunicare orală. De aceea, următoarele întrebări trebuie puse participanților:

- Cum te-ai simțit?
- Cum ați reușit să porniți împreună? Cine a dat indicația?
- Ți s-a părut dificil să fii atenți la ceilalți, să fii în liniște deplină?
- Ce ai învățat prin acest joc, ce ți s-a părut instructiv?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- spirit de inițiativă
- competențe sociale
- metacomunicare
- toleranță
- capacitate de concentrare
- dezvoltarea încrederii
- coordonarea mișcărilor

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de vârstă, elemente nerecomandate / eventualități extreme, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Nu este cazul.

19. Nod marinăresc

a) Situația:

Acest joc este recomandat pentru consolidarea echipei și umplerea timpului.

b) Scopul:

Scopul jocului este ca participanții să se obișnuiască între ei, să rezolve împreună o exerciție, astfel întărind coeziunea și colaborarea din grup.

c) Descrierea, cursul:

Participanții formează un cerc, se țin de mână. Un jucător stă în afară cercului, cu spatele spre ceilalți. Cei din cerc trebuie să alcătuiască un nod cât mai complicat trecând sub/peste mâinile celorlalți, învărtindu-se fără să se rupă lanțul uman. Apoi, jucătorul care a stat cu spatele spre ceilalți trebuie să dezlege nodul.

d) Numărul recomandat de participanți:

8-30 de persoane

e) Locația ideală:

Se poate realiza oriunde

f) Timpul necesar:

15-20 de minute

g) Echipamentul necesar:

Nu

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- atenție acordată celorlalți
- asertivitate
- reacție rapidă
- capacitate de concentrare
- abilitatea de a înțelege situația

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de vârstă, elemente nerecomandate / eventualități extreme, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

- Jocul implică contact fizic, fapt asupra căruia trebuie atrasă atenția participanților.

Jocul are mai multe variante:

- Participanții formează un cerc, își întind mâinile în față, își închid ochii și pornesc spre mijlocul cercului și prind mâinile cuiva. După ce fiecare mâine și-a găsit perechea, participanții își deschid ochii și împreună dezleagă nodul fără să rupă lanțul uman.

Participanții formează un cerc strâmt, cu umărul drept spre mijlocul cercului. Își ridică mâinile sus și încep să se încline spre mijlocul cercului, în timp ce prind mâinile cuiva. După ce fiecare mâine a găsit o pereche, poate să înceapă dezlegarea nodului.

20. Cerc viciș

a) Situația:

Acest joc este recomandat la începutul consolidării echipei.

b) Scopul:

Scopul jocului este ca participanții să se obișnuiască între ei, să acorde atenție celorlalți și consolidarea încrederii.

c) Descrierea, cursul:

Se formează un cerc foarte strâns în care fiecare participant stă cu umărul drept spre mijlocul cercului și corpul atinge persoana din față și cea din spate deopotrivă. Fiecare prinde șoldul persoanei din față și toată lumea își îndoaie genunchii până ce se sprijină deja pe genunchii persoanei din spate. După ce participanții au reușit să se așeze, pot începe mișcarea. Participanții îi dau drumul șoldului persoanei din față și încearcă să facă pași.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-15 de persoane

e) Locația ideală:

Se poate realiza oriunde

f) Timpul necesar:

10-15 de minute

g) Echipamentul necesar:

Nu este cazul.

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- colaborare, atenție acordată celorlalți
- dezvoltarea încrederii
- coordonarea mișcărilor

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Jocul implică contact fizic, fapt asupra căruia trebuie atrasă atenția. Se poate întâmpla că o parte din participanții vor să se sustragă de la joc, fiindcă i-ar fi dificilă realizarea acestuia din punct de vedere fizic. În acest caz, aceste persoane pot participa la conducerea jocului (de exemplu el numără câți pași a reușit să facă grupul, cât de departe poate să înainteze etc.)

Să avem grijă de ceilalți!

Jocul poate fi aplicat ca un exercițiu de umplerea timpului sau chiar și pentru introducerea sau partea finală a unui element mai mare.

21. Mătura care se răstoarnă

a) Situația:

Acest joc este recomandat pentru a face cunoștință, a consolida echipa.

b) Scopul:

În urma acestei metode, se ridică barierele cauzate de noul mediu și de partenerii necunoscuți, participanții fac cunoștință.

c) Descrierea, cursul:

Participanții se așează în cerc. Un jucător așează o mătură în mijlocul cercului în așa fel încât sorgul să arate în sus, îi dă drumul și spune numele cuiva:

- Andrei, de exemplu

În acest moment, Andrei trebuie să se ridice și să prindă mătura. Dacă a reușit, se așează din nou la locul lui și jucătorul anterior trebuie să stea înapoi în mijlocul cercului. Dar dacă Andrei nu a reușit s-o prindă înainte să cadă pe pământ, atunci el trebuie s-o repună în mijlocul cercului.

d) Numărul recomandat de participanți:

3-25 de persoane

e) Locația ideală:

Se poate realiza oriunde

f) Timpul necesar:

15-20 de minute

g) Echipamentul necesar:

Mătură

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de întreprindere
- reacție rapidă
- capacitate de memorare

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de vârstă, elemente nerecomandate / eventualități extreme, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Participanții pot folosi numere în loc de nume. O variantă mai dificilă este dacă se folosesc împreună numele și numerele.

22. "Cucerirea" scaunului

a) Situația:

Acest joc este recomandat pentru consolidarea echipei și dezvoltarea colaborării.

b) Scopul:

În urma acestei metode, coeziunea grupului se întărește, participanții observă avantajele colaborării, respectiv faptul că rezolvarea unei sarcini este mai ușoară dacă o facem împreună, cu atenția acordată partenerilor noștri.

c) Descrierea, cursul:

Fiecare participant are nevoie de un scaun. Se pun scaunele în sală fără vreo anume ordine. Conducătorul jocului stă pe picioare, ceilalți stau pe scaune și lasă un scaun liber. Conducătorul jocului se plimbă într-un anumit ritm printre scaune către scaunul cel liber, iar ceilalți trebuie să-l împiedice să-l ocupe în așa fel încât numai un singur jucător să se ridice și să se așeze pe scaunul liber. Dacă mai mulți participanți se ridică în același timp, jocul trebuie reluat de la început. Dacă conducătorul jocului a reușit să se așeze, jocul se termină sau un alt jucător poate îndeplini rolul conducătorului.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-20 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis, dar se poate realiza și în aer liber

f) Timpul necesar:

15-25 de minute

g) Echipamentul necesar:

Scaune

h) Aspectele evaluării:

La evaluarea următoarele întrebări sunt recomandate:

- Cum v-ați simțit?
- Ați avut vreo strategie? Dacă da, cum v-a ajutat?
- Cum ați putut lucra împreună?
- Ați avut un îndrumător în timpul jocului pe care l-ați urmat?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- reacție rapidă
- procesare și reacție rapidă
- capacitate de cooperare
- competențe sociale și civice
- gândire strategică

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Metoda poate fi aplicată și în așa fel încât se acordă grupului 1-2 minute pentru discutarea strategiei.

23. Bate ritmic din palme!

a) Situația:

Acest joc este recomandat pentru consolidarea echipei și umplerea timpului.

b) Scopul:

Scopul jocului este ca barierele dintre participanții să se ridice și ca participanții să se obișnuiască între ei.

c) Descrierea, cursul:

Participanții se așează într-un cerc și bat ritmic din palme. Cineva începe șirul de numere începând cu unu, pe un ritm anume, următorul jucător continuă cu doi și așa mai departe. Regula principală este că la numerele care conțin 7 sau pot fi împărțite la 7, jucătorul nu are voie să spună numărul respectiv. Cel care face greșeală, cade din joc.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-25 de persoane

e) Locația ideală:

Se poate realiza oriunde

f) Timpul necesar:

20-25 de minute

g) Echipamentul necesar:

Nu este cazul.

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- atenție acordată celorlalți
- atenție distributivă
- capacitate de concentrare

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Metoda poate fi aplicată și ca un joc pentru umplerea timpului.

24. Schimb de locuri

a) Situația:

Jocul este recomandat pentru consolidarea echipei și umplerea timpului.

b) Scopul:

Scopul jocului este ca barierele dintre participanții să se ridice, respectiv ca participanții să se obișnuiască între ei și să se dezvolte colaborarea și încrederea în interiorul grupului.

c) Descrierea, cursul:

Participanții se așează pe scaune într-un cerc și au cu un scaun mai puțin decât numărul jucătorilor. Fiecare participant primește un număr. O persoană din grup va fi legată la ochi și învârtită în mijlocul cercului ca să-și piardă orientarea. Jucătorul legat la ochi spune două numere și cei care dețin aceste numere trebuie să schimbe locuri înăuntrul cercului. Jucătorul legat la ochi trebuie să-l prindă pe careva. Dacă cei doi jucători cu numere au reușit să schimbe locurile, cel din mijloc trebuie să spună din nou două numere. Dar dacă acesta l-a atins pe cineva, își schimbă locul cu persoana respectivă, iar toată lumea trebuie să se așeze la un alt loc, învârtim noul jucător din mijloc și jocul începe din nou.

În timpul schimbului de locuri, zgomotele deranjante și derutante sunt interzise!

d) Numărul recomandat de participanți:

8-20 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis, dar se poate realiza și în aer liber

f) Timpul necesar:

20-25 de minute

g) Echipamentul necesar:

un batic, scaune

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- atenție acordată celorlalți
- capacitate de concentrare
- încredere

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

În timpul jocului participanții trebuie să aibă grijă de ceilalți și de ei înșiși.

25. Prinde un bețișor!

a) Situația:

Jocul este recomandat pentru consolidarea echipei, dezvoltarea comunității și a colaborării.

b) Scopul:

Scopul metodei este întărirea colaborării și atenției dintre membrii grupului. Mai mult, se pot observa rolurile în interiorul grupului.

c) Descrierea, cursul:

Se așează bețișoarele pe pământ având aproximativ aceeași distanță între ele. Se marchează un traseu de-a lungul căruia grupul trebuie să treacă. Participanții pot atinge cu un singur deget capătul bețișoarelor și astfel trebuie să le ridice în același timp toate bețișoarele de pe pământ și să le care de-a lungul traseul marcat. Deci o persoană ține două bețișoare, câte unul pe un deget. Dacă cineva scapă un bețișor, jocul trebuie reluat de la început și durează până când grupul atinge țelul.

La începutul jocului se poate acorda grupului 1-2 minute pentru discutarea strategiei.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-20 de persoane

e) Locația ideală:

Se poate realiza oriunde (obstacole sunt recomandate: scări, teren accidentat)

f) Timpul necesar:

2 minute pentru discutarea strategiei

Până când grupul atinge țelul

g) Echipamentul necesar:

Bețișoare într-un număr corespunzător numărului de participanți

h) Aspectele evaluării:

La evaluare următoarele întrebări sunt recomandate:

- Cum te-ai simțit în timpul jocului?
- Cât de bine ați reușit să aplicați strategia?
- Ați avut un îndrumător în timpul jocului pe care l-ați urmat?
- Ce roluri au apărut? (persoana care învinovățește, care îndrumează, cea tăcută, cea care se ceartă)

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă și de întreprindere
- competențe sociale și civice
- gândire strategică
- capacitate de a rezolva o problemă
- atenție acordată celorlalți
- capacitate de concentrare
- colaborare

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de vârstă, elemente nerecomandate / eventualități extreme, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Jocul poate fi jucat și contra timp în așa fel încât grupul ghicește în cât timp poate ajunge din punctul A în punctul B, dar se poate aplica și o regulă suplimentară, potrivit căreia participanții trebuie să ajungă la țel în liniște absolută (după discutarea strategiei).

26. Vânătorul de hobby-uri

a) Situația:

Acest joc este recomandat pentru a face cunoștință.

b) Scopul:

Scopul jocului este ca membrii grupului să se cunoască între ei și ca relațiile dintre ei să se întărească.

c) Descrierea, cursul:

Grupul mare se împarte în minigrupuri de 3-4 persoane în care participanții discută despre hobbyurile proprii. Un grup stă în fața celorlalți și le povestește despre aceste hobbyuri, iar ceilalți trebuie să ghicească care hobby cui aparține. Membrii din restul grupurilor au voie să pună în total două întrebări, adresându-se persoanei pe care vor s-o întrebe. Acel grup este câștigătorul care a ghicit cele mai multe hobbyuri ale membrilor. Apoi urmează un alt grup. Jocul se termină când fiecare minigrup a fost luat la rând.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-25 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis

f) Timpul necesar:

10-15 de minute

g) Echipamentul necesar:

pix, foi de hârtie (dar nu neapărat)

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă și de întreprindere
- competențe sociale și civice
- capacitate de convingere
- impunerea intereselor
- capacitate de a culege informații

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de vârstă, elemente nerecomandate / eventualități extreme, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Nu este cazul.

27. Eu încă nu am...

a) Situația:

Acest joc este recomandat pentru a face cunoștință.

b) Scopul:

Scopul acestui joc este ca participanții să se cunoască între ei și ca barierele cauzate de noul mediu să se ridice.

c) Descrierea, cursul:

Participanții se așează în cerc și au un scaun mai puțin decât numărul jucătorilor. O persoană stă în mijloc și spune o propoziție care începe în felul următor: "Eu încă nu am..." și se termină într-un enunț adevărat. De exemplu: "Eu încă nu am fost în Africa." După acest enunț, fiecare participant pentru care acest enunț este valabil (adică încă nu a fost în Africa) trebuie să se ridice și să-și caute un alt loc, în timp ce persoana din mijloc încearcă să se așeze undeva. Participanții pentru care acest enunț nu este valabil (adică au fost deja în Africa) pot rămâne la loc. După schimbarea locurilor, o altă persoană rămâne fără scaun și de această dată ea trebuie să spună o propoziție care începe cu "Eu încă nu am..." Cheia jocului este sinceritatea, de aceea participanții trebuie rugați neapărat să se gândească la enunțuri raționale și decente, respectiv să răspundă sincer.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-20 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis, dar se poate realiza și în aer liber

f) Timpul necesar:

15-20 de minute

g) Echipamentul necesar:

Scaune

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- dezvoltarea încrederii
- concentrare, atenție

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

În acest joc sinceritatea are rol principal, dar trebuie să avem grijă să nu jignim pe nimeni. În timpul jocului participanții își schimbă locurile, de aceea trebuie să aibă grijă de ceilalți (de exemplu: 2 persoane vor să se așeze pe același scaun, se împing între ei și cad la pământ), fapt asupra căruia trebuie atrasă atenția înainte de începerea jocului!

28. Joc de introducere – ABC

a) Situația:

Jocul este recomandat pentru consolidarea echipei, observarea rolurilor din grup și pentru umplerea timpului.

b) Scopul:

Scopul jocului este ca participanții să se cunoască între ei și ca relațiile dintre ei, colaborarea, respectiv coeziunea grupului să se întărească.

c) Descrierea, cursul:

Grupul trebuie să caute pentru fiecare literă din alfabetul român/englez un obiect care se află în locul respectiv.

d) Numărul recomandat de participanți:

6-25 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis

f) Timpul necesar:

10-20 de minute

g) Echipamentul necesar:

Literele alfabetului listate/scrise pe o foaie, obiecte de la fața locului.

h) Aspectele evaluării:

Următoarele întrebări sunt recomandate:

- Ați reușit să rezolvați sarcina?
- Cu ce dificultăți v-ați confruntat?
- Cine v-a spus ce trebuie de făcut? Cine a împărțit literele?
- Cum ați rezolvat sarcina?
- Ce alte modalități de rezolvare puteți să vă gândiți?

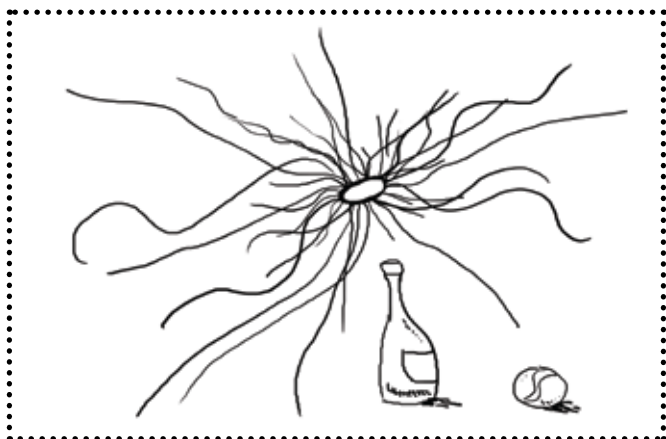
i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă și de întreprindere
- competențe sociale și civice
- colaborare
- creativitate
- procesare și reacție rapidă
- atenție distributivă

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Jocul poate fi jucat și contra timp, mai multe minigrupuri pot concura între ele.

29. Luați mingea!



a) Situația:

Acest joc este recomandat în ultima fază a acomodării participanților, a consolidării echipei.

b) Scopul:

Scopul jocului este întărirea colaborării, coeziunii grupului și a rezolvării colective a problemelor.

c) Descrierea, cursul:

Pregătire:

La un inel de perdea legăm sfori de lungimi diferite (mai mult de un metru), cu min. 6-8 fire mai multe decât numărul participanților, sau în funcție de numărul persoanelor din grup și mai multe, dar numărul firelor nu poate fi mai mult decât numărul dublu a participanților.

Aceste sfori pot avea chiar și o lungime de 4-5 metri.

Cursul:

Participanții vor fi rugați să ia în mână capătul firelor legate la inelul de perdea, astfel, vor fi persoane care primesc numai un singur fir și persoane care primesc două. Ei trebuie să ridice inelul cu ajutorul sfoșilor (sfoșile trebuie întinse puternic). Apoi, îl pun pe o sticlă PET fără capac, după care urmează o minge de tenis. Participanții trebuie rugați să ridice mingea de tenis cu ajutorul sfoșilor și să o ducă la un anumit loc, care a fost marcat deja la început, în așa fel încât toate firele să rămână întinse. Acolo trebuie să pună mingea pe poziția inițială, adică pe sticla PET. Dacă mingea cade, jocul trebuie reluat de la început, de la punctul de pornire.

Calea care duce la țel – în funcție de posibilități – să fie plină de obstacole: ușă îngustă, coridor, trepte în sus, trepte în jos, scaune, mese, bănci în cale, condiții diferite de lumină etc.

Sfaturi:

- În prima rundă nu trebuie să intervenim dacă unele dintre sfori nu sunt întinse. Important este ca mingea să atingă țelul fără să cadă și ca participanții să lucreze împreună.
- O variantă mai dificilă ar fi dacă suntem foarte stricți privind întinderea sforilor și dacă una dintre ele este destinsă, trimitem grupul înapoi la punctul de pornire. (În acest caz cerem doi voluntari care îi observă pe ceilalți.)
- O altă variantă mai dificilă este dacă jocul este jucat contra timp.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-20 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis plin de obstacole (coridor îngust, trepte în sus, în jos, mese, scaune, ușă deschisă, obiecte atârând în cale etc.)

f) Timpul necesar:

1-1,5 oră

g) Echipamentul necesar:

minge de tenis, un inel de perdea (din lemn), un ghem de sfoară, 1-2 sticle PET (goale, fără capaci)

h) Aspectele evaluării:

După îndeplinirea sarcinii trebuie neapărat să acordăm timp pentru feedbackuri, pentru discutarea experiențelor. Următoarele întrebări sunt recomandate:

- Cum te-ai simțit în timpul jocului?
- Ați avit cineva din grup care a îndrumat procesul?
- Ce roluri ați remarcat?
- Vi s-a părut transparent/haotic procesul?
- V-a deranjat că nu ați avut un îndrumător stabilit la început?
- Vi s-a părut dificil să respectați regulile? (Dacă s-a stabilit regulile la începutul jocului)

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

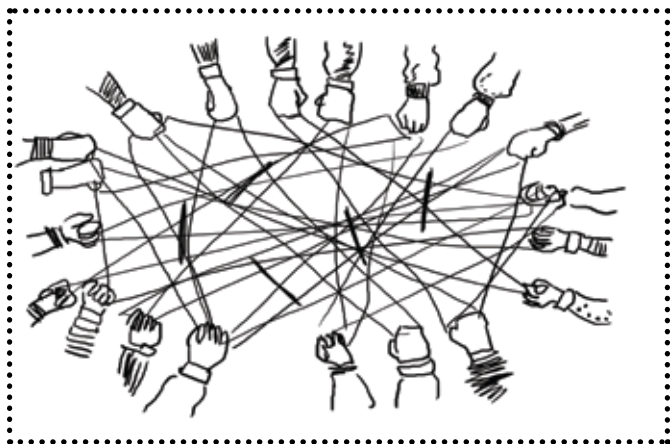
- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- asertivitate
- atenție distributivă
- atenție acordată celorlalți
- capacitate de a rezolva o problemă
- reacție rapidă
- creativitate
- răbdare
- colaborare

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Metoda este recomandată pentru consolidarea echipei și rezolvarea problemelor, însă în timpul jocului – mai ales dacă s-au stabilit regulile – conflictele existente și cele ascunse ies la suprafață și influențează îndeplinirea sarcinii și motivația grupului pentru realizarea sa.

Trebuie atrasă atenția participanților asupra faptului că trebuie să aibă grijă unul de celălalt și să fie disciplinați în timpul jocului.

30. Rețea de informații – Ghicește la ce ne-am gândit!¹



a) Situația:

Acest joc promovează gândirea colectivă, munca colectivă.

b) Scopul:

Scopul jocului este ca jucătorul ales să ghicească pe baza anumitelor cuvinte-cheie acel cuvânt, expresie, nume, etc. pe care grupul l-a stabilit la început.

c) Descrierea, cursul:

Jocul are trei runde:

1) Participanții trebuie să aleagă două persoane care trebuie să iasă din sală. Ei nu au voie să participe la prima rundă. Membrii grupului trebuie să se gândească la un cuvânt care îl caracterizează cel mai bine pe grup. Acesta poate fi un cuvânt, concept, eveniment (etc.) Dacă au reușit să găsească un cuvânt, fiecare membru trebuie să se gândească la două expresii care caracterizează cuvântul respectiv. (De exemplu: cuvântul care trebuie ghicit: democrație. Cuvintele care îl caracterizează: popor, egalitate, regim, alegeri etc.) Fiecare participant va avea două caracteristici. Astfel, dacă numărul de persoane este 8, numărul caracteristicilor va fi 16.

2) După ce toată lumea s-a gândit la două cuvinte și le-a memorat, participanții formează un cerc. Unul dintre cei doi participanți care au ieșit,

1 Metoda este propria inovație a lui Mónika Holczer.

intră și primește un ghem de sfoară și 5 bețișoare. El trebuie să țeară o pânză printre participanți, pe care va așeza cele 5 bețișoare. Suporturile pânzei vor fi mâinile participanților care trebuie să le țină întins în așa fel încât bețișoarele să nu cadă. Această pânză simbolizează rețeaua de informații.

3) După ce jucătorul a reușit să țeară pânza și să așeze bețișoarele pe ea, poate să intre și cealaltă persoană. Ea va avea sarcina să înțeleagă această rețea de informații. Îi spunem că trebuie să ghicească un cuvânt având posibilitatea de a cere informații despre cuvântul respectiv de la membrii grupului. Însă fiecare informație are un preț. O informație înseamnă pierderea unei sfori din pânză. Persoana de la care cere informația, eliberează pânza din mână. Dificultatea jocului se află în faptul că jucătorul trebuie să ceară informații într-o ordine care să împiedică căderea bețișoarelor, adică pânza trebuie să le țină. Jocul se termină în momentul în care jucătorul ghicește cuvântul sau pierde jocul dacă toate bețișoarele cad la pământ. Astfel este important ca jucătorul să aibă în vedere de la cine cere informația următoare.

d) Numărul recomandat de participanți:

6-10 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis, calm

f) Timpul necesar:

20-40 de minute

g) Echipamentul necesar:

1 ghem de sfoară, 5 bețișoare

h) Aspectele evaluării:

Acest joc nu trebuie evaluat, dar evaluarea este recomandată. Putem să punem următoarele întrebări:

- Cum v-ați simțit în timpul jocului?
- Ce dificultăți au apărut?
- A fost greu să ghiciți cuvântul pe baza cuvintelor-cheie?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- asociere liberă
- spirit de inițiativă
- asertivitate
- perseverență
- atenție distributivă
- atenție acordată celorlalți
- capacitate de a rezolva o problemă
- creativitate
- răbdare
- concentrare
- colaborare
- gândire logică

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Jocul poate fi aplicat ca o metodă pentru umplerea timpului sau pentru consolidarea echipei.



B.

Metode pentru dezvoltarea
încrederii

31. Cercetare și întâlnire

a) Situația:

Această metodă este recomandată pentru a face cunoștință (mai ales spre sfârșitul acestei faze).

b) Scopul:

În urma acestei metode, se ridică barierele cauzate de noul mediu și de partenerii necunoscuți, participanții se cunosc între ei, însă nu prin intermediul cuvintelor, ci prin atingeri, și încrederea participanților față de ceilalți se dezvoltă.

c) Descrierea, cursul:

Toată lumea se mișcă cu ochii închiși, încet, precaut și fără să vorbească. Dacă doi participanți se întâlnesc, trebuie să se salute între ei gingaș, fără niciun cuvânt. Folosesc numai mișcări, apoi merg mai departe. Între timp conducătorul jocului dă instrucțiuni:

- oprește-te în fața cuiva, să-i examinăm fața și să mergem mai departe
- se salută doar cu mâinile
- degetele trebuie să fie „furioase”, trebuie să se lupte între ele iar apoi să se împace
- caută pe cineva cu părul la fel de lung ca al tău și, dacă l-ai găsit, luați-vă de mână și mergeți împreună mai departe.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-20 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis fără obstacole

f) Timpul necesar:

25-30 de minute

g) Echipamentul necesar:

Nu este cazul.

h) Aspectele evaluării:

La sfârșitul jocului următoarele întrebări sunt recomandate:

- Cum te-ai simțit în timpul jocului?
- Ți s-a părut dificil că nu vezi?
- Ți-ai recunoscut partenerii?
- Pe ce ți-ai bazat orientarea?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- spirit de întreprindere
- capacitate de a se adapta
- sensibilizare
- competențe sociale și civice
- dezvoltarea orientării
- consolidarea încrederii
- atenție acordată celorlalți
- capacitate de concentrare

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Evaluarea și discutarea sentimentelor este recomandată.

32. Șarpele orb

a) Situația:

Acest joc este recomandat pentru dezvoltarea încrederii dinăuntrul grupului.

b) Scopul:

Scopul jocului este ca încrederea și colaborarea între membrii grupului, respectiv atenția acordată celorlalți să se întărească.

c) Descrierea, cursul:

Participanții alcătuiesc un rând păstrând între ei o distanță de un braț și leagă pe toată lumea la ochi. Rugăm jucătorii să-și ia în mâna dreaptă o frânghie. Dezlegăm primul jucătorul la ochi, astfel el va deveni ochiul șarpelui. Participanții trebuie să ajungă prin tot felul de obstacole și diferite condiții de teren, din punctul A în punctul B. Conducătorul jocului arată calea, dar nu intervine și nu dă instrucțiuni, însă are grijă să prevină situațiile periculoase. Ochiul șarpelui este mereu prima persoană, care poate decide să dea instrucțiuni sau să rămână în liniște și să nu le avertizeze pe ceilalți despre schimbările terenului/obstacole.

Ochiul șarpelui se schimbă în anumite intervale (în funcție de numărul de participanți, în fiecare 2-3 minute). Cel care a stat în față, se duce la capătul rândului și se leagă la ochi. În timpul jocului fiecare participant trebuie să devină ochiul șarpelui cel puțin o dată până la țel.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-15 persoane

e) Locația ideală:

Se poate realiza oriunde, dar este recomandată ieșirea din spațiul închis în aer liber

f) Timpul necesar:

25-30 de minute

g) Echipamentul necesar:

Basma pentru fiecare participant, frânghie

h) Aspectele evaluării:

La evaluare următoarele întrebări sunt recomandate:

- Cum te-ai simțit în timpul jocului?
- Cum ți s-a părut că nu ai văzut nimic?
- Cât de epuizant a fost jocul?
- Cum ți s-a părut să fii ochiul șarpelui?
- Ați primit destule instrucțiuni de la ochiul șarpelui sau nu?
- Instrucțiunile, avertizările primite de la primul jucător v-au compensat lipsa vederii sau ați fi avut nevoie de alte informații?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- atenție acordată celorlalți
- dezvoltarea încrederii
- sensibilizare
- toleranță
- responsabilitate față de o altă persoană

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de vârstă, elemente nerecomandate / eventualități extreme, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Jocul cere mare atenție de la fiecare participant și implică o tensiune crescută (la nervi)/nesiguranță, de aceea se poate întâmpla oricând că cineva trebuie să se retragă din rolul "orbului". Acest fapt trebuie clarificat la început și posibilitatea retragerii trebuie să fie asigurată în tot timpul jocului, apoi jocul și experiențele trăite trebuie discutate.

Să avem grijă de ceilalți atât din punct vedere fizic cât și psihic!

33. Dă-i drumul și relaxează-te!

a) Situația:

Jocul este recomandat pentru dezvoltarea încrederii și pentru cunoașterea propriilor limite.

b) Scopul:

Scopul jocului este ca participanții să învețe cum să aibă încredere – chiar oarbă – în partenerii lor.

c) Descrierea, cursul:

Prezentăm trei variante:

Cu trei jucători. Doi jucători stau față-n față și îl așteaptă pe al treilea jucătorul, care se înclină spre ei din mijloc cu ochii închiși și pe care îl prind. Apoi, cei doi "pasează" între ei pe al treilea. Jocul merge mai departe schimbând rolurile din grup.

Se formează cupluri. O persoană din cuplu stă cu ochii închiși, ținându-și brațele întinse de-a lungul corpului. În spatele ei stă partenerul. La un semn dat (de exemplu partenerul îi atinge umărul) aceasta se înclină cu spatele, ținându-și corpul țeapăn. Partenerul o prinde cu antebrațele sale la subsoara acesteia și o așează înapoi în poziție verticală. Această variantă cere mai multă disciplină și încredere decât varianta anterioară. Jocul se continuă cu schimbarea rolurilor în cuplu.

Se joacă în grup. Se formează un cerc strâmt și închis. O persoană stă în mijlocul cercului, o legăm la ochii și o rugăm să se încline într-o direcție oarecare. Trebuie s-o asigurăm că indiferent în ce direcție se înclină, o vom prinde. După ce aceasta s-a înclinat, cei care au prins-o o pasează mai departe vecinilor și așa face roata persoana din mijloc. La sfârșit o vom întreba cum s-a simțit în mijlocul cercului și când s-a simțit în cea mai mare siguranță. (O persoană se simte în cea mai mare siguranță atunci când este sprijinită de cea mai mare suprafață.)

d) Numărul recomandat de participanți:

minigrupuri de 2-3 persoane

e) Locația ideală:

Se poate realiza oriunde, unde nu se află obstacole

f) Timpul necesar:

5-10 minute

g) Echipamentul necesar:

Nu este cazul.

h) Aspectele evaluării:

Un punct-cheie al jocului este evaluarea: discutarea experiențelor trăite, dificultăților, eventualelor piedici este recomandată cu ajutorul unor întrebări. Recomandăm următoarele întrebări:

- Cât de greu ți s-a părut să fii în mijloc?
- Ai putut avea încredere absolută în partenerul tău/partenerii tăi?
- Ai avut senzație de frică?
- Ce ți s-a părut dificil în timpul jocului?
- Când te-ai simțit în cea mai mare siguranță?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- competențe lingvistice în limba maternă
- spirit de inițiativă
- răbdare
- atenție mare și concentrare
- asertivitate
- încredere
- atenție acordată celorlalți

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

E important să nu forțăm limitele și să dăm posibilitate pentru creșterea treptată a vitezei și pentru pasare. Încă de la începutul jocului trebuie atrasă atenția participanților să aibă grijă de ceilalți.

La evaluarea trebuie să avem în vedere că nu avem voie să-i judecăm pe ceilalți și trebuie să fim sinceri.

34. Conducerea orbilor

a) Situația:

Jocul este recomandat pentru dezvoltarea încrederii și pentru sensibilizare.

b) Scopul:

Scopul jocului este ca participanții să învețe cum să aibă încredere în partenerii lor, să fie atenți la semne exterioare, să fie empatici și toleranți și să-i facă pe ceilalți sensibili la diferențele mediului înconjurător.

c) Descrierea, cursul:

Se formează cupluri și o persoană din fiecare cuplu se leagă la ochi. Direcția persoanei legată la ochi va fi stabilită de partenerul ei, care merge în fața ei la o distanță de aprox. 2 metri și dă instrucțiuni referitoare la direcție. Persoana legată la ochi trebuie să treacă prin traseul plin de obstacole urmând instrucțiunile. Jocul poate continua pe un alt traseu, schimbând rolurile.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-14 persoane

e) Locația ideală:

Traseu plin de obstacole, fie în spațiu închis, fie în aer liber

f) Timpul necesar:

5-10 minute

g) Echipamentul necesar:

Basma și obiecte pentru a crea obstacole (buștean, bancă, scaun, masă, geantă, coș de gunoi etc.)

h) Aspectele evaluării:

Un punct-cheie al jocului este evaluarea: discutarea experiențelor trăite, dificultăților, eventualelor piedici este recomandată cu ajutorul unor întrebări:

- Cum ți s-a părut rolul "orbului", respectiv al îndrumătorului?
- Ai avut încredere absolută în partenerul tău și ai acceptat instrucțiunile sale?
- Ai avut senzație de frică?
- Ai primit destule de instrucțiuni de la partenerul tău pentru a ocoli obstacolele?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- mare atenție și concentrare
- încredere
- procesare și reacție rapidă
- asertivitate
- răbdare

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Jocul cere mare atenție de la fiecare participant și implică o tensiune crescută (la nervi)/nesiguranță, de aceea se poate întâmpla oricând că cineva trebuie să se retragă din rolul "orbului". Acest fapt trebuie clarificat la început și posibilitatea retragerii trebuie să fie asigurată în tot timpul jocului, apoi jocul și experiențele trăite trebuie discutate.

Să avem grijă de ceilalți atât din punct vedere fizic cât și psihic!

35. Am încredere în tine!

a) Situația:

Acest joc este recomandat în cazul acelor grupuri în care membrii se cunosc între ei de mai mult timp, se întâlnesc regulat sau studiază, lucrează împreună de mai mult.

b) Scopul:

Scopul jocului este consolidarea încrederii între membrii grupului, cunoașterea de sine. Autoreflexie cu privire la limitele propriei senzații de siguranță.

c) Descrierea, cursul:

Înainte de încercarea jocului este important ca membrii grupului să se afle într-o stare calmă, relaxată. Este recomandat să începem cu o conversație introductivă cu ajutorul căreia participanții se obișnuiesc cu situația. Ce este de fapt încrederea? Ce înseamnă pentru tine? Ce este siguranța? Când, unde și cu cine ne simțim în siguranță? E important ca grupul să fie înconjurat de un mediu calm. Membrii grupului formează cupluri. Un membru din fiecare cuplu se culcă jos pe pământ (pe spate). Cealalta persoană se așează pe genunchi, la capul partenerului. Cel care stă culcat își ridică capul, partenerul lui ia capul în mâini și îl ține de ceafă. Persoana care stă culcat trebuie să se relaxeze cât mai mult și să aibă încredere în partenerul său că îi va ține capul. Persoana pe genunchi trebuie să asigure o poziție stabilă și în momentul în care simte greutatea capului, începe să-l tragă ușor la dreapta, la stânga, în sus și în jos cu mișcări încete, dar numai dacă simte să partenerul s-a relaxat și i-a predat controlul corpului. În caz contrar, nu mișcă capul, numai îl ține. La sfârșitul jocului rolurile se schimbă și jocul începe din nou.

d) Numărul recomandat de participanți:

4-12 persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis calm, liniștit

f) Timpul necesar:

20-40 de minute

g) Echipamentul necesar:

Nu este cazul.

h) Aspectele evaluării:

Următoarele întrebări sunt recomandate:

- Cum te-ai simțit?
- Ți s-a părut ușor să te relaxezi?
- Ai reuși să te lași în grija altcuiva?
- Ce informații noi ai aflat despre tine însuși?
- Te-ai simțit în siguranță?
- Ai simțit responsabilitate din partea persoanei care ținea capul?
- Ai simțit că greutatea capului partenerului crește cu timpul?
- După acest joc putem vorbi despre tipurile de personalități, formarea încrederii și relațiile în interiorul grupului. Cât de mare este nivelul de încredere al grupului?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- răbdare
- atenție și concentrare mare
- încredere
- atenție acordată celorlalți
- capacitate de autoreflexie
- toleranță
- acceptarea celorlalți

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Acest joc este recomandat peste vârsta de 14 ani în cazul grupurilor în care membrii se cunosc bine. Disciplina, atenția și atenția acordată celorlalți sunt foarte importante în acest joc. Trebuie să respectăm dorința cuiva dacă nu vrea să participe la acest joc. Chiar și atitudinea aceasta reprezintă o informație despre el însuși și despre starea încrederii. Fiecare individ are propria senzație de siguranță și propria măsură a încrederii, pe care o acordă celorlalți, fapte asupra cărora trebuie atrasă atenția.

36. Trei maimuțe

a) Situația:

Jocul este recomandat acelor grupuri care vor să-și îmbunătățească colaborarea dintre membrii lor. Jocul poate fi aplicat cu scopul de a demonstra în mod pragmatic canalele de comunicare.

b) Scopul:

Scopul jocului este ca eficiența comunicării să crească în interiorul grupului. Un alt scop este consolidarea colaborării.

c) Descrierea, cursul:

Avem nevoie de trei participanți: un „orb”, un „surd” și un „mut”. Mutul poate fi mai multe persoane, chiar și întregul grup. Mutul, de la sine înțeles, nu are voie să vorbească, gura lui nu se poate mișca, are voie numai să gesticuleze. Îl legăm pe orbul la ochi. Surdul va fi intermediarul între mutul și orbul. Spațiul trebuie împărțit la trei. Într-o parte trebuie ascuns un obiect pentru mutul, de exemplu: o minge. Orbul va trebui s-o găsească. Pe cealaltă parte stă grupul mut. Vis-a-vis de persoana mută sau de întregul grup mut stă surdul. Orbul se poate mișca numai în spatele surdului. Surdul nu are voie să se întoarcă, are voie să se uite numai la mutul. Surdul trebuie să-i descrie orbului calea spre minge pe baza gesticulării a mutului. Mutul vede mișcarea orbului. Surdul trebuie să dea indicații orbului pe baza gesticulării a mutului. Jocul se termină atunci când orbul găsește mingea.

d) Numărul recomandat de participanți:

6-30 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiul închis

f) Timpul necesar:

20-40 de minute

g) Echipamentul necesar:

1 scaun, un obiect/minge

h) Aspectele evaluării:

În timpul evaluării este recomandat sugerarea modului în care o colaborare poate fi de succes. Următoarele întrebări sunt recomandate:

- Orbului: Cum te-ai simțit în rolul persoanei care trebuia condusă?
- Surdului: Cât de ușor sau greu ți s-a părut să transmiți indicațiile?
- Mutului: Cum ți s-a părut îndrumarea?
- Cum ați fi putut rezolva sarcina mai eficient, mai rapid?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- răbdare
- colaborare
- competențe de comunicare
- atenție acordată celorlalți
- creativitate

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de vârstă, elemente nerecomandate / eventualități extreme, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Jocul este recomandat de la vârsta de 12 ani. Jocul va avea rezultate numai dacă fiecare participant respectă regulile.

37. Doi prizonieri

a) Situația:

Jocul este recomandat în cazul acelor grupuri ai căror membri colaborează de mai mult timp și într-un fel depind unul de celălalt, deci trebuie să colaboreze.

b) Scopul:

Scopul jocului este ca participanții să recunoască avantajele colaborării și ca încrederea dintre membrii grupului să se întărească.

c) Descrierea, cursul:

Această metodă este un joc de roluri, care se bazează pe teoria jocului.

Contextul: Poliția arestează doi suspecți pentru o crimă foarte gravă. Din cauza lipsei de probe, necesare pentru a-i da în judecată, acești doi sunt despărțiți și primesc aceeași ofertă: Dacă primul prizonier mărturisește și partenerul lui tace, atunci primul va fi eliberat fără pedeapsă, iar partenerul lui, care nu a mărturisit, va fi condamnat la 10 ani de închisoare. Dacă primul refuză mărturisirea și al doilea mărturisește, al doilea va fi eliberat și primul primește 10 ani. Dacă niciunul dintre ei nu mărturisește, amândoi primesc 6 luni pentru o crimă mai mică. Dacă amândoi mărturisesc, fiecare primește 6 ani de pedeapsă.

Ambele alegeri depind de decizia celeilalte persoane, dar niciunul dintre ei nu știe cum va decide partenerul. Chiar dacă ar avea posibilitate de a discuta, nu au unde să știe dacă cealaltă persoană va ține promisiunea. La acest joc participă 2 prizonieri. În cazul grupurilor mai mici (de 6-8 persoane), restul membrilor observă evenimentele. În faza de evaluare îi putem întreba ei cum ar fi decis și care ar fi fost rezolvarea ideală. Dacă numărul grupului depășește 10 persoane, este recomandat împărțirea grupului în mai multe minigrupuri. Este recomandat ca cei doi prizonieri să fie separați, sau, în funcție de condiții, să nu se afle în aceeași cameră în momentul în care iau decizia. Putem invita la fiecare prizonier un "inspector", care pune diferite întrebări legate de crima săvârșită. Inspectorul poate îngreuna luarea deciziei. După ce amândoi prizonieri au luat decizia, se întâlnesc în fața plenului și sunt confrunțați cu deciziile.

Dificultatea constă în "rezolvarea" jocului – echilibrul există dacă amândoi decid mărturisirea. Indiferent ce face cealaltă persoană, interesul jucătorului este să mărturisească. Totuși, situația cea mai favorabilă ar fi cea în care niciunul dintre ei nu ar mărturisi. În cazul acesta, urmărirea interesului personal nu favorizează interesul public.

d) Numărul recomandat de participanți:

2-20 de persoane

e) Locația ideală:

Jocul poate fi realizat oriunde, important este ca prizonierii să nu se audă, să nu vadă unul pe celălalt.

f) Timpul necesar:

15-40 de minute

g) Echipamentul necesar:

scaune, mese

h) Aspectele evaluării:

Evaluarea jocului este indispensabilă. Este recomandată discutarea deznodămintelor posibile.

- Ce ar fi fost rezolvarea ideală?
- De ce au ales prizonierii acesta rezolvare?
- Ce a fost teoria lor?
- Ce este lecția jocului?
- Cum te-ai simțit când ai luat decizia?
- Cât de stresantă a fost luarea deciziei?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- gândire logică
- capacitate de cooperare
- capacitate de a recunoaște situația
- rezolvarea unei probleme
- rezistență la stres
- capacitate de a lua o decizie

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Jocul este recomandat de la vârsta de 14 ani.

a) Situația:

Jocul este recomandat în cazul acelor grupuri ai căror membri colaborează de mai mult timp și într-un fel depind unul de celălalt, deci trebuie să colaboreze.

b) Scopul:

Scopul jocului este ca participanții să recunoască avantajele colaborării și ca încrederea dintre membrii grupului să se întărească.

c) Descrierea, cursul:

Metoda este și în cazul acesta un joc de roluri. Este unul dintre jocurile elementare bazate pe teoria jocului care prezintă situația alegerii dintre siguranța personală și colaborarea socială. Ideea de bază este a lui Jean-Jacques Rousseau: doi vânători trebuie să decidă dacă vor să vâneze cerb sau iepure. Cerbul are mai multă valoare decât iepurele, dar cei doi vânători îl pot culca la pământ cerbul numai împreună, în timp ce amândoi pot vâna singuri câte un iepure. Decizia trebuie luată separat fără să discute între ei. Dacă unul merge singur la vânătoare de cerb, vine înapoi cu mâini goale. Deși interesul ambilor vânători este colaborarea, aceasta este mai riscantă decât vânătoarea de iepure – dacă nu au încredere unul în celălalt, amândoi vor vâna iepuri și astfel pierd prada cea mare.

Jocul are mai multe variante: prima varianta este jocul cu 2 vânători. Ceilalți din grup sunt numai observatori (ei participă la faza de evaluare). A doua varianta este realizarea jocului ca o exerciție în cuplu. Membrii grupului se aranjează în cupluri (dacă numărul de persoane este impar, se formează o “asociație de vânători” de 3 persoane). Partenerii se despart unul de celălalt. Fiecare primește o foaie albă de hârtie și un pix. Având foaia în mână, aceștia merg separat la o “plimbare de teren” și în timpul acestei plimbări trebuie să ia decizia și să scrie pe foaie cuvântul Iepure sau Cerb. După ce și-au notat deciziile, se întorc la grup și când ajunge și partenerul lor, fiecare arată propria foaie. Apoi urmează faza de evaluare comună.

d) Numărul recomandat de participanți:

2-20 de persoane

e) Locația ideală:

Jocul poate fi realizat oriunde, important e ca vânătorii să nu se audă/vadă unul pe celălalt

f) Timpul necesar:

15-40 de minute

g) Echipamentul necesar:

scaune, mese

h) Aspectele evaluării:

Evaluarea jocului este indispensabilă. Este recomandată discutarea dezno-
dămintelor posibile.

- Care ar fi fost rezolvarea ideală?
- De ce au ales vânătorii această rezolvare?
- Care a fost teoria lor?
- Care este lecția jocului?
- Cum te-ai simțit în momentul în care ai luat decizia?
- Cât de stresantă a fost luarea deciziei pentru participanții?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- logică
- gândire
- capacitate de cooperare
- capacitate de a recunoaște situația
- rezolvarea unei probleme
- rezistență la stres
- capacitate de a lua o decizie

**j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemen-
te/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane,
sfaturi-lecții):**

Jocul este recomandat de la vârsta de 14 ani.

39. Orbul conduce orbul

a) Situația:

Acest joc este recomandat acelor grupuri, în care membrii se cunosc de mai mult timp și au destulă încredere unul în celălalt.

b) Scopul:

Scopul jocului este ca participanții să aibă încredere maximă unul în celălalt, ca relațiile dintre membri să se întărească și ca o încredere mai profundă să se formeze în interiorul grupului.

c) Descrierea, cursul:

Pregătirea:

Pregătim atâtea bilețele câte persoane participă și scriem pe aceste bilețele numere aleatoare (nu un șir de numere!)

Cursul:

Rugăm participanții să formeze o linie undeva în mijlocul sălii și să aleagă pe cineva din grup care va fi conducătorul. După ce l-au ales, îi dăm fiecărui participant un bilețel, pe care nu au voie să-l arate nimănui (trebuie să rețină numărul!). Apoi, îl legăm pe fiecare la ochi – inclusiv pe conducătorul – și sarcina este următoarea:

Conducătorul legat la ochi trebuie să aranjeze în ordine crescătoare membrii grupului pe baza numerelor în așa fel încât nimeni nu are voie să vorbească, în sală trebuie să fie liniște absolută.

Se poate acorda 2 minute pentru discutarea strategiei înainte de începerea jocului.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-12 persoane

e) Locația ideală:

Un spațiu închis, pe care participanții îl cunosc deja (nu este prima oară când sunt aici)

f) Timpul necesar:

30-40 de minute, sau până ce se termină jocul

g) Echipamentul necesar:

Basmale, bilețele

h) Aspectele evaluării:

Un punct-cheie al jocului este evaluarea: discutarea experiențelor trăite, dificultăților, eventualelor piedici este recomandată cu ajutorul unor întrebări. Recomandăm următoarele întrebări:

- Ce impresie ai avut despre “orbire”?
- Cum vi s-a părut că nu ați avut voie să vorbiți?
- Ați avut încredere absolută unul în celălalt?
- Ați reușit să realizați strategia discutată?
- Cum te-ai simțit în rolul conducătorului? Cât de mare era responsabilitate?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- gândire strategică
- capacitate de a rezolva o problemă
- atenție mare acordată celorlalți
- capacitate de concentrare
- colaborare
- răbdare

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Jocul cere mare atenție de la fiecare participant și implică o tensiune crescută (la nervi)/nesiguranță, de aceea se poate întâmpla oricând că cineva trebuie să se retragă din rolul “orbului”. Acest fapt trebuie clarificat la început și posibilitatea retragerii trebuie să fie asigurat în tot timpul jocului, apoi jocul și experiențele trăite trebuie discutate.

Să avem grijă de ceilalți atât din punct vedere fizic cât și psihic!

Jocul este recomandat de la vârsta de 14 ani!

40. Triunghi de orbi

a) Situația:

Această metodă este recomandată pentru dezvoltarea încrederii și consolidarea colaborării.

b) Scopul:

Scopul jocului este ca încrederea între participanții să se întărească, respectiv capacitatea de a rezolva o problemă și colaborarea să se dezvolte.

c) Descrierea, cursul:

Legăm participanții la ochi și le dăm o frânghie în mână. Ei trebuie să formeze un triunghi echilateral în așa fel încât nimeni nu scapă frânghia și nimeni nu are voie să-și schimbe locul cu altcineva. În funcție de numărul participanților, se pot forma mai multe minigrupuri. Aceste minigrupuri trebuie să formeze poligoane diferite (de exemplu unul dintre ele un triunghi, celălalt un patrulater etc.)

d) Numărul recomandat de participanți:

8-20 de persoane

e) Locația ideală:

Se poate realiza oriunde, unde nu se află obstacole

f) Timpul necesar:

20-25 de minute

g) Echipamentul necesar:

Frânghie, basma

h) Aspectele evaluării:

Un punct-cheie al jocului este evaluarea: discutarea experiențelor trăite, dificultăților, eventualelor piedici este recomandată cu ajutorul unor întrebări. Recomandăm următoarele întrebări:

- Cum te-ai simțit în timpul jocului?
- Cum ați putut colabora?
- L-ați ascultat unul pe celălalt? V-a îndrumat cineva?
- Cum ți s-a părut să lucrezi "orb"?
- Ați creat vreo strategie pe care v-ați bazat?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- asertivitate
- creativitate
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- gândire strategică
- capacitate de a rezolva o problemă
- atenție mare acordată celorlalți
- capacitate de concentrare
- colaborare
- răbdare

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de vârstă, elemente nerecomandate / eventualități extreme, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Jocul cere mare atenție de la fiecare participant și implică o tensiune crescută (la nervi)/nesiguranță, de aceea se poate întâmpla oricând că cineva trebuie să se retragă din rolul "orbului". Acest fapt trebuie clarificat la început și posibilitatea retragerii trebuie să fie asigurată în tot timpul jocului, apoi jocul și experiențele trăite trebuie discutate.

Să avem grijă de ceilalți atât din punct vedere fizic cât și psihic!

41. Ghemuieste-te!

a) Situația:

Această metodă este recomandată pentru dezvoltarea încrederii.

b) Scopul:

Scopul jocului este dezvoltarea încrederii, consolidarea coeziunii grupului, dezvoltarea capacității de concentrare ridicată.

c) Descrierea, cursul:

Membrii grupului își închid ochii și umblă ici și colo prin sală. Însă nu au voie să-i atingă pe ceilalți. Cel care este atins de cineva, trebuie să se ghemuiască și rămâne așa până la sfârșitul jocului. Încet-încet, persoanele care se află în această poziție vor fi obstacole pentru ceilalți. Jocul se termină când toată lumea se ghemuieste.

d) Numărul recomandat de participanți:

15-25 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis, fără obstacole

f) Timpul necesar:

10-15 minute

g) Echipamentul necesar:

Nu este cazul.

h) Aspectele evaluării:

Un punct-cheie al jocului este evaluarea: discutarea experiențelor trăite, dificultăților, eventualelor piedici este recomandată cu ajutorul unor întrebări. Recomandăm următoarele întrebări:

- Cum te-ai simțit în timpul jocului?
- Ce te-a ajutat în orientare?
- Ce impresie ai avut despre starea ta "oarbă"?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- capacitate de a rezolva o problemă
- atenție mare acordată celorlalți
- atenție mare și capacitate de concentrare
- răbdare

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de vârstă, elemente nerecomandate / eventualități extreme, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Jocul implică precauție mare, trebuie atrasă atenția participanților să aibă grijă de ei înșiși și de ceilalți!



C.

Tehnici de umplerea timpului

4.2. Răspândirea știrilor alarmante

a) Situația:

Răspândirea știrilor alarmante – pe un alt nume „telefonul surd” – este un joc recomandat pentru umplerea timpului.

b) Scopul:

Petrecerea utilă și tematică a timpului liber (în timpul călătoriei, la o excursie sau numai pentru distracție).

c) Descrierea, cursul:

Participanții se așează (stau pe picioare) alcătuind un rând. Conducătorul jocului șoptește ceva în urechile persoanei din față care îi transmite informația persoanei care stă lângă ea și așa mai departe până când informația ajunge la sfârșitul rândului. Cuvintele pot fi distorsionate într-un mod amuzant datorită faptului că unii le aud greșit. Ultima persoană din rând spune cu voce tare propoziția și grupul o compară cu propoziția originală.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-30 de persoane

e) Locația ideală:

Se poate realiza oriunde

f) Timpul necesar:

5-10 minute sau timpul necesar pentru ca o informație să ajungă la sfârșitul rândului

g) Echipamentul necesar:

Nu este cazul.

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- asertivitate
- capacitate de concentrare
- memorare
- rapiditate

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Nu este cazul.

a) Situația:

Acest joc este recomandat pentru umplerea timpului.

b) Scopul:

Scopul jocului este ca barierele dintre membrii grupului să se ridice și ca participanții să se obișnuiască între ei.

c) Descrierea, cursul:

Participanții se așează în cerc și aruncă pe rând două zaruri, acoperindu-le cu mâna. Scopul este să arunci un număr mai mare decât jucătorul anterior sau să-l faci pe el să creadă că rezultatul tău este mai mare decât al lui.

Numerele de pe zaruri alcătuiesc un singur număr în felul următor: numărul mai mare devine valoarea zecimală. De exemplu: numărul 5 și 3 devine 53. Dacă numerele sunt la fel, numărul alcătuit dintre ele se numește Baș. De exemplu: 2 și 2 este Bașul doi.

Valoarea cea mai mică în acest joc are 31 și astfel, aranjate în ordine crescătoare, fără bașurile (31, 32, 41, 42, 43, 51 ...) numărul cel mai mare care poate fi alcătuit este 65. Bașurile au o valoare mai mare. În acest joc, numărul cu cea mai mare valoare este 21, adică 2 și 1.

Jucătorii, începând de la primul jucător, care este ales prin tragere la sorți, trebuie să arunce pe rând valori din ce în ce mai mari sau cel puțin trebuie să strige că valoarea lor este mai mare decât cea anterioară. Dacă cineva nu crede că jucătorul anterior are o valoare mai mare, are dreptul de a-l pune la îndoială. În acest caz, jucătorul trebuie să arate zarurile ascunse sub mână. Dacă numărul afirmat corespunde numărului de pe zaruri și valoarea lui este mai mare decât valoarea numărului anterior, cel care a întrebat primește un punct de greșeală, dar dacă aruncătorul a blufat, el primește punctul de greșeală. Dacă cineva spune 21 și jucătorul următor îl crede, acesta nu trebuie să strige un număr cu valoare mai mare (deoarece nu se poate, valoarea numărului 21 fiind cea mai mare) dar poate încerca să arunce sau să strige și el 21. E treaba următorului jucător dacă îl crede sau nu.

Jocul este jucat până la 3 sau 5 puncte de greșeală, persoana care le adună cade din joc.

Ca mijloace de ajutor se pot folosi chibrituri. Fiecare participant primește 5 bucăți și la fiecare greșeală trebuie să arunce unul în mijlocul cercului. Astfel, cei care nu mai au, cad din joc și cel care mai are la sfârșitul jocului este câștigătorul.

d) Numărul recomandat de participanți:

2-20 de persoane

e) Locația ideală:

Se poate realiza oriunde

f) Timpul necesar:

15-60 de minute

g) Echipamentul necesar:

2 zaruri, eventual chibrituri (sau mărunți) pentru o numărare mai ușoară

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- impunerea propriilor interese
- convingere

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Jocul poate fi jucat și în așa fel încât cel care adună toate punctele de greșeală pune ceva în „amanet” și la sfârșitul jocului trebuie să îndeplinească sarcini stabilite de grup pentru a le recupera.

44. Seduce și păstrează!

a) Situația:

Acest joc este recomandat pentru umplerea timpului și pentru a se obișnui cu o situație.

b) Scopul:

Scopul jocului este ca participanții să se obișnuiască între ei, respectiv ca încrederea și colaborarea dintre membrii grupului să se întărească.

c) Descrierea, cursul:

Se formează două cercuri concentrice și grupul se aranjează în cupluri (un partener stă un cercul interior și unul în cercul exterior) în așa fel încât toată lumea va fi cu fața spre mijlocul cercului. Cei din cercul exterior își pun mâinile la spate și au voie să se uite numai la călcâiul persoanei din față. O persoană rămâne singur în mijlocul cercului și trebuie să seducă partenerul altcuiva făcând cu ochiul, însă seducția trebuie împiedicată de partenerul din cercul exterior, care își pune mâna pe umărul persoanei seduse.

- Dacă persoana din cercul exterior nu reușește să-și atingă umărul partenerului, atunci acesta este sedus și stă lângă persoana din mijloc și de acum încolo ei doi formează un cuplu și jucătorul rămas fără partener trebuie să stea în mijloc și să continue seducția.
- Dacă persoana din cercul exterior reușește să împiedice seducția, atunci partenerii își schimbă locurile – cel care a stat în cercul exterior se duce în cercul interior și vice-versa –, iar jucătorul din mijloc încearcă mai departe să-și găsească un partener.

d) Numărul recomandat de participanți:

7-25 (este recomandat un număr impar de participanți)

e) Locația ideală:

Se poate realiza oriunde

f) Timpul necesar:

15-20 de minute

g) Echipamentul necesar:

Nu este cazul.

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- atenție acordată celorlalți
- capacitate de concentrare
- utilizarea elementelor de comunicare nonverbală
- reacție rapidă

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Nu este cazul.

4.5. Ucigașul care face cu ochiul

a) Situația:

Acest joc este recomandat pentru umplerea timpului.

b) Scopul:

Scopul jocului este ca participanții să se obișnuiască între ei, iar forța de coeziune a grupului și colaborarea să se întărească.

c) Descrierea, cursul:

Participanții se așează în cerc și conducătorul jocului împarte fiecărui participant o carte. Persoana care primește Joker-ul va fi ucigașul. (Să avem grijă că poate fi numai un singur joker!) În timpul jocului participanții caută privirea celorlalți, având în vedere întrebarea: oare cine este ucigașul? Ucigașul îi face cu ochiul cuiva care trebuie să numere până la trei și să spună cu voce tare: "Am murit!". Dacă cineva dintre cei rămași în viață are un suspect, își ridică mâinile. Când grupul are 3 persoane cu mâinile ridicate, ele vor șopti numele suspectului unuia dintre morți. Dacă au aflat cine este ucigașul, jocul se termină, dar dacă greșesc, mor și ele.

Altă variantă: Participanții se așează în cerc și trag la sorți (cu ajutorul cărților) un polițist și un ucigaș. Ucigașul le face cu ochiul celorlalți care mor. Dacă polițistul își dă seama cine este ucigașul, îl prinde (spune cu voce tare). Ucigașul trebuie să ucidă cât mai mulți oameni. Dacă îi face cu ochiul polițistului, cade în capcană. Sarcina polițistului este să-l prindă pe ucigașul cât mai repede. Ceilalți nu-l pot ajuta.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-25 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis, dar se poate realiza și în aer liber

f) Timpul necesar:

O rundă durează aprox. 10 minute

g) Echipamentul necesar:

Cărți

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- atenție acordată celorlalți
- capacitate de concentrare
- capacitate

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Acest joc are foarte multe variante, e important să clarificăm regulile la început.

46. Mafia

a) Situația:

Jocul este recomandat pentru umplerea timpului și pentru consolidarea echipei.

b) Scopul:

Scopul jocului este gândirea colectivă, petrecerea utilă a timpului liber.

c) Descrierea, cursul:

Este un fel de joc de roluri. Participanții sunt locuitorii unui orașel imaginar. Însă, printre locuitorii pașnici se află doi ucigași și un detectiv. (Aleși de conducătorul jocului.) Locuitorii orașului nu știu cine sunt ei.

Vine prima noapte, toată lumea își închide ochii. La instrucțiunea conducătorul de joc, se trezesc ucigașii, privirile lor se întâlnesc și "discută" ordinea în care vor ucide pe rând locuitorii orașului. Ucigașii se pun din nou la somn, iar la instrucțiunea conducătorului de joc, se trezește detectivul. Arată către persoana suspectă, conducătorul jocului îi răspunde, apoi și detectivul se bagă din nou la somn. Dimineața: locuitorii orașului se adună la o consfătuire. Trebuie să decidă pe cine vor învinui ca să îl execute încă în acea zi. Persoana care este acuzată de trei locuitori trebuie să țină un discurs de apărare. După acest discurs, ceilalți decid despre soarta ei, iar dacă majoritatea decide că trebuie executată, atunci își iau rămas bun de ea în acea zi. După ședința reușită, urmează din nou noaptea, toată lumea își închide ochii. Conducătorul jocului enumerează pe rând numele și va opri la numele la care ucigașii își ridică mâinile. Locuitorul cu acel nume va muri în noaptea aceea. (Ucigașii trebuie să-și ridice mâinile la același nume. Într-o noapte pot ucide max. o persoană, dar nu este obligatoriu.) După enumerarea numelor conducătorul jocului îl cheamă pe detectivul, el se trezește, are un suspect, primește un răspuns și se bagă din nou la somn. Vine din nou dimineața, toată lumea se trezește în afară de victima nopții. Locuitorii se adună din nou și așa mai departe... (potrivit unei variante, detectivul poate să-și afle identitatea, dacă el consideră că e o idee bună, însă jocul este mai emoționant dacă jucătorii nu știu cine este polițistul.) Locuitorii orașului câștigă dacă îi execută pe ucigași, iar ucigașii sunt câștigătorii dacă extermină locuitorii orașului.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-20 de persoane

e) Locația ideală:

Se poate realiza oriunde

f) Timpul necesar:

min. 30 de minute, dar poate dura chiar și mai multe ore

g) Echipamentul necesar:

Nu este cazul.

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- asertivitate
- spirit de inițiativă
- gândire colectivă
- procesare și reacție rapidă
- impunerea intereselor
- colaborare
- abilități de prezentare
- răbdare
- gândire logică
- capacitate de a evalua situația

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de vârstă, elemente nerecomandate / eventualități extreme, riscuri-captive, sfaturi-lecții):

Este un joc clasic, foarte interesant care necesită o logică bună, se pot petrece nopți întregi. Un bun conducător de joc și cu experiență este foarte important. El trebuie să aibă grijă să nu îi influențeze cu comentariile sale pe participanți!

47. De la încrucișat la drept

a) Situația:

Acest joc este recomandat pentru umplerea timpului și dezvoltarea logicii.

b) Scopul:

Scopul jocului este să umple timpul liber cu o exerciție care necesită gândire și care dezvoltă comunitatea. Poate fi aplicat pentru a se obișnui cu situația sau pentru a încheia o altă exerciție.

c) Descrierea, cursul:

Participanții se așează în cerc și pasează o minge de la unul la celălalt. Potrivit unui anumit sistem, cel care aruncă poate alege una dintre patru variante: de la drept la încrucișat, de la drept la drept, de la încrucișat la drept, de la încrucișat la încrucișat. Cei care nu cunosc jocul, trebuie să ghicească sistemul.

Explicație: Primul cuvânt se referă la persoana care aruncă mingea, în timp ce al doilea cuvânt se referă la persoana căreia o aruncă, observația depinde de postura fiecăruia: stă cu picioarele încrucișate sau drept.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-20 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis, dar se poate realiza și în aer liber

f) Timpul necesar:

10-15 minute

g) Echipamentul necesar:

Minge de mărime mică

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- atenție acordată celorlalți
- concentrare
- dezvoltarea gândirii logice

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Nu este cazul.

48. Desenează un curcubeu!

a) Situația:

Jocul intitulat Desenează un curcubeu! este recomandat pentru umplerea timpului și dezvoltarea logicii deopotrivă.

b) Scopul:

Umplerea timpului liber printr-o activitate care dezvoltă comunitatea. Jocul este recomandat atât la partea introductivă (acomodare), cât și la partea de încheiere.

c) Descrierea, cursul:

Ne așezăm în cerc și desenăm pe rând o figură în aer cu un pix și spunem:

- Desenez o jumătate de curcubeu/ Desenez un curcubeu întreg! (cu o mișcare oarecare desenează în aer un curcubeu).

Dacă am desenat curcubeul, conducătorul jocului spune dacă acest curcubeu este bine făcut sau nu și dăm mai departe pixul. (O putem da oricăruia dintre jucătorii din cerc.)

În timpul jocului trebuie să ne dăm seama din ce motiv este un curcubeu întreg sau numai o jumătate.

O jumătate de curcubeu: când primesc pixul, spun:

- Mulțumesc, și desenez o jumătate de curcubeu! (o ilustrație oarecare în aer și dau pixul mai departe)
- Desenez o jumătate de curcubeu! (o ilustrație oarecare în aer și dau pixul mai departe cu un „Poftim!”)

Un curcubeu întreg: când primesc pixul, spun:

- Mulțumesc, desenez un curcubeu întreg! – o ilustrație oarecare în aer și dau pixul mai departe cu un „Poftim!”

Explicație: dacă vreau să desenez un curcubeu întreg, atunci spun: Mulțumesc! Desenez un curcubeu întreg. Poftim! (și dau mai departe). Dar dacă desenez o jumătate de curcubeu, atunci spun: Mulțumesc! Desenez o jumătate de curcubeu! (și dau mai departe) sau Desenez o jumătate de curcubeu. Poftim! (și dau mai departe). Așadar, curcubeul este potrivit dacă expresiile Mulțumesc și Poftim apar în propoziția enunțată.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-20 de persoane

e) Locația ideală:

Se poate realiza oriunde

f) Timpul necesar:

15-20 de minute

g) Echipamentul necesar:

O minge mică sau pix care pot fi aruncate

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- atenție acordată celorlalți
- dezvoltarea gândirii logice

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Nu este cazul.

4.9. Cine are voie să treacă podul?

a) Situația:

Această metodă este recomandată pentru umplerea timpului și pentru dezvoltarea gândirii logice.

b) Scopul:

Scopul jocului este să umple timpul liber cu un exercițiu care necesită gândire și dezvoltă comunitatea. Poate fi aplicat pentru a se obișnui cu situația și pentru a încheia o fază.

c) Descrierea, cursul:

Participanții se așează în cerc și mersul jocului este spre dreapta. Fiecare jucător începe propoziția în felul următor:

- Pot să trec podul, dacă... de exemplu: am păr lung/port un ceas.

Dacă jucătorul din vecinătatea stânga are păr lung sau poartă un ceas poate să treacă podul, iar dacă nu are păr lung sau nu poartă ceas, nu are voie să treacă podul. Trecerea este coordonată de conducătorul jocului și se alătură și cei care au recunoscut sistemul (jucătorul poate să treacă numai dacă propoziția spusă este adevărată și în cazul persoanei din stânga). Jocul merge mai departe în fiecare caz și jocul se va continua până ce fiecare participant își dă seama care este logica. E important ca elementele folosite în propozițiile să fie vizibile, cunoscute de toți. Dacă cineva spune o trăsătură pe care nu o poate cunoaște toată lumea (de exemplu: are 3 frați, are o casă de vară pe litoral), atunci se va spune: „Această informație nu este relevantă” și jocul merge mai departe. Mențione: e recomandat ca persoana care începe jocul să fie conducătorul jocului, fiindcă el cunoaște regula jocului.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-25 de persoane

e) Locația ideală:

Se poate realiza oriunde

f) Timpul necesar:

15-20 de minute sau până ce fiecare participant recunoaște logica jocului

g) Echipamentul necesar:

Nu este cazul.

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- dezvoltarea gândirii logice
- atenție acordată celorlalți
- dezvoltarea capacității de a observa

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Nu este cazul.

50. Ce este în cutia muzicală?

a) Situația:

Acest joc este recomandat pentru umplerea timpului și pentru dezvoltarea gândirii logice.

b) Scopul:

Scopul jocului este să umple timpul liber cu o exerciție care necesită gândire și dezvoltă comunitatea. Poate fi aplicat pentru a se obișnui cu situația sau pentru a încheia o fază.

c) Descrierea, cursul:

Jocul poate fi încorporat într-o poveste: micuța Iulia s-a îmbolnăvit ieri și cu scopul de a o înveseli, îi aducem o cutie muzicală, în care punem tot felul de lucruri ca Iulia să se facă mai bine cât mai repede. (Conducătorul jocului va inventa povestea, aceasta este numai o sugestie.) La întrebarea "Ce este în cutia muzicală?" fiecare participant trebuie să spună ceva, dar dintre aceste lucruri se pun numai cele care încep cu una dintre notele muzicale (do, re, mi, fa, sol, la si, do) și urmează unul după celălalt în aceeași ordine (de exemplu: doboș, rechin, mititel, farfurie, soldat, lalea, sifon, document etc.). Jocul merge mai departe până ce toată lumea ghicește regula: în cutia muzicală se pot pune numai cuvintele care încep cu notele muzicale. E important că un anumit cuvânt poate intra în cutie numai o singură dată.

Mențiune: e recomandat ca persoana care începe jocul să fie conducătorul jocului, fiindcă el cunoaște regula jocului.

d) Numărul recomandat de participanți:

8-25 de persoane

e) Locația ideală:

Se poate realiza oriunde

f) Timpul necesar:

15-20 de minute sau până când fiecare participant recunoaște logica jocului

g) Echipamentul necesar:

Nu este cazul.

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- atenție acordată celorlalți
- dezvoltarea gândirii logice

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Nu este cazul.

51. Sărută iepurele!

a) Situația:

Acest joc este recomandat pentru umplerea timpului.

b) Scopul:

Scopul jocului este ca eventualele bariere dintre membrii grupului să se ridice, ca participanții să-și testeze limitele și să se obișnuiască între ei.

c) Descrierea, cursul:

Povestea: Biatul iepure este foarte trist. Participanții trebuie să-l înveselească așa că fiecare dintre ei trebuie să-i dea un sărut!

Fiecare participant sărută o parte oarecare a iepurelui imaginar, pe care o spune cu voce tare. După ce toată lumea a sărutat iepurele, îl eliberează, fiindcă acesta este deja sigur fericit și rugăm participanții să sărute persoana care stă la dreapta lor, în aceeași parte unde au sărutat iepurele.

d) Numărul recomandat de participanți:

8-25 de persoane

e) Locația ideală:

Se poate realiza oriunde

f) Timpul necesar:

10-15 minute

g) Echipamentul necesar:

Nu este cazul.

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- atenție acordată celorlalți

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Jocul implică contact fizic, de aceea participanții au voie să se retragă, adică nu este cert că fiecare participant va permite sărutul, fapt care trebuie respectat!

a) Situația:

Acest joc este recomandat pentru umplerea timpului.

b) Scopul:

Scopul jocului este distracția, obișnuirea și creșterea coeziunii grupului.

c) Descrierea, cursul:

Participanții stau în cerc, unul dintre ei stă în mijlocul cercului – el va fi conducătorul jocului. În primul rând, fiecare jucător își alege un sunet de armă (bum, beng, paff etc.)

Conducătorul jocului “trage” brusc într-un jucător. Acesta se ghemuiește și vecinii lui vor trage unul în celălalt. Cel care a tras mai târziu, cade din joc (în acest caz conducătorul jocului decide cine a tras primul, dar poate anunța și egal). Apoi, persoana împușcată de conducătorul de joc se ridică. Persoana care a căzut din joc, iese din cerc. Dacă numai doi jucători au rămas în viață, urmează un duel. Stau cu spatele unul față de celălalt și fac trei pași egali înainte, iar la semnul conducătorului de joc vor trage. Câștigătorul va fi cel care a tras primul. Apoi, o nouă rundă se poate începe cu un alt conducător de joc. Conducătorul jocului trebuie să fie prompt și hotărât. Mâinile trebuie ținute pe lângă corp.

d) Numărul recomandat de participanți:

20-25 de persoane

e) Locația ideală:

Se poate realiza oriunde

f) Timpul necesar:

15-20 de minute

g) Echipamentul necesar:

Nu este cazul.

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- reacție rapidă
- competențe sociale și civice
- atenție distributivă
- capacitate de concentrare
- asertivitate
- atenție acordată celorlalți

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Jocul se mai numește și „Bum”. Jocul are mai multe variante.

Se poate juca și în așa fel încât conducătorul jocului pune o întrebare în momentul în care trage în cineva (Bum Inteligent), de exemplu: Spune un titlu de carte/ Cine a scris ...? Cu ce ai venit astăzi aici? etc. În cazul acestei variante, întrebările trebuie rostite cu voce tare și clar. În acest caz, acel jucător pierde care nu răspunde sau răspunde târziu.

53. Am venit din America ca să mă fac...

a) Situația:

Acest joc este recomandat pentru umplerea timpului. Este excelent ca un element al unui program de seară într-o tabără.

b) Scopul:

Scopul jocului este să umple timpul liber cu exerciții care necesită gândire, dar în același timp consolidează echipa și dezvoltă comunitatea pentru coeziunea dintre membrii grupului.

c) Descrierea, cursul:

Două persoane din grup ies din sală, discută ce meserie vor prezenta. Intră din nou în sală și încep: "Am venit din America ca să ne facem: prima și ultima literă a meseriei noastre este:". Apoi vor mima la ce s-au gândit. Ceilalți vor enumera meseriile posibile. Cel care ghicește ce este meseria prezentată, trebuie să prezinte următoarea meserie.

d) Numărul recomandat de participanți:

8-30 de persoane

e) Locația ideală:

Se poate realiza oriunde

f) Timpul necesar:

10-15 minute

g) Echipamentul necesar:

Nu este cazul.

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- creativitate
- procesare și reacție rapidă
- dezvoltarea imaginației

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Nu este cazul.

54. Nu am fost eu, tu ai fost!

a) Situația:

Acest joc este recomandat pentru umplerea timpului, ca un fel de energizant.

b) Scopul:

Scopul jocului este să umple timpul liber cu o exerciție care necesită gândire și dezvoltă comunitatea. Poate fi aplicat pentru a se obișnui cu situația sau pentru a încheia o fază.

c) Descrierea, cursul:

Jucătorii stau în cerc față în față. Cu cât mai mulți sunt, cu atât mai dificil este să fie atenți. Cel care începe, arată la cineva și strigă: "Nu am fost eu, tu ai fost!" Apoi persoana respectivă arată la un alt participant și strigă aceeași propoziție. E important că participanții nu au voie să arate consecutiv la aceeași persoană și nici la cea care stă lângă ei. Cel care greșește, cade automat din cerc: iese din cerc sau stă jos/ se ghemuiește în locul lui. Jocul poate deveni mai emoționant prin ridicarea/scăderea vocii, accelerarea sau încetinirea ei, cu o eventuală distorsiune (însă clară).

d) Numărul recomandat de participanți:

10-20 de persoane

e) Locația ideală:

Se poate realiza oriunde

f) Timpul necesar:

10-15 minute

g) Echipamentul necesar:

Nu este cazul.

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- reacție rapidă
- atenție distributivă
- capacitate de a aplica regulile
- atenție acordată celorlalți
- răbdare

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Nu este cazul.

55. Fă-i pe ceilalți să te aplaude!

a) Situația:

Acest joc este recomandat pentru umplerea timpului, ca un fel de energizant.

b) Scopul:

Scopul jocului este distracția și dezvoltarea gândirii logice.

c) Descrierea, cursul:

Conducătorul jocului are nevoie de doi-trei voluntari (în funcție de numărul participanților, eventual și mai mulți). Ei rămân în sală, în timp ce restul grupului iese. Cei care au rămas înăuntru trebuie să imite toate mișcărilor persoanei care intră și numai mișcărilor (nu și sunetele!). Conducătorul jocului îi invită înăuntru pe rând pe cei ieșiți afară și le spune: Bună ziua! Ne bucurăm că ești aici! Vezi, aici se află mulți oameni zâmbitori, prezintă-le ceva și fă-i să te aplaude!

Rezolvarea: mișcărilor sunt mimate de membrii grupului, astfel dacă persoana care intră bate din palme, și ceilalți vor bate din palme.

Sfat: Dacă se vede că jucătorul nu-și dă seama care este rezolvarea jocului, îi putem pune niște întrebări: Ce fac ceilalți?

d) Numărul recomandat de participanți:

15-20 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis care are 2 săli separate

f) Timpul necesar:

15-20 de minute

g) Echipamentul necesar:

Nu este cazul.

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- gândire logică
- procesare și reacție rapidă
- capacitate de concentrare
- atenție acordată celorlalți
- capacitate de a observa

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Nu este cazul.

56. Veveriță, veveriță, ieși din casă!

a) Situația:

Acest joc este recomandat pentru umplerea timpului ca un fel de energizant.

b) Scopul:

Scopul jocului este să umple timpul liber cu o exerciție care dezvoltă comunitatea. Poate fi aplicat pentru a se obișnui cu situația sau pentru a termina o fază.

c) Descrierea, cursul:

Jucătorii formează echipe de câte 3 persoane în așa fel încât două persoane formează o casă (cu mâinile deasupra cap) și a treia persoană este veverița care locuiește în această casă. Un jucător (o veveriță) nu are casă. Se pot da două feluri de instrucțiuni caselor și veverițelor:

- Veveriță, veveriță, ieși din casă! – la care veverițele trebuie să-și caute o nouă casă și o veveriță rămâne fără casă.
- Cutremur! – la care casele și veverițele fug, se formează case noi în care se mut alte veverițe.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-50 de persoane

e) Locația ideală:

Se poate realiza în aer liber și în spațiu închis, dacă este suficient loc pentru mișcare liberă.

f) Timpul necesar:

10-15 minute

g) Echipamentul necesar:

Nu este cazul

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- atenție acordată celorlalți
- reacție rapidă
- procesare și reacție rapidă

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Dacă vârsta membrilor grupului este mai înaintată, jocul poate avea alt nume, de exemplu Campament și cele două instrucțiuni pot fi: “pornim la drum” și “vine furtuna!”

57. Apărătorul cetății

a) Situația:

Acest joc este recomandat pentru umplerea timpului și ca un fel de energizant.

b) Scopul:

Scopul jocului este ca participanții să se obișnuiască între ei.

c) Descrierea, cursul:

Jucătorii stau unul lângă celălalt și conducătorul jocului cere de la fiecare un obiect personal/oarecare, pe care jucătorii trebuie să-l recâștige de la apărătorul cetății (conducătorul jocului). Apărătorul cetății pune obiectele la o anumită distanță de participanți și le păzește, stând cu spatele. Jucătorii pornesc spre cetate, dar în momentul în care apărătorul se întoarce către ei, opresc imediat și își păstrează poziția actuală. Pot merge mai departe numai atunci când apărătorul stă cu spatele. Dacă cineva se mișcă sau nu oprește în timp, trebuie să se întoarcă la punctul de pornire și să pornească din nou spre obiectul dorit. Dacă cineva a reușit să-și ia obiectul, trebuie să-l urmărească în continuare pe apărător, fiindcă și la întoarcerea sa trebuie să oprească când apărătorul se întoarce către el. În cazul acesta, dacă cineva nu oprește sau se mișcă, trebuie să lase obiectul în locul actual, să se întoarcă la punctul de pornire și să pornească din nou spre obiect.

Jocul durează până ce fiecare participant ajunge înapoi la punctul de pornire cu obiectul său.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-20 de persoane

e) Locația ideală:

Se poate realiza oriunde

f) Timpul necesar:

15-30 de minute

g) Echipamentul necesar:

Un obiect de la fiecare participant (obiect personal sau unul oarecare)

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- atenție acordată celorlalți
- atenție distributivă
- reacție rapidă
- răbdare
- disciplină

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

În locul obiectelor personale pot fi folosite de exemplu obiecte necesare pentru jocul următor.

58. Ce s-a schimbat?

a) Situația:

Acest joc este recomandat pentru umplerea timpului sau pentru introducerea unui alt element.

b) Scopul:

Scopul jocului este ca participanții să-și dezvolte capacitatea de a observa și capacitatea de memorare rapidă.

c) Descrierea, cursul:

Trimitem un participant afară, dar mai întâi îl rugăm să se uite bine în jur, să rețină poziția, aspectul fizic etc. al fiecărui participant în parte. În timp ce acest jucător este afară, facem trei schimbări în sală. Acestea pot fi schimbări de locuri, de haine, de obiecte. Dacă e posibil, să nu schimbăm aranjarea sălii. După ce jucătorul se întoarce, trebuie să recunoască schimbările.

Altă variantă: Participanții stau în cerc, cel care va ieși stă în mijlocul cercului. La instrucțiunea persoanei din mijloc toată lumea se întoarce în așa fel încât să se uite spre exterior. Fiecare are o jumătate de minut la dispoziție ca să schimbe ceva pe el însuși înainte de următoarea instrucțiune a persoanei din mijloc la care trebuie să se întoarcă din nou spre aceasta. Persoana din mijloc trebuie să recunoască schimbările pe fiecare jucător.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-15 persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis, dar se poate realiza și în aer liber

f) Timpul necesar:

10-20 de minute

g) Echipamentul necesar:

Nu este cazul. (eventual: haine, obiecte personale, care sunt la îndemână)

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- capacitate de a observa
- asertivitate
- răbdare
- procesare și reacție rapidă
- competențe sociale și civice
- capacitate de concentrare
- capacitate de memorare
- creativitate
- precizie

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Nu este cazul.

59. Căutarea banilor

a) Situația:

Acest joc este recomandat pentru umplerea timpului sau ca un program de seară.

b) Scopul:

Scopul jocului este să-i îndemne pe participanți la gândire, respectiv să întărească colaborarea între ei și coeziunea grupului.

c) Descrierea, cursul:

Participanții se așează la cele două laturi mai lungi ale unei mese, alcătuind două grupuri. Ambele grupuri își aleg câte un căpitan de echipă, instrucțiunile cărui se vor aplica grupului celălalt. Membrii unui grup vor pasa o monedă de la unul la celălalt sub masă și în momentul în care căpitanul adversarului strigă "Acum!" toată lumea își pune mâinile pe masă ținând pumnii încordați. Adversarul trebuie să ghicească unde este moneda. Grupul care are moneda îi pune întrebarea: "Să o trântim sau să o strecurăm?". Dacă primește "Trântiți-o" ca răspuns, numără până la trei și toată lumea trânteste deodată mâinile (deschise) pe masă. Dacă răspunsul este "Strecurați-o!", atunci membrii își vor strecura deodată degetele de la marginea mesei în față, încet și precaut, numărând la trei. Apoi, grupul celălalt trebuie să ghicească unde este moneda. Membrii trebuie să aleagă persoanele la care sigur nu este moneda, acestea își vor ridica mâinile la instrucțiunea căpitanului. Scopul este să rămână pe masă numai mâna sub care se află moneda.

Rolul grupurilor se schimbă la fiecare rundă!

d) Numărul recomandat de participanți:

10-20 de persoane (dar poate fi și mai mult)

e) Locația ideală:

Spațiu închis

f) Timpul necesar:

10-30 de minute (depinde de numărul participanților)

g) Echipamentul necesar:

O masă lungă, o monedă

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- asertivitate
- metacomunicare
- dezvoltarea gândirii logice
- capacitate de a observa

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Nu este cazul.

60. Jocul „Ace(a)sta este...”

a) Situația:

Acest joc este recomandat pentru umplerea timpului sau pentru introducerea unui alt element.

b) Scopul:

Scopul jocului este să-i îndemne pe participanți la gândire și să-și dezvolte creativitatea.

c) Descrierea, cursul:

Participanții se așează în cerc, conducătorul jocului arată un obiect și fiecare participant trebuie să spună ceva despre acest obiect.

De exemplu: o sticlă de apă

- Acesta este un microfon (primul jucător)

- Nu, acesta este un ... și așa mai departe până ce se termină ideile

Altă variantă: Se formează minigrupuri și în timp de 2-3 minute trebuie adunate cât mai multe idei de utilizare a obiectului respectiv. La sfârșit, adunăm rezultatele.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-30 de persoane

e) Locația ideală:

Se poate realiza oriunde

f) Timpul necesar:

15-20 de minute

g) Echipamentul necesar:

pix, foi de hârtie (pentru varianta a doua)

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- competențe asociative
- imaginație și creativitate
- spirit de inițiativă
- asertivitate
- procesare și reacție rapidă
- competențe sociale și civice

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Nu este cazul.

61. Simon spune...

a) Situația:

Acest joc este recomandat pentru umplerea timpului. Poate fi aplicat chiar și ca un element dintr-un program de seară în cadrul unei tabere.

b) Scopul:

Scopul jocului este ca forța de coeziune a grupului să se întărească și ca participanții să se obișnuiască între ei.

c) Descrierea, cursul:

Participanții se așează în cerc. Conducătorul jocului stă în mijloc și le dă diferite instrucțiuni. Dacă propoziția începe cu "Simon spune...", atunci toată lumea trebuie să urmărească instrucțiunile, dacă spune numai instrucțiunea, atunci nimic nu trebuie făcut. Cel care greșește cade din joc sau pune ceva în „amanet”.

E important ca persoana din mijloc să spună instrucțiunile rapid, una după alta și să introducă propoziții derutante.

d) Numărul recomandat de participanți:

10- 25 de persoane

e) Locația ideală:

Se poate realiza oriunde

f) Timpul necesar:

15-20 de minute

g) Echipamentul necesar:

Nu este cazul.

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- atenție distributivă
- abilitate de a respecta regulile
- competențe sociale și civice
- concentrare
- colaborare

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Nu este cazul.

62. Insule din ziare

a) Situația:

Acest joc este recomandat pentru umplerea timpului.

b) Scopul:

Scopul jocului este ca forța de coeziune a grupului să se întărească și capacitatea membrilor de a rezolva o problemă să se dezvolte.

c) Descrierea, cursul:

Punem pe pământ 4-5 foi de ziar. Punem o muzică melodiosă. Toată lumea se mișcă, dansează printre foi. În momentul în care muzica oprește, toată lumea încearcă să stea pe insula din ziare. Cel care nu-și mai găsește loc pe insulă, cade din joc. Apoi luăm o foaie de pe pământ. Muzica pornește din nou, apoi urmează iarăși liniște și săriturile pe foi de ziar. Jocul continuă așa mai departe până ce o singură foaie rămâne pe pământ.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-20 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis, dar se poate realiza și în aer liber

f) Timpul necesar:

15-20 de minute

g) Echipamentul necesar:

4-5 foi de ziar, muzică, dispozitiv audio

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- procesare și reacție rapidă
- dezvoltarea atenției
- creativitate

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Jocul poate fi jucat și în așa fel încât participanții formează cupluri și fiecare dintre ele primește o foaie de ziar, pe care trebuie să danseze și în momentul în care muzica oprește, participanții trebuie să rupă foaia în jumătate și trebuie să danseze pe această suprafață. Dacă cineva calcă pe pământ, în afară foii, cade din joc.

În timpul jocului, participanții trebuie să aibă grijă unul de celălalt, fapt asupra căruia trebuie atrasă atenția la începutul jocului!

63. În pădurea tropicală

a) Situația:

Acest joc este recomandat pentru umplerea timpului, pentru încheiere. Poate fi aplicat ca un fel de energizant sau ca spărgător de gheață.

b) Scopul:

Scopul jocului este încheierea sau introducerea unor alte elemente, trăirea momentului.

c) Descrierea, cursul:

Instrucțiunea este următoarea: Formați un cerc strâns și faceți tot ce face persoana din stânga. Conducătorul jocului începe jocul și schimbă mișcarea dacă deja fiecare participant o imită.

Ordinea mișcării este următoarea:

1. Freacă-ți mâinile, mai întâi încet, apoi mai puternic!
2. Pocnește din degete!
3. Bate cu mâinile pe coapsele tale!
4. Pe lângă a treia mișcare, bate cu ambele picioare pe pământ!

Repetă mișcările de la 4 până la 1 (bate mai întâi numai pe picioare, pocnește din degete, apoi freacă-ți mâinile)!

- 5. A încetat ploaia, a ieșit soarele!

d) Numărul recomandat de participanți:

10-20 de persoane

e) Locația ideală:

Se poate realiza oriunde

f) Timpul necesar:

10-15 minute

g) Echipamentul necesar:

Nu este cazul.

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- atenție acordată celorlalți
- colaborare
- competențe sociale și civice

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Există o altă variantă în care grupul imită călărea, produce diverse sunete cu mâinile și picioarele, sărind peste obstacole și ajungând la țel.

64. Construiește o statuie!

a) Situația:

Jocul poate fi jucat în orice fel de situație. Este un joc energizant care ajută participanții să se obișnuiască între ei sau face atmosfera mai energică.

b) Scopul:

Scopul jocului este întărirea colaborării și a capacității grupului de a rezolva o sarcină.

c) Descrierea, cursul:

Un jucător sau un grup se gândește la o temă și creează o imagine statică cu ajutorul celorlalți. Aceasta poate fi de exemplu o scenă dintr-un film, o pictură celebră, un politician ținând un discurs, un manechin de vitrină, un băiat care umblă după fete. Când scena este gata, ceilalți trebuie să ghicească ce reprezintă imaginea statică.

Varianta 1: La început, conducătorul jocului oferă titlul statuii care trebuie "construită". Apoi jucătorii o creează fără să discute în prealabil. Unul dintre ei o începe, apoi toată lumea se încadrează în scenariu, unul după celălalt. Toți membrii grupului trebuie să participe!

Varianta 2: Unul dintre membrii grupului pozează (devine o statuie). Ceilalți îi dau un nume după care un alt jucător se alătură. Restul grupului îi dă din nou un nume și așa mai departe până ce fiecare membru va face parte din statuie.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-30 de persoane

e) Locația ideală:

Se poate realiza oriunde

f) Timpul necesar:

15-20 de minute

g) Echipamentul necesar:

Nu este cazul.

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- creativitate și imaginație
- abilități de prezentare
- procesare și reacție rapidă
- competențe sociale și civice
- asertivitate
- colaborare

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Jocul poate implica și contact fizic. Participanții cărora nu le place ideea, poate să facă schimbări pentru a evita situațiile neplăcute. Important este ca toată lumea să se simtă bine.



D.

Metode de comunicare

65. Șcena turnantă

a) Situația:

Această metodă este recomandată dacă vrem să abordăm un subiect mai vast, cu mai multe ramuri și vrem să asigurăm ca participanții să aibă posibilitatea de a comenta și ca opiniile lor să apară în evaluare.

b) Scopul:

Scopul metodei este ca fiecare să aibă posibilitatea de a-și exprima opinia în legătură cu un anumit subiect, ca totalitatea acestor opinii să apară în evaluare, respectiv ca viziunea participanților în legătură cu anumite întrebări să se extindă.

c) Descrierea, cursul:

Aranjăm sala în așa fel încât grupurile mici să se îndepărteze unul de celălalt și să nu se deranjeze între ei prin discuțiile.

Repartizăm jucătorii în grupuri de 3-8 persoane în funcție de numărul total al participanților în așa fel încât le rugăm să ia loc la una dintre mese. La începutul primei runde fiecare masă își alege o "gazdă de masă", care notează și rezumă cele auzite pentru următorul grup ca și cei care ajung ulterior să-și poată adăuga comentariile. Fiecare rundă durează 15 minute, după care grupurile merg mai departe la următoarea masă. Jocul merge așa mai departe până ce toată lumea trece prin toate mesele.

La sfârșitul jocului, gazdele de masă rezumă cele auzite în timpul discuțiilor.

d) Numărul recomandat de participanți:

9-30 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis

f) Timpul necesar:

15 minute/rundă

Rezumarea rezultatelor 30-40 de minute

Procesul întreg durează aprox. 1,5-2 ore

g) Echipamentul necesar:

mese, scaune, foi de hârtie, pix, carioce

h) Aspectele evaluării:

Evaluarea constă de fapt în rezumarea celor auzite de către gazdele de masă. După fiecare rezumare trebuie asigurată posibilitatea de a o completa și de a pune întrebări.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- asertivitate
- impunerea interesului
- abilități de prezentare
- spirit de inițiativă
- colaborare
- capacitate de concentrare
- capacitate de exprimare
- colectarea și filtrarea informațiilor
- competențe sociale și civice
- acceptarea altor păreri

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Este important ca gazdele de masă să ia în serios sarcina lor, altfel informațiile și opiniile se pot pierde. Trebuie să fim atenți să nu judecăm niciodată opinia celorlalți. Potrivit unei alte variante, participanții se pot aranja în grupuri noi în fiecare rundă (în afară de gazdele de masă, care rămân la mesele lor).

66. Masă rotundă, forum, discuție/dezbatere de tip panel

a) Situația:

Această metodă este recomandată în cazul în care ne interesează opiniile mai multor organizații, respectiv opiniile organizațiilor având profil diferit.

b) Scopul:

Scopul metodei este să ascultăm mai mulți oameni și mai multe perspective în legătură cu anumite subiecte, respectiv ca cei prezenți să aibă posibilitatea de a-și pune eventualele întrebări și să-și exprime părerile legate de subiectul dat.

c) Descrierea, cursul:

Cu îndrumarea unui moderator, 2-5 persoane invitate își exprimă punctele de vedere, confruntă părerile, abordând astfel subiectul din mai multe unghiuri. De obicei și ascultătorii pot pune întrebări, își pot exprima opiniile. La sfârșit moderatorul rezumă cele auzite.

d) Numărul recomandat de participanți:

1 moderator

2-5 persoane invitate la discuție

Public care poate pune întrebări (min. 10 persoane)

e) Locația ideală:

Spațiu închis, aranjat conform pretențiilor

f) Timpul necesar:

1-1,5 oră

g) Echipamentul necesar:

Foaie de hârtie, pix, caiet de notițe, tablă flipchart (în funcție de subiect)

h) Aspectele evaluării:

Evaluarea constă în rezumatul moderatului, oferit la sfârșitul discuțiilor

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- asertivitate
- impunerea intereselor
- abilități de prezentare
- spirit de inițiativă
- colaborare
- capacitate de concentrare
- capacitate de exprimare
- colectarea și filtrarea informațiilor
- competențe sociale și civice
- acceptare a părerilor altora

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Astfel de discuții sunt anticipate de pregătiri minuțioase, partenerii de discuție sunt invitați, cursul discuțiilor este planificat precis și sala este aranjată conform așteptărilor. Moderatorul trebuie să se pregătească cu informații legate de subiectul dat și de persoanele invitate! Adică această metodă nu este una de ad-hoc!

67. Echipă de muncă, workshop, muncă în atelier, muncă în echipă

a) Situația:

Această metodă este recomandată în cazuri în care rapiditatea, precizia și munca echilibrată au mare importanță.

b) Scopul:

Scopul metodei este ca grupul să rezolve cât mai rapid și cât mai bine problema ivită sau chiar să realizeze o sarcină/un proiect.

c) Descrierea, cursul:

Aceste grupuri sunt formate direct cu scopul de a rezolva o sarcină concretă, participanții încearcă să facă progrese în ceea ce privește rezolvarea problemei sau să realizeze într-un timp stabilit un anumit proiect, bazându-se pe consultanță și informații prealabile.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-15 persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis

f) Timpul necesar:

Depinde de gravitatea problemei și mărimea sarcinii. Un astfel de grup poate lucra o perioadă variabilă începând de la câteva ore până la ani întregi. Aceasta depinde și de eventuale termene-limită. Maximizarea duratei activității este oportună, dar în cazul în care nu se naște o soluție, membrii sau metoda trebuie schimbate.

g) Echipamentul necesar:

Depinde de situația dată

h) Aspectele evaluării:

Depinde de situația dată, dar o rundă de încheiere este recomandată la fiecare întâlnire, pentru discutarea impresiilor și opiniilor legate de evenimente.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- asertivitate
- spirit de inițiativă
- colaborare
- competențe sociale și civice
- toleranță
- competența de a-și impune interesele
- abilități de prezentare
- capacitate de exprimare
- reacție rapidă
- procesare și reacție rapidă
- independență
- capacitate de concentrare
- atenție distributivă
- gândire strategică

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Consolidarea echipei în grupul format este neapărat necesară pentru ca activitatea să se desfășoare cu ușurință, fără piedici.

68. JOC de roluri, jocuri/exerciții de situație

a) Situația:

Metoda este bazată pe situații concrete de viață și este recomandată pentru abordarea unui eveniment de viață sau a unei situații de viață.

b) Scopul:

Scopul metodei este reconstruirea evenimentelor, rezolvarea problemei/conflictului sau relatarea în linii mari a unei soluții/unui rezultat alternativ/e.

c) Descrierea, cursul:

Moderatorul/conducătorul jocului prezintă membrilor grupului situația concretă. Participanții vor interpreta personajele și ei își vor alege rolurile, astfel înfățișând problema dată și înțelegând motivațiile și faptele persoanelor.

E important ca membrii să-și poată lua rolurile pentru a se identifica cu situația dată.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-20 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis, dar se poate realiza și în aer liber

f) Timpul necesar:

60-90 de minute (inclusiv prezentarea situației)

g) Echipamentul necesar:

Depinde de caz

h) Aspectele evaluării:

Evaluarea are un rol semnificativ, fiindcă participanții aleg roluri din situații neobișnuite de viață. În timpul evaluării, participanții trebuie neapărat să-și uite rolurile și să-și împărtășească experiențele cu ceilalți.

În timpul evaluării se pot pune întrebări directive:

- Cum te-ai simțit în rolul tău?
- Cât de străin ți s-a părut rolul tău?
- S-a rezolvat conflictul?
- Ați găsit vreo altă soluție decât ce s-a întâmplat deja?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- asertivitate
- spirit de inițiativă
- colaborare
- competențe sociale și civice
- toleranță
- impunerea intereselor
- abilități de prezentare
- capacitate de exprimare
- reacție rapidă
- reacție rapidă
- capacitate de concentrare
- atenție distributivă

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Metoda poate provoca o stare de tensiune ridicată așa că trebuie să avem grijă de ceilalți atât din punct de vedere fizic cât și psihic! Dacă este necesar, să renunțăm la rolul ales mai devreme.

Metoda este recomandată începând de la vârsta de 14 ani.

69. Cerc de studiu, cerc de discuții

a) Situația:

Această metodă este recomandată pentru dezbaterile unei probleme economice, sociale, politice.

b) Scopul:

Scopul metodei este să atragă atenția participanților asupra faptului că prin împărtășirea propriilor cunoștințe și experiențe se pot angaja activ în formarea propriilor comunități și a propriului mediu înconjurător.

c) Descrierea, cursul:

Cu prilejul cursurilor de studii, participanții se întâlnesc de mai multe ori pentru a dezbate și a discuta o anumită problemă socială, economică sau politică. Întâlnirile, discuțiile sunt conduse de un moderator.

Participanții își creează regulamentul propriu care se bazează pe principii democratice, pentru a asigura condițiile funcționării.

d) Numărul recomandat de participanți:

5-20 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis

f) Timpul necesar:

60-90 de minute

g) Echipamentul necesar:

Depinde de subiect

h) Aspectele evaluării:

Cercurile de studii trebuie încheiate într-un fel sau altul de fiecare dată, pentru a rezolva eventualele neînțelegeri. În acest caz următoarele sunt recomandate: îi întrebăm pe participanți ce au învățat ei în timpul discuției, cu ce vor rămâne, ce fel de idei au avut în legătură cu subiectul respectiv (pozitive, negative) și de ce tocmai acestea.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- asertivitate
- spirit de inițiativă
- colaborare
- competențe sociale și civice
- toleranță
- impunerea intereselor
- abilități de prezentare
- capacitate de exprimare
- reacție rapidă
- capacitate de concentrare
- atenție distributivă
- tehnici de învățare
- colectarea și filtrarea informațiilor

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Moderatorul trebuie să aibă grijă ca participanții să nu judece opiniile celorlalți, deoarece este imposibil ca toată lumea să aibă aceeași părere. Moderatorul trebuie să facă un rezumat la sfârșitul fiecărei întâlniri, care va cuprinde subiectul dezbaterii actuale și ideile principale.

Metoda este recomandată începând de la vârsta de 14 ani!

a) Situația:

Această metodă este recomandată în cazul acelor subiecte la care punctele de vedere ale observatorilor externi și cele ale membrilor activi au aceeași importanță.

b) Scopul:

Scopul metodei este ca participanții să aibă posibilitatea de a-și exprima opiniile și să poată lua mai multe roluri cu aceeași ocazie.

c) Descrierea, cursul:

Participanții se așează în două cercuri concentrice: câțiva membri din grup discută despre un anumit subiect în timp ce membrii din cercul mai mare îi ascultă. Cel care vrea să-și formeze opinia trebuie să atingă umărul unei persoane din grupul central și să schimbe locuri cu cel care „stă în jurul focului”. Astfel toată lumea va avea posibilitatea de a participa la discuție și să-și adăuge comentariile la subiectul respectiv, adică participanții pot fi observatori externi și membri activi cu aceeași ocazie.

d) Numărul recomandat de participanți:

15-20 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis, dar se poate realiza și în are liber

f) Timpul necesar:

30-60 de minute

g) Echipamentul necesar:

Nu este cazul.

h) Aspectele evaluării:

La sfârșitul discuției, după ce subiectul este elaborat minuțios, o rundă de evaluare este recomandată, cu scopul de a afla când și de ce au intrat/au ieșit participanții din “discuția de lângă focul de tabără”, cum au trăit cursul dezbaterii și cu ce au rămas.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- asertivitate
- spirit de inițiativă
- colaborare
- competențe sociale și civice
- toleranță
- impunerea intereselor
- abilități de prezentare
- capacitate de exprimare
- reacție rapidă
- capacitate de concentrare
- atenție distributivă
- ascultare activă
- colectarea și filtrarea informațiilor
- învățare bazată pe experiențe

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Trebuie să avem grijă ca cei care stau în jurul focului de tabără sau cei care stau în acvariu să nu judece opiniile celorlalți, deoarece este imposibil ca toată lumea să aibă aceeași părere. Afirmările trebuie argumentate!

71. World café (Cafenea mondială)

a) Situația:

Această metodă este recomandată dacă vrem să abordăm un subiect mai vast, cu mai multe ramuri.

b) Scopul:

Scopul metodei este ca fiecare participant să aibă posibilitatea de a-și exprima opinia în legătură cu un anumit subiect, respectiv ca viziunea lor să se extindă în legătură cu problema respectivă și să găsească puncte de legătură în timpul elaborării subiectelor și a problemelor.

c) Descrierea, cursul:

Participanții alcătuiesc grupuri de 4-6 persoane și discută un subiect, liber, ca la cafenea. Fiecare grup are posibilitatea de a discuta același subiect, defalcat în capitole. Conversațiile se desfășoară în runde de 20-40 de minute, iar la sfârșitul rundei numai o singură persoană rămâne la masă (gazda de masă), ceilalți se mută la alte mese. La masa nouă sunt împărtășite cele mai importante teme cu noii-veniți, ideile din conversația anterioară, astfel întrebările și problemele se îmbină cu ideile survenite la o altă masă (în noua rundă, conversația poate fi continuată cu același subiect sau similar). De obicei, numărul recomandat al rundelor este 2-4, după care este recomandată rezumarea sugestiilor în legătură cu subiectul principal, cu posibilitatea reflexiunii. Pe mese pot fi fețe de masă din hârtie (recomandăm hârtie flipchart) pe care participanții pot scrie/desena ideile legate de subiectul respectiv.

Atmosfera de cafenea poate fi creată cu ajutorul diferitelor elemente, decorațiuni, obiecte (de exemplu conducătorii jocului sunt chelnerii, care îi servesc și îi motivează pe oaspeți, contribuind astfel la proces. Lumânări pe mese, muzică de fundal, imagini pe pereți, decor, alte elemente motivante)

d) Numărul recomandat de participanți:

12-24 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis, aranjat ca o cafenea (mese mici, scaune)

f) Timpul necesar:

1-3,5 ore

g) Echipamentul necesar:

Foi de hârtie, pix, carioce, elemente de decor, ceai, cafea, prăjituri etc.

h) Aspectele evaluării:

Evaluarea este rezumarea celor auzite, oferite de către "gazdele de masă". După fiecare rezumat, trebuie să asigurăm posibilitatea pentru completare, reflexie.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- asertivitate
- impunerea intereselor
- abilități de prezentare
- spirit de inițiativă
- colaborare
- capacitate de concentrare
- capacitate de exprimare
- colectarea și filtrarea informațiilor
- competențe sociale și civice
- acceptarea altor păreri
- gândire logică
- creativitate
- capacitate de a recunoaște situația

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Să avem grijă să nu judecăm niciodată opinia altora!

Atenție! La prima vedere, această metodă este la fel ca metoda Scenă tur-nantă, însă în cazul acesta participanții se pot mișca liber printre mese, nu sunt repartizați în grupuri prestabilite, astfel metoda este mai liberă, mai jucăușă. La o masă pot să fie max. 5-6 persoane.

72. Open space (Spațiu deschis)

a) Situația:

Această metodă este recomandată în cazuri în care schimbări radicale sunt necesare.

b) Scopul:

Scopul metodei este să găsim cât mai curând o soluție la întrebarea/problema ivită.

c) Descrierea, cursul:

Obiectivul metodei este ca participanții să stabilească tematica și prioritățile conversației legate de o anumită întrebare complexă, urgentă și reală – care în mod caracteristic nu se bazează pe competențele și cunoștințele unei singure persoane – pentru ca numai acele subiecte să fie elaborate pe care participanții le consideră importante, pentru care sunt pregătiți să facă ceva și să-și asume responsabilitate. După ce participanții au formulat subiectele și întrebările, planul de muncă și agenda, adică elementele care sunt cu adevărat importante, pot elabora în grupuri formate pe placul lor sugestii concrete pentru activități. Dacă un participant dorește să discute un subiect, își anunță intenția (o spune, o scrie etc.) la începutul conversației la care participă întregul grup. Subiectele vor fi discutate în cadrul conversațiilor desfășurate în aceste minigrupuri în așa fel încât cei care nu au stabilit subiectul pot participa liber la lucrările unuia dintre grupuri fără moderator (în cazul numărului mai mare de participanți, un coordonator poate organiza lucrările grupurilor și prezentările de la sfârșitul procesului, dar nu are voie să se implice în munca echipei). La sfârșitul conversațiilor, fiecare minigrup va împărtăși observațiile sale cu întregul grup.

d) Numărul recomandat de participanți:

20-30 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis, dar se poate realiza și în aer liber

f) Timpul necesar:

1-3,5 ore (în funcție de subiect)

g) Echipamentul necesar:

Depinde de subiect

h) Aspectele evaluării:

Evaluarea constă în împărtășirea cunoștințelor și a experiențelor în fața tuturor la sfârșitul conversațiilor desfășurate în minigrupuri, după care acordăm timp pentru reflexie.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- asertivitate
- impunerea intereselor
- abilități de prezentare
- spirit de inițiativă
- colaborare
- capacitate de concentrare
- capacitate de exprimare
- colectarea și filtrarea informațiilor
- competențe sociale și civice
- acceptarea altor păreri
- gândire logică
- învățare prin experiență
- tehnici de învățare

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

E important să nu judecăm opiniile altora, deoarece nu suntem la fel, respectiv să încercăm să întoarcem situațiile de neînțelegere spre binele procesului și să dezbatem constructiv, creând valori!



E.

Metode de analiză

73. Metoda causală: “De ce?”

a) Situația:

Această metodă este recomandată în cazul în care căutăm răspunsuri în legătură cu o problemă concretă.

b) Scopul:

Scopul metodei este găsirea unui răspuns la problema respectivă, care nu mai poate fi defalcat, pentru a atinge scopurile noastre sau ale organizației.

c) Descrierea, cursul:

Metoda poate fi realizată atât individual cât și în grup. Obiectivul este căutarea răspunsului la întrebarea “de ce?” legată de ceva neînțeles sau de problema ivită. În același timp, este recomandată să întrebăm “de ce?” în legătură cu lucruri care deja funcționează. După găsirea răspunsului la întrebarea „de ce?” urmează o nouă întrebare “de ce?” care se referă la răspunsul noul aflat și așa se continuă șirul întrebărilor până ce găsim răspunsul de bază din care izvorăște problema și nu mai poate fi defalcat. Această cauză, acest fapt trebuie luat în vedere, influențat sau schimbat.

d) Numărul recomandat de participanți:

15-20 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis

f) Timpul necesar:

1-1,5 ore (dar depinde de gravitatea problemei)

g) Echipamentul necesar:

Foi de hârtie, pix, carioce

h) Aspectele evaluării:

Evaluarea este prezentarea rezultatului primit, indiferent dacă am lucrat individual sau în grupuri. La sfârșitul procesului este recomandat să ascultăm soluțiile, rezultatele fiecăruia și apoi să le selectăm pe acelea care sunt caracteristice întregului grup. Bineînțeles că este recomandată acordarea timpului pentru reflexie.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- colaborare
- asertivitate
- gândire logică
- capacitate de a recunoaște situația
- capacitate de a rezolva o problemă
- creativitate
- capacitate de concentrare
- atenție acordată celorlalți
- abilități de prezentare
- convingere
- impunerea intereselor

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

În timpul colaborării în grup trebuie să avem grijă să nu judecăm opiniile altora.

74. Proiectul-pilot

a) Situația:

Această metodă este recomandată în cazul în care vrem să testăm un proiect de amploare.

b) Scopul:

Scopul metodei este fundamentarea proiectului de amploare și creșterea șanselor de succes.

c) Descrierea, cursul:

Este o activitate de cercetare și/sau de dezvoltare, care este realizată pentru a rezolva o problemă complexă, implicând un cerc restrâns de participanți, dar permanenți. După cum arată și denumirea sa, proiectul-pilot testează activitatea respectivă, investind puțin timp și un buget mic, cât mai eficient. Este realizat cu aceeași exigență profesională ca oricare altă cercetare sau inovare mai amplă. Experiența de cercetare sau produsul inovator creat în proiectul-pilot servește ca aport și ca un fel de know-how pentru realizarea unei activități similare de amploare.

d) Numărul recomandat de participanți:

15-25 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis, conform cerințelor proiectului

f) Timpul necesar:

Timp mai scurt pentru testare față de durata planificată a proiectului.

Stabilirea timpului necesar depinde de activitatea respectivă.

g) Echipamentul necesar:

Ceea ce este necesar pentru realizarea proiectului.

h) Aspectele evaluării:

Trebuie să realizăm câte o evaluare privind rezultatele obținute în fiecare fază, actualizăm procesele de muncă și monitorizăm realizarea planului: Unde ne aflăm, unde ar trebui să ne aflăm, e necesar să facem vreo modificare? (vezi procesul managementului de proiect)

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- colaborare
- asertivitate
- gândire logică
- capacitate de a recunoaște situația
- capacitate de a rezolva o problemă
- creativitate
- capacitate de concentrare
- capacitate de a observa

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

În funcție de activități se pot ivi riscuri, probleme, situații cu care trebuie să ne ocupăm. De aceea trebuie să planificăm cât mai minuțios posibil.

75. Sondajul comunității

a) Situația:

Această metodă este recomandată pentru a realiza schimbări și a afla opiniile comunității.

b) Scopul:

Scopul metodei este dezvăluirea și totalizarea nevoilor comunității.

c) Descrierea, cursula:

Sondajul comunității este un sondaj de tip “door-to-door” realizat de membrii comunității. Adică vecinii se vizitează între ei cu un chestionar întocmit de inițiatorii. Nu necesită acuratețe de metodologie sociologică.

Pașii:

1. Întocmirea chestionarului: este indicat să fie realizat de un grup mic alcătuit din membri ai comunității care reprezintă diferite interese. Chiar dacă intențiile sunt cele mai bune, subiectivismul și greșelile sunt aproape inevitabile. Însă această metodă ajută la filtrarea completă a prejudecăților și asigură transpunerea celor mai importante întrebări în sondajul respectiv. Astfel, la selectarea persoanelor care participă la organizare ne vom gândi de exemplu la locuitorii noi și vechi ai comunității, la tineri și la vârstnici, la reprezentanții autorităților, la reprezentanții bisericii, la vânzătorul din magazinul local, reprezentanții organizațiilor culturale locale și la organizații care acționează pentru păstrarea tradițiilor.

2. Realizarea sondajului: Sondajul cel mai reprezentativ implică întreaga comunitate. În țara noastră multe localități au o populație sub 2.000 de locuitori. În cazul acestora recomandăm ca toată lumea să fie întrebată, însă în cazul unui număr mai mare de locuitori, ajunge sondajul unităților mai mici /unei părți a așezării/câtorva cartiere, acestea fiind mai transparente atât pentru organizatori cât și pentru localnici.

3. Prelucrarea și publicarea rezultatelor într-un mod cât mai cuprinzător și profesional.

4. Utilizarea rezultatelor: Pasul următor după identificarea problemelor este căutarea soluțiilor.

d) Numărul recomandat de participanți:

15-20 de persoane (depinde de activitate)

e) Locația ideală:

Spațiu închis pentru pregătiri, apoi muncă de teren în localitate

f) Timpul necesar:

Pot trece mai multe luni de la întocmirea chestionarului până la evaluarea și publicarea rezultatelor, respectiv până la elaborarea soluției la problemele ivite.

g) Echipamentul necesar:

Infrastructură potrivită pentru întocmirea, multiplicarea și evaluarea chestionarului.

Foi de hârtie, pix, carioce pentru elaborarea soluțiilor.

h) Aspectele evaluării:

La evaluarea chestionarelor trebuie urmate directivele stabilite, respectiv datele trebuie analizate pe baza acestora.

Formarea unor echipe este recomandată pentru elaborarea soluțiilor, iar membrii acestor echipe vor împărtăși rezultatele obținute și apoi le vor discuta.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- colaborare
- asertivitate
- gândire logică
- perspectivă analitică
- capacitate de a recunoaște situația
- capacitate de a rezolva o problemă
- creativitate
- capacitate de concentrare
- capacitate de a observa

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

La întocmirea chestionarului trebuie să avem grijă ca întrebările să nu fie jignitoare și să nu provoace neînțelegeri. Aplicarea metodei poate varia între diferite subiecte și gradele de importanță, din care motiv este recomandat să cerem ajutorul unui sociolog sau al unui expert în dezvoltarea comunității.

76. Discuții comunitare

a) Situația:

Această metodă este recomandată ca un prim pas al proceselor de dezvoltare a comunității.

b) Scopul:

Scopul metodei este ca nevoia pentru schimbare și voința pentru implicare să apară în mentalul colectiv al comunității.

c) Descrierea, cursul:

Această metodă este o conversație realizată într-un grup mic, cu ajutorul unui coordonator.

Inițiatorul/Inițiatorii trebuie să simtă până la ce limite poate/pot insista privind transformarea problemelor individuale în probleme care privesc întreaga comunitate, respectiv când trebuie să schimbe tema. După 8-10 minute (uneori și mai devreme) de conversație, de obicei participanții au senzația că "ar fi bine dacă am și face ceva!" și acesta este momentul potrivit de a schimba metoda. În timpul acestor discuții se formează acele întrebări și alternative pentru acțiune care vor determina faptele comunitare din viitor. Aceste discuții vor fi urmate de un plan de acțiune comunitară.

d) Numărul recomandat de participanți:

15-20 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis

f) Timpul necesar:

8-10 conversații

g) Echipamentul necesar:

Depinde de subiect

h) Aspectele evaluării:

La fiecare întâlnire este recomandată o rundă de încheiere în care se pun întrebări participanților (de exemplu):

- Cum v-ați simțit?
- Ce ce ați rămas astăzi?

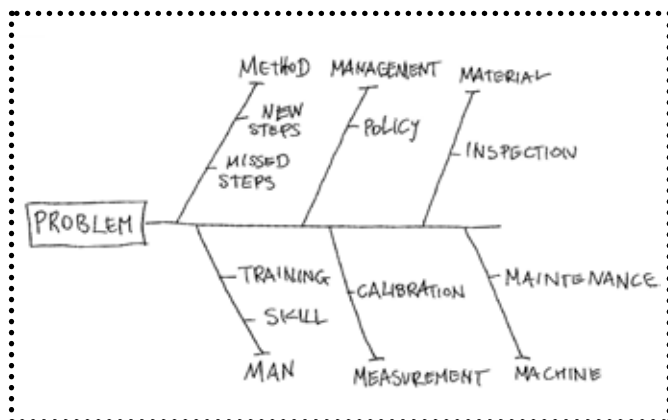
i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- colaborare
- asertivitate
- gândire logică
- perspectivă analitică
- capacitate de a recunoaște situația
- capacitate de a rezolva o problemă
- creativitate
- capacitate de concentrare
- capacitate de a observa

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Trebuie să avem grijă ca în calitatea noastră de coordonator să nu ne implicăm emoțional în proces, dar nici să nu influențăm participanții în formularea propriilor nevoi.

77. Diagrama Ishikawa



a) Situația:

Metoda este recomandată pentru dezvoltarea profundă a unei probleme.

b) Scopul:

Scopul metodei este găsirea și dezvoltarea cauzelor fundamentale.

c) Descrierea, cursul:

Diagrama Ishikawa este metoda de analiză a cauzalității. După adunarea datelor (o metodă tipică fiind brainstormingul) ne stau la dispoziție caracteristicile problemei, de obicei exprimată în numere: în ce proporție există și care sunt acele efecte, factori, parametri etc. care nu redau calitatea potrivită. În pasul următor privim aceste puncte slabe ca pe simptome și căutăm cauzele care le provoacă.

Cursul:

Diagrama este potrivită atât pentru analiza produselor cât și a proceselor. Scriem principalele grupuri de cauze în rubricile de la capătul principalelor linii din coloana vertebrală a „peștelui“, apoi le defalcăm și tragem noi linii din aceste rubrici la capătul cărora trecem cauzele concrete. Este indicată obținerea structurii 4M sau 5M, potrivit căreia cele 4, respectiv 5 grupuri de cauze sunt: omul (Man); mașina (Machine); materialul (Material); metoda (Method); măsurătoarea (Measuring).

Este indicat ca numărul principalelor grupuri de cauze să fie 3-6 și să enumerăm max. 10-20 cauze în cadrul unui astfel de grup. Se poate întâmpla că anumite cauze vor apărea în mai multe grupuri de cauză, la diferite niveluri ale structurii. Trebuie să aflăm și cauzele cauzelor – de obicei putem ajunge

la 4-5 niveluri - , adică pornind de la grupul principal de cauză punem întrebarea “De ce?/Din ce motiv?” (de max. 5 ori) până ce ajungem la cauzele fundamentale.

După crearea și finalizarea diagramei Ishikawa trebuie determinate trei cauze considerate cele mai importante, prin voturi sau printr-o dezbatere, dar consensul este esențial. Acestea trebuie aranjate în ordine și marcate (prin numere sau culori). Autenticitatea celor mai importante cauze trebuie verificată din nou, fiindcă activitățile care aduc îmbunătățiri vor fi bazate pe ele.

d) Numărul recomandat de participanți:

15-20 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis

f) Timpul necesar:

1-1,5 ore

g) Echipamentul necesar:

Foi de hârtie, pix, carioce, tablă

h) Aspectele evaluării:

La sfârșitul metodei este recomandată o prezentare a rezultatelor, cauzelor și ordinea acestora, din partea fiecărui grup. După această prezentare, este necesară crearea diagramei referitoare la întreaga organizație.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- colaborare
- asertivitate
- gândire logică
- capacitate de a recunoaște situația
- capacitate de a rezolva o problemă
- creativitate
- capacitate de concentrare
- atenție acordată celorlalți
- abilități de prezentare
- convingere
- impunerea intereselor

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

- Nu este cazul

78. Arbore de probleme, arbore de scop



a) Situația:

Această metodă este recomandată pentru a dezvălui cauzalitățile.

b) Scopul:

Scopul metodei este să afle cauzele unei probleme și să relateze în linii mari posibilitățile din viitor, respectiv activitățile necesare pentru rezolvarea problemei/atingerea scopului.

c) Descrierea, cursul:

În primul pas al analizei trebuie să scoatem la iveală acea problemă principală pe care vrem s-o rezolvăm. În următorii pași adunăm trăsăturile negative ale situației. Trebuie să cautăm relațiile de cauzalitate între problemele dezvăluite. Informațiile adunate pot fi ilustrate pe o diagramă numită „arborele de probleme”. Dacă vrem să obținem un arbore de probleme cuprinzător trebuie să formulăm situația negativă în termeni cât mai generali posibil (de exemplu: dificultățile de înregistrare a organizațiilor nonprofit). Defalcăm problema principală în mai multe probleme subsidiare (probleme interne, problemele sistemului de înregistrare etc.), apoi ajungem la problemele fundamentale (cunoștințe incomplete, lipsa capacității, probleme legate de lege etc.) Cauzele apar mai jos, în timp ce efectele apar mai sus. Arborele de probleme astfel realizat prezintă partea negativă a situației actuale, într-o formă simplificată. Arborele de scop prezintă posibilitățile din viitor, respectiv lucrurile de făcut pentru a obține situația din viitor aplicând metoda descrisă în cazul arborelui de probleme.

Metoda:

Obiectivul metodei este identificarea problemelor pe care vrem să le rezolvăm, apoi, stabilind ierarhia acestora trebuie să dezvoltăm relațiile de cauzalitate. Analizând problemele trebuie să reflectăm asupra următoarelor întrebări: Care sunt cauzele? Care sunt consențențele acestora? Dacă anumite probleme nu se află în relație de cauzalitate, atunci aceste trebuie plasate una lângă alta. În urma analizei cauzalității creăm imaginea în oglindă: arborele de scop.

Acesta transformă lucrurile negative în rezultate și prezintă posibilități de rezolvare. Diferitele scopuri se bazează unul pe celălalt și apare relația între mijloace și rezultate. În această fază a formulării scopurilor deocamdată nu se conturează ce este de făcut în concret.

d) Numărul recomandat de participanți:

15-20 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis

f) Timpul necesar:

30-40 de minute

g) Echipamentul necesar:

Foi de hârtie, pix, carioce, tablă

h) Aspectele evaluării:

Evaluarea constă în prezentarea arborelui de probleme și a arborelui de scop în fața întregului grup, după care trebuie să acordăm timp pentru reflexie.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- colaborare
- asertivitate
- gândire logică
- perspectivă analitică
- capacitate de a recunoaște situația
- capacitate de a rezolva o problemă
- creativitate
- capacitate de concentrare
- capacitate de observare

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

În cazul acestei metode ilustrarea are un rol important pentru ca relațiile de cauzalitate să fie vizibile. Din acest motiv trebuie pus accentul pe demonstrația vizuală. (de exemplu rezultatul poate fi o ilustrație care acoperă un perete întreg, care vorbește de la sine)

79. Analiza câmpului de forțe

a) Situația:

Metoda este recomandată în acele cazuri în care organizația dorește să facă un fel de schimbare și are nevoie de cunoașterea raporturilor de forțe în cadrul organizației (forțe motrice vs. forțe inhibitoare).

b) Scopul:

Cu ajutorul acestei metode pot fi descoperite acei factori în interiorul unei organizații care ajută la schimbarea planificată, o sprijină sau tocmai o împiedică. Doar în cunoștința acestora se poate face schimbarea într-un mod cât mai ușor, fără piedici.

c) Descrierea, cursul:

Obiectivul metodei este să recunoaștem în timp eventualei factori care împiedică schimbarea și să luăm măsuri pentru a-i diminua, respectiv pentru a întări forțele motrice. Analiza câmpului de forțe ajută la schimbare în așa fel încât îi constrânge pe participanți să caute idei împreună în legătură cu această schimbare și, implicându-i în situația respectivă, îi obligă să și facă acea schimbare. Din acest motiv este importantă participarea a cât mai multor persoane la evaluare.

Cursul:

Cu ajutorul sistemului de coordonate ilustrăm forțele și factorii care ajută la schimbare. Dimensiunea forței va fi marcată prin grosimea săgeților. La fel procedăm și în cazul forțelor inhibitoare. Dacă ilustrația noastră este în echilibru, atunci știm că trebuie să diminuăm forțele inhibitoare și să încercăm întărirea factorilor de sprijin. Dacă forțele inhibitoare domină, atunci mai avem mult de făcut până realizarea schimbării, deoarece aceste forțe trebuie eliminate. Dacă forțele motrice domină, putem planifica introducerea schimbărilor.

		Situația dorită
Situația actuală		
Forțe motrice		Forțe inhibitoare
	⇒	←
	⇒	←

Pași:

1. Să desenăm pe un flipchart un tabel care prezintă raportul de forțe (vezi: mai sus). Linia verticală reprezintă punctul de echilibru. Direct deasupra liniei scriem situația actuală. Partea stânga de la linia de echilibru este dimensiunea “Forțelor motrice”, în timp ce partea din dreapta aparține “Forțelor inhibitoare”.
2. Să enumerăm acele forțe care se îndreaptă spre direcția schimbării și să le trecem la “Forțe motrice”
3. Să desenăm săgeți care arată spre partea dreaptă a ilustrației pentru a marca direcția forțelor.
4. Să determinăm cu aceeași metodă forțele inhibitoare.
5. După determinarea forțelor principale, să adunăm acei factori care contribuie la intensitatea acestor forțe. Intensitatea poate fi marcată prin mărimea săgeților.
6. În acest moment câmpul de forțe este în echilibru.
7. Pentru a obține rezultatul dorit, scopul este diminuarea forțelor inhibitoare și întărirea forțelor motrice. Dacă ne ocupăm numai cu forțele motrice, se poate întâmpla că vor apărea forțe inhibitoare cu intensitate asemănătoare așa că devenim mai eficienți dacă încercăm să le eliminăm sau măcar să le diminuăm.
8. Punem întrebarea: Care sunt forțele care pot fi schimbate? Unele dintre aceste forțe nu pot fi influențate tocmai de membrii grupului, dar în acest caz nu ne deranjează.
9. Să facem un plan de acțiune pentru realizarea ideilor.

d) Numărul recomandat de participanți:

15-20 de persoane (în minigrupuri de 5-7 persoane)

e) Locația ideală:

Spațiu închis

f) Timpul necesar:

45-60 de minute

g) Echipamentul necesar:

Hârtie, pix, carioce, tablă.

h) Aspectele evaluării:

După ce grupurile au terminat analiza câmpului de forțe, prezentarea rezultatelor și a planului de acțiune în fața întregului grup este recomandată. Apoi recomandăm elaborarea unui plan unitar pentru organizație, folosind sugestiile alese.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- colaborare
- asertivitate
- gândire logică
- capacitate de a recunoaște situația
- capacitate de a rezolva o problemă
- creativitate
- capacitate de concentrare
- atenție acordată celorlalți
- abilități de prezentare
- convingere
- impunerea intereselor

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Să fim sensibili la schimbările!

E important să nu judecăm opiniile, punctele de vedere ale celorlalți, deoarece nu suntem la fel așa că și părerile noastre diferă.

80. Laboratorul de întrebări

a) Situația:

Aplicarea acestei metode este recomandată înainte de a face un pas decisiv sau în cazul apariției unei probleme.

b) Scopul:

Scopul metodei este să formulăm noi înșine întrebări legate de o anumită problemă/decizie.

c) Descrierea, cursul:

Grupul va fi împărțit în minigrupuri de 3-4 persoane. În fiecare minigrup se alege un moderator care supraveghează evenimentele și permite participanților punerea unor întrebări persoanei care ridică problema care o privește (decizia, pasul problematic, o sarcină căreia trebuie să facă față sau o întrebare legată de organizație). De exemplu: Să mă apuc de înființarea unei organizații care se ocupă cu dezvoltarea altor organizații? Organizația necesită formarea unei rezerve, de aceea organizăm cursuri pentru tineri: suficient sau nu? etc.

Treaba participanților este să pună întrebări acelei persoanei care a introdus subiectul, aceasta poate să răspundă, să se abțină sau să pună încă o întrebare. Dacă alege ultima variantă, îi punem fix aceeași întrebare.

Fiecare membru al grupului are 15 minute pentru subiectul lui, dar nu trebuie interogată toată lumea.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-20 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis unde grupurile mici pot fi separate cu ușurință unul de celălalt.

f) Timpul necesar:

45-60 de minute

g) Echipamentul necesar:

Nu este cazul.

h) Aspectele evaluării:

Evaluarea în cazul acestei metode nu este necesară, dar dacă grupul dorește să facă o rundă de încheiere, următoarele întrebări sunt recomandate:

- Ai primit un răspuns la întrebarea/problema/decizia ta?
- Cum ți s-a părut să fii întrebat?
- Ce ți s-a părut mai ușor: să pui întrebări sau să dai răspunsuri?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- capacitate de a recunoaște esența
- filtrarea informațiilor
- abilități de prezentare
- competențe sociale și civice
- asertivitate

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Când punem întrebări trebuie să avem grijă ca întrebările respective să fie concentrate pe subiectul dat, respectiv să nu fie indiscrete și jignitoare.

Metoda este recomandată de la vârsta de 14 ani.



F.

Metode pentru identificarea și
rezolvarea problemelor

a) Situația:

Această metodă este recomandată pentru dezbaterile situațiilor problematice și controversate și pentru pregătirea deciziilor legate de aceste situații.

b) Scopul:

Scopul metodei este discutarea unei probleme publice, de obicei controversate, respectiv pregătirea deciziilor legate de această problemă, implicând în mod direct și intensiv persoanele afectate.

c) Descrierea, cursul:

Informăm detaliat membrii Consiliului despre o anumită problemă publică (de exemplu: funcționarea casei de cultură, modificarea mersului autobuzelor), implicăm experți externi și locali, apoi acești membri vor avea posibilitatea de a reflecta asupra problemei respective, într-un cadru bine organizat și coordonat. Membrii își pot exprima intențiile, contraargumentele sau temerile legate de tema respectivă. Consiliul va formula sugestii concrete către forurile decizionale.

d) Numărul recomandat de participanți:

15-20 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis

f) Timpul necesar:

60-90 de minute

g) Echipamentul necesar:

Depinde de subiect

h) Aspectele evaluării:

La sfârșitul ședinței evaluăm timpul petrecut împreună și rezultatele muncii colective. Următoarele întrebări sunt recomandate:

- Ați primit răspunsuri potrivite la întrebări?
- Cum vi se pare: ați reușit să găsiți o soluție la problemă/ s-a rezolvat conflictul?
- Propunerea elaborată este potrivită pentru rezolvarea problemei?
- Cu ce ai rămas?
- A ajutat Consiliul la rezolvarea problemei? Dacă da, cum? Dacă nu, de ce nu?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- colaborare
- asertivitate
- gândire logică
- perspectivă analitică
- capacitate de a recunoaște situația
- capacitate de a rezolva o problemă
- creativitate
- gândire colectivă
- capacitate de concentrare
- capacitate de a observa

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Nu este cazul.

a) Situația:

Această metodă este recomandată pentru a cunoaște opiniile membrilor grupului și pentru a le confrunta.

b) Scopul:

Scopul metodei este să determinăm grupul să ia atitudine față de un anumit subiect, respectiv să-i convingă pe cei care au opinii diferite.

c) Descrierea, cursul:

Se solicită doi voluntari dintre participanții. Trebuie rugați să reprezinte două perspective diferite legate de teme și întrebări care îi privesc (de exemplu: fiecare organizație, popor are conducători pe care îi merită.) și să se așeze în sală cu o distanță relativ mare între ei – formând două tabere – simbolizând totodată și distanța dintre cele două perspective. În această situație, dacă e posibil, specialiștii care ne ajută pot indica un sistem de argumente ca muniție intelectuală. Înainte de dezbateri, participanții trebuie să se așeze în sală conform propriei convingeri: cei care au o părere fermă se așează lângă voluntarul cu care sunt de acord total, iar cei care iau poziție undeva între cele două perspective, se așează între cei doi voluntari, formând astfel un fel de scală. În timpul argumentării (cei doi voluntari aduc argumente pro și contra), participanții au posibilitatea de a-și schimba locul la indicația moderatorului, exprimându-și astfel confirmarea sau refuzul argumentelor.

La sfârșitul metodei – în cunoștința tuturor argumentelor pro și contra – se formează atitudinea grupului față de problema respectivă.

Cei care se află la extreme și cei din mijloc (indecizi) vor explica alegerea lor.

d) Numărul recomandat de participanți:

20-30 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis, dar se poate realiza și în aer liber.

f) Timpul necesar:

20-60 de minute

g) Echipamentul necesar:

Nu trebuie. Se poate trage o simplă linie de despărțire. (cu o frânghie, sfoară, bandă adezivă etc.)

h) Aspectele evaluării:

La sfârșitul metodei trebuie să discutăm rezultatul obținut, să încheiem dezbaterile cu o rundă de evaluare, cu ocazia căreia cei doi voluntari vor ieși din roluri și vor împărtăși experiențele lor. Următoarele întrebări sunt recomandate:

- Cum v-ați simțit în pozițiile voastre? V-a cauzat dificultăți argumentarea pro sau contra?
- Pe ce v-ați bazat alegerea pozițiilor? Spuneți concret ce v-a convins!
- În ce măsură au influențat argumentările părerile voastre despre subiect?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- colaborare
- asertivitate
- gândire logică
- perspectivă analitică
- capacitate de a recunoaște situația
- capacitate de a rezolva o problemă
- gândire colectivă
- capacitate de concentrare
- capacitate de a observa
- abilități de prezentare

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

În timpul metodei trebuie să avem grijă să nu judecăm argumentele auzite!

a) Situația:

Această metodă este recomandată pentru a înlocui metodele verbale.

b) Scopul:

Scopul metodei este ca participanții să-și exprime vizual sentimentele și ideile.

c) Descrierea, cursul:

Esența metodei constă în faptul că participanții prezintă în mod vizual rezultatul unei echipe de muncă, propriile sentimente și idei. "Creațiile" trebuie prezentate.

d) Numărul recomandat de participanți:

20-30 de persoane

e) Locația ideală:

Spațiu închis

f) Timpul necesar:

15-25 de minute

g) Echipamentul necesar:

Foi de hârtie, carioce, creioane colorate, pix, foarfecă, lipici, foi de hârtie colorate, reviste vechi, alte instrumente creative

h) Aspectele evaluării:

Posterele făcute merită prezentate întregului grup pentru a asigura buna înțelegere a ilustrațiilor. Este recomandată acordarea unui timp suficient pentru întrebări sau reflexii după fiecare prezentare.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- colaborare
- asertivitate
- abilități de prezentare
- capacitate de a rezolva o problemă
- creativitate
- gândire colectivă
- capacitate de concentrare
- ascultare activă

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Trebuie să avem grijă ca fiecare membru al grupului să se implice în munca de echipă. Persoanele care nu sunt prea active sau creative trebuie motivate, în timp ce membrii prea activi/mai creativi trebuie rugați să se modereze puțin. E important ca toată lumea să se poată identifica cu posterul, toți din echipă să monteze/deseneze câte ceva, iar posterul să reflecte ideile și sugestiile tuturor.

84. Bursa ideilor (brainstorming)

a) Situația:

Această metodă este recomandată pentru rezolvarea unei probleme concrete.

b) Scopul:

Scopul metodei este să relateze în linii mari cât mai multe posibilități, rezultate, moduri de rezolvare în legătură cu o problemă identificată.

c) Descrierea, cursul:

Cu ajutorul unui moderator, grupul nostru se va gândi totalmente liber, fără limite, în care critica și evaluarea nu au loc, prin asocieri libere, profitând de imaginația și colaborarea grupului pentru a rezolva problema concretă. Există două moduri pentru a aduna toate ideile noastre legate de subiectul dat: fiecare participant își notează ideile în mai multe runde și moderatorul le adună pe o tablă la sfârșitul rundelor sau fiecare participant spune cu voce tare într-o rundă deschisă și moderatorul le scrie imediat pe o tablă. În al doilea caz, participanții își pot exprima ideile în mai multe runde și nu sunt obligați să spună ceva de fiecare dată. Moderatorul – care nu poate fi o persoană afectată de problema respectivă – notează ideile și rezultatele asocierii, care vor fi evaluate mai târziu de o altă echipă.

d) Numărul recomandat de participanți:

15-20 de persoane

e) Locul ideal:

Spațiu închis

f) Timpul necesar:

20-30 de minute

g) Echipamentul necesar:

Foi flipchart, pix, cariocă

h) Aspectele evaluării:

Ideile adunate vor fi evaluate de același grup sau un alt grup pe baza următoarelor aspecte: fezabilitate, utilitate, implementare, realitate, viabilitate (etc.)

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- colaborare
- asertivitate
- abilități de prezentare
- capacitate de a rezolva rapid o problemă
- creativitate
- gândire colectivă
- capacitate de concentrare
- ascultare activă
- capacitate de exprimare
- gândire logică
- abilitate de asociere

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Judecarea celor auzite este interzisă!

85. „Avocatul diavolului”

a) Situația:

Această metodă este recomandată pentru confruntarea argumentelor pro-contra, pentru căutarea soluției la o problemă concretă.

b) Scopul:

Scopul metodei este să identificăm argumentele pro și contra în jurul unui subiect, să le discutăm și să le criticăm, respectiv să găsim soluția cea mai bună la problema respectivă.

c) Descrierea, cursul:

Grupul va fi împărțit în două tabere: colectarea argumentelor pro va fi treaba unui grup, în timp ce colectarea contraargumentelor va fi treaba celui alt grup. Apoi grupul le va discuta, analiza, critica împreună. Procedura este aceeași și în cazul în care scopul este elaborarea unei soluții, însă de data aceasta grupurile mici nu mai adună argumente, ci moduri de rezolvare, apoi împreună le vor critica și vor forma opinii despre ele.

d) Numărul recomandat de participanți:

20-30 de persoane

e) Locul ideal:

Spațiu închis

f) Timpul necesar:

40 de minute - 1,5 ore

g) Echipamentul necesar:

Foi de hârtie, cariocă, pix, tablă (flipchart)

h) Aspectele evaluării:

Evaluarea constă în formarea criticilor, discutarea în grup. În acest caz, gândirea constructivă și atitudinea orientată spre scop au un rol foarte important și este indispensabil să rămânem între limitele realității.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- colaborare
- asertivitate
- abilități de prezentare
- capacitate de a rezolva rapid o problemă
- creativitate
- gândire colectivă
- capacitate de concentrare
- ascultare activă
- capacitate de exprimare
- gândire logică
- capacitate de asociere
- perspectivă critică

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

La formarea criticilor noastre trebuie să avem grijă să nu judecăm persoana, ci propunerea în sine, argumentele persoanei respective.

86. Vot multiplu

a) Situația:

Această metodă este recomandată pentru alegerea celei mai potrivite soluții.

b) Scopul:

Scopul metodei este să găsim elementul sau soluția care este cel/cea mai potrivit/ă pentru rezolvarea problemei ivite.

c) Descrierea, cursul:

Metoda poate fi combinată cu metoda de "brainstorming": ideile obținute prin brainstorming vor fi aranjate în ordine pe baza unui sistem (fezabilitate, atitudine orientată spre scop).

În prima rundă vor fi alese jumătate dintre propuneri, în runda următoare tot jumătatea părții alese (adică un sfert din numărul inițial) și așa mai departe până ce rămâne numai una sau două soluții.

Este recomandat ca elementele care trebuie aranjate în ordine să fie scrise pe foi separate, astfel participanții le pot mișca liber.

d) Numărul recomandat de participanți:

15-20 de persoane

e) Locul ideal:

Spațiu închis

f) Timpul necesar:

40-60 de minute

g) Echipamentul necesar:

Foi de hârtie, pix, cariocă, tablă (flipchart), lipici, foarfecă

h) Aspectele evaluării:

La sfârșitul metodei nu este necesară evaluarea deoarece toată lumea își va exprima argumentele la fiecare vot, iar grupul stabilește oricum ordinea.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- colaborare
- asertivitate
- abilități de prezentare
- apacitate de a rezolva rapid o problemă
- creativitate
- gândire colectivă
- capacitate de concentrare
- ascultare activă
- capacitate de exprimare
- gândire logică
- capacitate de asociere
- perspectivă critică

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Să avem grijă să nu judecăm argumentele altora la formarea listelor și să profităm din situațiile controversate.

87. Metoda grupului nominal

a) Situația:

Această metodă este recomandată pentru căutarea soluției la o problemă dată.

b) Scopul:

Scopul metodei este să abordăm problema respectivă și sugestiile de rezolvare din perspective cât mai largi.

c) Descrierea, cursul:

În primul rând, membrii grupului trebuie rugați să propună individual sugestii și afirmații legate de problema respectivă. Apoi, trebuie să facă același lucru în minigrupuri de 3-4 persoane, confruntând sugestiile și afirmațiile, după care să procedeze tot așa în 3-4 grupuri, iar la sfârșit întocmim lista sugestiilor și afirmațiilor comune.

d) Numărul recomandat de participanți:

15-20 de persoane

e) Locul ideal:

Spațiu închis în care minigrupurile pot fi separate între ele

f) Timpul necesar:

1-1,5 ore

g) Echipamentul necesar:

Foi de hârtie, pix, cariocă, tablă (flipchart)

h) Aspectele evaluării:

La sfârșitul metodei nu este necesară evaluarea, deoarece fiecare participant își exprimă argumentele pe parcurs și grupul decide.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- colaborare
- asertivitate
- abilități de prezentare
- capacitate de a rezolva rapid o problemă
- creativitate
- gândire colectivă
- capacitate de concentrare
- ascultare activă
- capacitate de exprimare
- gândire logică
- perspectivă critică

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Să avem grijă să nu judecăm argumentele altora și să profităm din situațiile controversate.

a) Situația:

Metoda este recomandată atât pentru a modela rezolvarea problemei cât și pentru consolidarea echipei.

b) Scopul:

Scopul metodei este, în primul rând, colaborarea între membrii grupului, împărțirea sarcinilor și atenția acordată celorlalți. În timpul exercițiului participării trebuie să recunoască importanța detaliilor.

c) Descrierea, cursul:

Pregătirea:

Avem nevoie de elemente de construcție într-un număr par, în funcție de numărul de participanți. În cazul unui grup de 8-10 persoane avem nevoie de min. 24 de elemente, max. 32 elemente. Elementele de construcție trebuie să fie de diferite culori și mărimi, cele mai potrivite fiind elementele lego dublo. Din aceste elemente va trebui să facem două pachete care sunt la fel, de aceea este important să avem aceeași cantitate din fiecare element. Dacă nu mai găsim dintr-o anumită culoare, atunci merge și o combinație din elemente de diferite culori, dar măcar de aceeași dimensiuni. Apoi împărțim elementele în două, în funcție de culori și/sau de mărimi, iar dintr-o parte facem o construcție pe care o plasăm într-un spațiu închis. Punem al doilea pachet de elemente pe o masă, în fața grupului.

Cursul:

Formăm două grupuri din participanți. Avem nevoie de atâția constructori câte grupuri avem din elementele de aceeași culoare/dimensiune (toate elementele roșii, albastre, de formă dreptunghiulară). Fiecare constructor este responsabil numai pentru un grup de elemente (de exemplu, elementele roșii). Constructorii nu au voie să atingă elementele altcuiva. Restul membrilor vor fi proiectanții care nu au voie să atingă niciunul dintre elemente. Constructorii stau la masă, proiectanții stau pe scaunele din spațiile lor.

Participanții trebuie să construiască copia exactă a construcției ascunse în prealabil în așa fel încât constructorii nu au voie să vadă construcția originală. Aceasta poate fi văzută și studiată de proiectanți timp de 30 de secunde și aceștia vor da instrucțiuni pe "șantier", însă pot verifica și unul câte unul construcția, cu respectarea unei ordini prestabilite. Proiectanții pot decide între ei cum vor petrece aceste 30 de secunde, dar pot da instrucțiuni con-

2 Metoda este prezentată în varianta lui Barnabás Gulyás.

structorilor numai dacă au ajuns înapoi la masă. Proiectanții nu au voie să folosească alte instrumente în afară de memoria lor.

În timpul exercițiului participanții nu au posibilitate de a crea o strategie, adică imediat ce au aflat instrucțiunile, jocul va începe. În timpul jocului participanții nu pot discuta, cu excepția proiectanților atunci când studiază construcția originală (30 de secunde).

d) Numărul recomandat de participanți:

8-10 de persoane

e) Locul ideal:

Spațiu închis, în care se află camere separate

f) Timpul necesar:

În funcție de numărul participanților, pentru a copia construcția avem nevoie de 25-40 de minute, apoi pentru evaluare încă 15 minute.

g) Echipamentul necesar:

32 buc. duplo lego de diferite mărimi (2x16 buc. de culori diferite), cronometru, masă, scaune

h) Aspectele evaluării:

La sfârșitul exercițiului trebuie să acordăm timp pentru reflexie, împărtășirea și discutarea experiențelor. Următoarele întrebări sunt recomandate:

- Cum ți s-a părut să fii “constructorul”/”proiectantul”?
- Cine a fost conducătorul procesului? Cine a/au condus construcția?
- Cine de la cine a primit instrucțiuni și ce fel de caracter au avut aceste instrucțiuni?
- Ți s-a părut ceva frustrant în proces?
- În ce măsură a influențat timpul limitat munca? A ajutat-o sau a împiedicat-o?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- asertivitate
- spirit de inițiativă
- gândire colectivă
- capacitate de a rezolva rapid o problemă
- capacitate de exprimare
- capacitate de a-și impune interesele
- colaborare
- capacitate de a observa minuțios detaliile
- abilități de prezentare
- răbdare

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Timpul limitat poate cauza tensiune într-un individ sau în grup, care în runda de evaluare trebuie discutată, eliberată!

a) Situația:

Această metodă este recomandată pentru discutarea subiectelor ca drepturile omului, discriminarea, sărăcia și excluderea socială.

b) Scopul:

Scopul metodei este ca participanții să înțeleagă mai bine ce consecințe poate atrage dacă cineva are o pregătire școlară de nivel scăzut, dacă situația sa familială nu este potrivită sau dacă aparține unui grup minoritar, respectiv să recunoască faptul că nu toată lumea are șanse egale în viața. La acestea se adaugă dezvoltarea empatiei, acceptarea și toleranța.

c) Descrierea, cursul:

Introducerea jocului:

Îi putem întreba pe membrii grupului dacă și-au imaginat vreodată să fie în pielea altor persoane. Participanții trebuie să dea exemple. În timpul acestui joc trebuie să se imagineze în locul unei alte persoane, fie o persoană care este foarte diferită de ei, fie o persoană care seamănă cu ei (joc de roluri).

Fiecare participant primește o carte pe care scrie ce rol trebuie să interpreteze. Participanții îl vor citi și nu vor spune nimănui rolul primit. Dacă cineva are nelămuriri, își va ridica mâna și va aștepta până ce conducătorul jocului vine la el și dă explicații. E mai bine dacă în acest moment nu permitem punerea întrebărilor. Dacă participanții simt că nu au suficiente cunoștințe despre personajul de pe carte, vor încerca să-l imagineze pur și simplu. Următoarele instrucțiuni îi pot ajuta să se acomodeze:

- Fă o poză despre tine.
- Desenează unde locuiești. Desenează camera ta sau strada în care locuiești.
- Plimbă-te în sală imitând personajul respectiv.
- Cum îți petreci zilele? Unde locuiești? Unde te duci la școală? Ce faci dimineața? Și după masă? Ce faci seara?
- Ce te face fericit? Ce te sperie?

Cursul metodei:

La începutul jocului de roluri, participanții trebuie să tacă și să stea în linie. După ce au reușit să se așeze unul lângă celălalt, conducătorul jocului citește cu voce tare afirmațiile care descriu situații sau evenimente care se pot

3 Metoda este prezentată în varianta lui Rita Pappné Bodolai, aplicată pe domenii ca piața forței de muncă și orientarea profesională.

Întâmpla în viața unui copil sau a unui adult. Cei care consideră că afirmația respectivă este adevărată în cazul lor, fac un pas înainte. Dacă consideră că nu e adevărat, rămân la locul lor.

Conducătorul jocului citește afirmațiile una câte una, lăsând pauze între ele, astfel participanții au timp pentru a reflecta asupra celor auzite și să facă un pas înainte, dacă este necesar. Participanții trebuie să se uite în jur ca să vadă unde sunt ceilalți.

La sfârșitul jocului participanții trebuie să rămână în poziția lor. Apoi trebuie să afle rolul lor. După ce fiecare s-a prezentat, toată lumea se uită în jur ca să vadă cât au avansat ceilalți.

Înainte de evaluarea în grup, jocul trebuie încheiat. Participanții trebuie să-și închidă ochii și să fie din nou ei înșiși. Numărăm până la trei și, când ajungem la trei, toată lumea își strigă numele. Astfel încheiem jocul și evităm ca participanții să-și păstreze rolurile.

Cărți de personaje (modele)

Ești o fată de la țară, locuiești într-un cătun. Ai început devreme viața sexuală, abia ai absolvit școala generală când ai dat naștere primului copilul. Acum ai 27 de ani, ești însărcinată cu al patrulea copil, nu ai lucrat niciodată și trăiești din ajutor social, alocație pentru copii și indemnizație de maternitate. Ai un soț bețiv care este șomer. Uneori Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă te trimite la cursuri de formare care nu-ți dau nicio calificare, dar măcar primești indemnizația.

Ești un băiat de la țară. În școala generală te-ai purtat rău, ai absolvit 8 clase cu o vârstă mai mare decât trebuia. Locuiești la periferia orașului cu părinții tăi și cu 4 frați într-o casă de weekend degradată. Alături cu gașca ta cerșești de la casele din jur, faci rost de deșeuri de fier, așa strângi puțin bani. Când vine iarna, faci ceva ilegal să ajungi la închisoare, unde e mai cald, primești mâncare de 3 ori pe zi și te poți antrena. Ai muncit la închisoare, dar în afară de asta, numai pentru o perioadă scurtă, ca încărcător de vagoane.

Locuiești într-o reședință de județ, părinții tăi au divorțat și ai devenit un copil răutăcios. Ai avut dificultăți în absolvirea școlii generale, ai reușit numai pentru că ai fost înscris la școală privată. Nu vrei să înveți, te-ai săturat de școală. Trăiești de la o zi la alta din joburi temporare, de cele mai multe ori ca muncitor asistent pe șantier. Acestea sunt numai sezoniere, de altfel muncești ilegal. S-a întâmplat deja că nu ai avut loc de muncă timp de un an. Trăiești din ajutoare sociale și din pensia mamei tale.

Locuiești la București, nu ai mai vrut să studiezi după bacalaureat, de aceea ai făcut un curs acreditat și ai devenit scriitor de proiecte. Datorită faptului că tatăl tău a lucrat la o astfel de firmă, cu ajutorul vechilor relații, te-au angajat după 3 luni. Ai învățat foarte mult la această firmă, însă ai primit o oportunitate nouă, numai că ai avut nevoie de cunoștințe de limba germană. De aceea te-ai înscris la un curs de limbă germană, l-ai promovat și te-ai angajat ca reprezentant de vânzări în apropierea graniței din vest și cauți antreprenori pentru proiecte finanțate de UE.

Ești o fată de la țară, dar ai învățat bine, de aceea ai intrat la liceu. După bacalaureat ai făcut un curs acreditat de manichiură-pedichiură. Ai câștigat un proiect de antreprenoriat pentru debutanți și – cu ajutorul părinților tăi – ai reușit să înființezi propria întreprindere. Închiriezi un loc într-un salon și ai o clientelă destul de bună.

Trăiești într-un municipiu, după bacalaureat nu ai fost admis la un institut de învățământ superior, dar te interesează foarte mult domeniul social, de aceea ai făcut un curs acreditat de asistent social. Te-ai înregistrat la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă ca să fie mai sigură treaba. Ai primit o ofertă de la un serviciu de îngrijire la domiciliu, potrivit căreia te vor angaja dacă reușești să aduni 15 persoane în vârstă pe care le poți îngriji. Cu ajutorul familiei și prietenilor tăi ai și găsit 15 persoane și ai primit locul de muncă. După 3 ani, s-a anunțat admitere în centrul de îngrijire a vârstnicilor. La interviu ți s-a spus că ești ales, dar trebuie să devii șomer pentru a obține ajutoare de stat. Ai reușit să treci prin cele 3 luni și din acel moment lucrezi la centru, iubești ceea ce faci, deși salariul nu este mare.

Ești un băiat care locuiește într-un sat. Deja în clasa a 7-a/a 8-a ai început să-i ajuți ilegal pe zidarii pe șantiere. Dat fiind faptul că ai avut note mijlocii, dar ai avut experiență semnificativă în construcții, ai învățat meseria de zidar. Trăiești din munci sezoniere ilegale, iarna rămâi fără muncă, în primăvară te duci în străinătate să faci gips-carton. În România ești considerat șomer, dar te duci întotdeauna la organizații civile, fiindcă te-au ajutat de mai multe ori cu serviciul lor de consultare privind piața forței de muncă.

Trăiești într-un municipiu mare, ai absolvit un liceu sanitar, ai devenit asistent medical. Timp de 6 luni ai căutat loc de muncă la institutiile medicale din oraș și, cu ajutorul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, ai primit o ofertă ca înlocuitor într-un cabinet medical de medicina familiei. Odată cu expirarea termenului a încetat și raportul tău de muncă, astfel trebuia să cauți un alt loc de muncă. Acum ești angajat în cadrul programului de muncă al autorității locale și primești salariul minim. Nu știi ce vei face, poate că te vei duce în străinătate să lucrezi, fiindcă ai auzit că acolo te poți angaja ușor și primești un salariu bun ca asistent medical.

Ești un băiat de la Cluj, în școala generală te-a interesat mai ales informatica. Aceasta ai învățat și în continuare, în liceu ai devenit administrator de rețea și informatician. Ai realizat că fără un certificat de competență lingvistică din limba engleză nu ai șanse, de aceea te-ai dus la biroul local pentru tineret unde ți s-au oferit mai multe posibilități printre care un curs gratuit în cadrul unui proiect. Ai fost șomer timp de 6 luni după ce ai găsit un loc de muncă.

Trăiești într-un sat în Transilvania de Nord. Ai fost un elev bun la școala generală. Ți-a plăcut mult munca tatălui tău, care a lucrat ca electrician și în timpul vacanței te-ai dus cu el la muncă. Te-ai dus la școala tehnică și ai devenit electrician. Te-ai angajat imediat și după 5 ani ai înființat propria întreprindere, totdeauna ai de lucru, acum lucrezi împreună cu tatăl tău.

Locuiești la București, în școala generală ai avut note puțin mai bune decât mijlocii. Te-a interesat mereu moda, de aceea ai devenit coafor. După școala ai început să cauți de lucru și după 3-4 luni ai găsit un salon unde ai fost angajat cu jumătate de normă, dar măcar cu o carte de muncă. De atunci ți s-a format o clientelă bună, ai devenit întreprinzător și vrei să deschizi propriul salon unde tu vei fi șeful. Te poți baza mereu pe familia ta.

Locuiești într-un oraș mic, ai fost o elevă destul de bună, dar nu excelentă. Te-ai dus la școala tehnică, unde ai dat bacalaureatul și ai devenit topograf. Nu ai primit loc de muncă pentru mult timp, de aceea te-ai înregistrat la Agenția Națională pentru Ocupare Forței de Muncă. Ai considerat că nu ai multe șanse cu această calificare, de aceea te-ai înscris la un curs unde notele au fost suficiente pentru admitere. După obținerea diplomei ai început din nou să cauți de lucru, dar nu ai găsit nimic, din fericire părinții tăi te-au putut ajuta. După 4 luni te-ai angajat la call-centerul Vodafone, în calitate de operator. Astfel ai avut o slujbă stabilă, dar nu te-a satisfăcut din punct de vedere intelectual, așa că în timpul tău liber, cu ajutorul profesional al biroului pentru tineret, ești mediatorul unei emisiuni radio pentru tineret.

Trăiești la Satu Mare, ai o situație familială echilibrată. În clasele a 5-a și a 6-a ai fost figurant în Teatrul Național, pentru care ai primit bani. Ai învățat mai departe în liceu și apoi ai fost admis la Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor. Nu ți s-a emis diploma, fiindcă nu ai avut certificat de competență lingvistică dintr-o limbă străină, de aceea te-ai înscris la un curs de limbă străină, finanțat de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă. Ai reușit să susții examenul după 4 luni, ai primit diploma și în 2 luni te-ai angajat la o firmă comercială, ai un salariu competitiv și posibilitate de promovare dacă te descurci bine.

Trăiești la București, ai fost o elevă excelentă, de aceea ai învățat mai departe în liceu. Fiind un fan anime, deja în școala generală ai învățat în mod autodidactic japoneză. După bacalaureat ai fost admisă la Facultatea de Studii Orientale, unde ai studiat cultura și limbă chineză și japoneză. Ai făcut practica la Ambasada Japoniei, unde ai cunoscut un tânăr cu care te-ai căsătorit și acum lucrezi lângă el ca interpret și îl acompaniezi oriunde este trimis în delegație. Nu ai fost niciodată șomer și familia te-au ajutat mereu.

Locuiești într-o reședință de județ, ai învățat meseria de lăcătuș-mecanic. După ce ai absolvit școala, firma la care ai făcut practica te-a angajat, fiindcă te-ai descurcat bine. Ai lucrat acolo 3 ani, dar întreprinderea a dat faliment și trebuia să cauți un nou loc de muncă. Un consultant al unei organizații civile te-a ajutat în căutare, astfel ai găsit loc de muncă în 4 luni. Acum se pare că ai un loc sigur, fiindcă și aici ți s-a recunoscut talentul și capacitatea de muncă.

Trăiești la țară. Ai fost o elevă bună în școala generală, ai învățat mai departe la liceul din orașul vecin. Aici ai avut note mijlocii, astfel nu ai avut șanse să studiezi într-un institut de învățământ superior. Nu ai nicio idee unde și ce ai putea munci. Fiindcă au trecut 8 luni și nu ai avut altă posibilitate, te-ai angajat la Kaufland ca încărcător de marfă. Ai luat în considerație să faci cursul de vânzător de alimente, dar nu ai nici timp, nici bani. Ori lucrezi, ori înveți, dar ai nevoie de bani, de aceea ai ales de data aceasta munca.

Locuiești într-o reședință de județ, te-ai dus la unul dintre cele mai bune licee, însă bacalaureatul nu ți-a ieșit prea bine, astfel nu ai continuat studiile. Familia ta te sprijină, te-ar ajuta cu plăcere, însă tu nu știi ce anume vrei de la viață. Ai abilități bune în comunicare, vrei să lucrezi așa ceva. După 6 luni de căutare, te-ai angajat la o firmă de telemarketing. Nu-ți prea place să păcălești oamenii, dar munca îți place foarte mult.

Ești o fată de la țară, ai fost elevă excelentă într-o școală mică. Ai fost admisă la liceul din orașul vecin, ai obținut note bune la bacalaureat, dar mama ta, care te-a crescut singură, a avut un accident și are nevoie de îngrijire permanentă. Tu a trebuit s-o îngrijești, iar situația voastră financiară este destul de rea. Indemnizația de însoțitor și pentru persoanele cu handicap este puțin peste salariul min., din care trebuie plătite întreținerea, mâncarea și medicamentele. Astfel te-ai angajat numai cu jumătate de normă, după 6 luni de impas, cu ajutorul medicului de familie care te-a angajat ca femeie de serviciu în cabinetul medical.

Enunțurile conducătorului de joc:

„Să facă un pas înainte:...”

- Cel care este angajat legal cu normă întreagă.
 - Cel care are salariu.
 - Cel care are posibilitate de a pleca în concediu.
 - Cel care are bani în numerar să-și cumpere o mașină nouă de spălat în locul celei stricate (fără credit/rată).
 - Cel care are șanse să ia împrumut.
 - Cel care are posibilitate de a-și câștiga existența.
 - Cel care are/a avut muncă ilegală pentru care a primit bani.
 - Cel care a lucrat în timpul școlii generale.
 - Cel care primește ajutoare sau alte indemnizații de la stat.
 - Cel care are acasă televizor.
 - Cel care a fost sprijinită de familie, rude în căutarea locului de muncă.
 - Cel care a primit ajutor în căutarea locului de muncă de la o organizație civilă
 - Cel care a primit ajutor în căutarea locului de muncă de la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.
 - Cel care a absolvit cel puțin 8 clase.
 - Cel care are un certificat de muncitor calificat.
 - Cel care a absolvit o școală/liceu profesional/tehnic ..
 - Cel care are bacalaureat.
 - Cel care a făcut un curs acreditat.
 - Cel care a făcut un curs pentru a avea șanse pe piața muncii.
 - Cel care a absolvit studii superioare.
 - Cel care consideră că va mai face un curs de formare profesională ca să se descurce mai bine în viață.
 - Cel care consideră că viitorul său este sigur.
-
- Fă un pas înapoi dacă ai fost deja șomer.
 - Fă un pas înapoi dacă simți că viața ta este lipsită de sens.
- Numărul recomandat de participanți:

10-30 de persoane

e) Locul ideal:

Se poate realiza oriunde

f) Timpul necesar:

60 de minute

g) Echipamentul necesar:

Cărțile de personaj, lista cu enunțurile

h) Aspectele evaluării:

Un element-cheie al exercițiului este evaluarea și discutarea. Următoarele întrebări sunt recomandate:

- Ce s-a întâmplat în acest joc?
- Cât de greu sau ușor ți s-a părut interpretarea rolurilor?
- În imaginația voastră cum era persoana descrisă pe carte? Cunoașteți persoane asemănătoare?
- Cum v-ați simțit în rolurile voastre? Au semănat cu voi?

Evaluarea exercițiului poate fi combinat cu discutarea problemelor ca discriminarea, inegalitatea socială și economică, cu ajutorul următoarelor întrebări:

- Cum s-au simțit persoanele care au făcut un pas înainte? Și cei care au rămas la locul lor?
- Dacă ai făcut des pași înainte, când ai observat că ceilalți nu avansează atât de rapid?
- Persoana interpretată de tine a putut avansa? De ce da/nu?
- Ai considerat că ceva nu este corect?
- Ceea ce s-a întâmplat în timpul jocului seamănă cu întâmplările din viața reală? Cum?
- Care este motivul pentru care unii au mai multe oportunități în viață ca ceilalți? Și care este motivul pentru care anumite persoane au mai puține oportunități?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- asertivitate
- capacitate de concentrare
- ascultare activă
- capacitate de exprimare
- perspectivă critică
- abilitate de a se identifica cu situația cuiva
- toleranță, abilitate de a accepta diferențele
- cunoaștere de sine

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Conducătorul jocului nu cunoaște viața personală a fiecărui participant, astfel se poate întâmpla că unele roluri vor agita spiritele. Conducătorul jocului trebuie să se ocupe de participanți în timpul exercițiului, mai ales de cei care nu se pot retrage din rolul lor la sfârșitul exercițiului sau care se comportă ciudat. În aceste cazuri, conducătorul jocului trebuie să-i retragă din rolurile lor și să stea în vorbă cu cei care nu au reușit să scape de influența rolului, iar participanții trebuie să-și dezbătă rolurile. E foarte important ca membrii grupului să fie în liniște când primesc rolurile pentru că tocmai în acel moment își imaginează viața persoanei respective.

Să creăm propriile personaje! Cele enumerate mai sus pot fi folosite ca exemple. Cu cât mai mult reflectă personajele lumea în care trăiesc participanții, cu atât mai mult vor putea învăța din acest exercițiu.

90. Favoruri, clacă, bănci de favoruri, servicii de voluntariat

a) Situația:

Această metodă este recomandată pentru dezvoltarea comunității (dintr-o localitate/dintr-un cartier).

b) Scopul:

Scopul metodei este să identificăm resursele localnicilor care pot fi folosite în interesul comunității, adică să creăm un echilibru de a primi și de a da în interiorul comunității.

c) Descrierea, cursul:

Obiectivul metodei este să adunăm într-o comunitate oferte bazate pe reciprocitate.

O listă cu nume și adrese va fi întocmită, în care apar resursele umane locale – experiență, talente și cunoștințe. Localnicii inițiatori, care reprezintă nucleul mișcării, cutreieră prin întreaga localitate/cartier și adună aceste informații de la contribuabili: la ce se pricep, ce ar oferi cu plăcere și ce ar învăța de la ceilalți. De exemplu: cineva ar dori să învețe cum se face dulceața, iar el arată cuiva cum se folosește calculatorul sau internetul.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-20 de persoane (centrul mișcării, inițiatorii)

e) Locul ideal:

Spațiu închis pentru pregătiri, întreaga localitate pentru întocmirea bazei de date

f) Timpul necesar:

Procesul poate dura mai multe luni, de la pregătiri până la realizare

g) Echipamentul necesar:

O infrastructură potrivită pentru întocmirea, dezvoltarea și întreținerea bazei de date.

h) Aspectele evaluării:

În timpul procesului evaluarea va fi realizată tocmai de membrii comunității care vor învăța câte ceva de la ceilalți, prin feedbackuri continue.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- colaborare
- asertivitate
- abilități de prezentare
- creativitate
- gândire colectivă
- capacitate de concentrare
- gândire logică

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

E important că numai acele persoane pot apărea în baza de date care și-au dat consimțământul la acest lucru! E recomandat să transpunem acest lucru și în scris pentru a evita neînțelegerile eventuale. Colectarea datelor poate fi accelerată cu întâlniri mai mici sau acțiuni locale, iar comunitatea să se întărească cu prilejul acestora, la fel ca și banca de favoruri.

a) Situația:

Metoda este recomandată în cazul în care vrem să discutăm despre un subiect care afectează în mare parte grupul respectiv sau vrem să identificăm o problemă care afectează întreaga societate, precum și modurile de rezolvare. (excludere, abuzul în școală, stil de viață sănătos etc.)

b) Scopul:

Scopul metodei este, dincolo de gândire colectivă și creativitate, să afle problema care afectează grupul/întreaga societate și să prezinte în mod vizual una dintre soluțiile, pe o mare pictură realizată în comun.

c) Descrierea, cursul:

Procesul poate fi împărțit în trei părți:

1. Elaborarea subiectului

Participanții abordează subiectul respectiv cu ajutorul metodelor non-formale – mindmapping, brainstorming, votul multiplu (etc.) – și își formulează opiniile, sentimentele și dorințele în legătură cu subiectul respectiv. În acest proces va fi aleasă cea mai acceptabilă și pe care o vor ilustra pe o mare pictură comună. Grupul trebuie să proiecteze pictura în detalii și în întregime și este recomandat să facă mai întâi o schiță.

2. Însușirea tehnicii de zugrăvit

Pentru zugrăvirea pereții este indispensabilă însușirea tehnicii corecte, cunoașterea principiilor pentru realizarea unei creații colective, pe o suprafață mare. Aceasta înseamnă că mai întâi se fac picturi individuale, în minigrupuri, apoi în grupul întreg mărimea va crește de la foi de hârtie (A/4-A/0) până la o pânză. Participanții pot folosi numai cele trei culori de bază (roșu, galben, albastru), respectiv alb și negru, din aceste culori amestecă alte culori. Bineînțeles că totul se face cu pensule și participanții își exprimă ce au de spus prin simboluri universale, figurative, cât se poate de ușoare de înțeles pentru toată lumea. La acest scop folosește ilustrarea de tip poster, adică alcătuirea compoziției din niște forme, figuri expresive care umplă imaginea.

3. Zugrăveala colectivă a pereții

Grupul pictează împreună imaginiile proiectate în prealabil pe suprafața destinată picturii: mai întâi fac o schiță, desenează conturul și, pas cu pas, pictează propriile idei.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-40 de persoane

e) Locul ideal:

Pentru pregătiri este recomandat un spațiu închis și mare ca să fie loc pentru pânze.

Suprafața de perete pentru pictura finală.

f) Timpul necesar:

În funcție de subiect, procesul de realizare poate dura de la 2 zile până la mai multe săptămâni.

g) Echipamentul necesar:

Foi de hârtie, cariocă, pix, vopsele, pensule, pânze și alte instrumente creative.

h) Aspectele evaluării:

Evaluarea se face la fiecare întâlnire. Următoarele întrebări sunt recomandate:

- Cum te-ai simțit astăzi? (această întrebare este obligatorie în fiecare zi de întâlnire)
- Ce ai învățat azi?
- Am găsit răspuns/soluție la problema respectivă?
- Cu ce ai rămas?
- Ce ai face altfel?
- După opinia ta, cum e munca de echipă și cum avansează procesul?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- asertivitate
- creativitate și imaginație
- spirit de inițiativă
- gândire colectivă
- abilitate de a rezolva rapid o problemă
- perspectivă holistică
- abilități de planificare și gândire strategică
- gândire critică
- capacitate de exprimare
- capacitate de a-și impune interesele
- perspectivă vizuală
- dexteritate
- adaptare și colaborare

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Procesul poate dura mult, de aceea trebuie să motivăm grupul în continuu pentru a realiza scopul. În timpul întâlnirilor și muncii colective trebuie să avem grijă să nu judecăm opiniile altora! E important ca fiecare membru al grupului să fie motivat și să se simtă prețuit, în funcție de competențele sale. Impunerea exagerată a intereselor și excluderea arbitrară trebuie evitate.

Metoda este aplicabilă în aproape toate domeniile legate de tineret.

G.

Metode pentru identificarea și
rezolvarea conflictelor



92. Schimbul sentimentelor

a) Situația:

Această metodă este recomandată pentru dezvăluirea și rezolvarea conflictelor, dar se poate aplica și pentru consolidarea echipei.

b) Scopul:

Scopul metodei este dezvăluirea conflictelor ascunse sau deschise în interiorul unui grup și rezolvarea acestora ca membrii să aibă posibilitatea de a discuta situația sau problema care provoacă conflictul.

c) Descrierea, cursul:

Fiecare membru trage 2-3 bilețele, pe care sunt scrise diferite sentimente, stări (de exemplu: fericire, frică, dorință de răzbunare). Bilețelele pot fi schimbate după plac între participanții, dar cu regula „un bilețel pentru un alt bilețel”. După aceste schimburi, fiecare participant poate spune ce fel de “sentimente” a primit inițial și cu ce le-a schimbat sau a vrut să le schimbe și cât de bine îl caracterizează aceste sentimente pe el.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-15 persoane

e) Locul ideal:

Spațiu închis, dar se poate realiza și în aer liber

f) Timpul necesar:

1-1,5 ore (sau până ce participanții au ceva de discutat)

g) Echipamentul necesar:

Bilețele de hârtie și o căciulă/pungă din care participanții le trag

h) Aspectele evaluării:

Unul dintre elementele-cheie este discutarea și căutarea răspunsurilor la întrebările “de ce?”, de aceea următoarele întrebări sunt recomandate:

- Ce sentimente ai primit? Cu ce sentimente le-ai schimbat și de ce? De ce nu le-ai schimbat?
- Ce înseamnă aceste sentimente pentru tine? De ce simți că sunt legate de aceste semnificații?
- Cu ce/cine asociezi aceste sentimente?
- În ce măsură sunt prezente aceste sentimente în viața ta de zi cu zi? De ce?

La sfârșitul conversației este recomandată ca participanții să-și facă mici promisiuni unul față de celălalt, lucruri minore pe care vor încerca să le schimbe în viitorul apropiat în așa fel încât coeziunea grupului să revină la normal și să devină din nou stabilă.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- cunoștințe sociale și civice
- persuasiune
- cunoaștere de sine
- capacitate de a recunoaște situația
- capacitate de exprimare
- asertivitate
- gândire logică
- empatie

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Trebuie să avem grijă să nu se judece participanții între ei în timpul conversației/dezbaterii și să-i ascultăm pe ceilalți!

93. Accident într-o peșteră

a) Situația:

Metoda este recomandată pentru a dezvolta comunicarea și luarea deciziei prin consens.

b) Scopul:

Decizie luată prin consens.

c) Descrierea, cursul:

Le spunem participanților următoarea poveste:

Sunteți membrii unei comisii de conducere a unei cercetări, care finanțează experimente legate de comportamentul oamenilor închiși într-o încăpere/situație.

Acum trebuie să vă adunați la o ședință specială, fiindcă s-a ivit o problemă mare în cazul unui experiment.

Șase voluntari au fost duși într-un complex de peșteri aflat foarte departe și aceștia țin legătura numai prin radio cu cercetătorii aflați la ieșirea peșterii.

Conform planurilor inițiale, voluntarii ar fi petrecut numai 4 zile acolo, dar din cauza unei prăbușiri de stânci și a pătrunderii apei, au rămas blocați în peșteră.

Potrivit singurului echipaj de salvare disponibil, salvarea va fi foarte grea și cu ajutorul instrumentelor care stau la dispoziție, echipajul poate scoate numai câte o persoană în fiecare oră. Din cauza nivelului apei (în creștere continuă), câteva persoane probabil se vor îneca, înainte de a începe salvarea.

Voluntarii sunt conștienți de consecințe. Au intrat în contact prin radio cu cercetătorii și au spus că nu pot decide ei în ceea ce privește ordinea salvării.

Conform condițiilor programului de cercetare, luarea acestei decizii este sarcina voastră.

Echipamentul de salvare va ajunge la intrarea peșterii în 40 de minute și echipajul trebuie informat despre ordinea de salvare, prin completarea listei.

Aveți informații despre voluntari numai din materialele programului. Pentru a lua decizia, puteți folosi orice criteriu considerat corect.

ANDREEA

Are 34 de ani, este o femeie casnică, are 4 copii: cel mai mic are 7 luni, cel mai mare are 8 ani. Hobbyurile: cititul, gătitul. Locuiește lângă Cluj într-o casă frumoasă, s-a născut la București. Are o relație ascunsă cu unul dintre voluntari (Ionuț).

TOZO

Are 19 ani, studiază la Universitatea din București, este fiica unor părinți bogați din Tokyo. Tatăl lui lucrează într-o fabrică, dar și-a câștigat faima prin teatrul tradițional de pantomimă. Tozo este necăsătorită, dar mai mulți bărbați eleganți îi fac curte, fiindcă este o fată frumoasă. A jucat recent personajul principal dintr-un film documentar despre femeile japoneze și ikebana.

JOBE

Are 41 de ani, este un preot care s-a născut în Africa Centrală care și-a devotat viața pentru dezvoltarea socială și politică a africanilor. Jobe este implicat activ în politică, în ultimii ani a fost de mai multe ori în SUA și Rusia. Are o soție și 11 copii de la vârsta de 6 ani până la 19. În timpul său liber joacă într-o trupă de jazz.

IONUȚ

Este necăsătorit, are 27 de ani și pentru o perioadă a servit în armată ca ofițer sub acoperire și a reușit să închidă un grup terorist nemțesc. Pentru această realizare a fost medaliat în armată. De când a reintrat în viața civilă, nu-și găsește locul și bea destul de mult. În prezent este conducătorul unui grup de tineret și depune mare efort în ajutarea tinerilor și în conducerea unor grupuri în peșteri. Hobbyul lui este înotul. Trăiește într-un sat.

MARIAN

Are 42 de ani, de 6 ani trăiește separat de soția lui. Soția lui trăiește în prezent într-o relație stabilă cu altcineva. S-a născut în județul Cluj, dar acum locuiește la Oradea. Lucrează ca medic cercetător în Spitalul Județean și este expert recunoscut în vindecarea turbării. Recent a inventat un tratament ieftin care poate fi aplicat de oricine. Majoritatea rezultatelor cercetării se află în caietul lui de notițe care este greu de descifrat. Din păcate a avut probleme sentimentale și a fost condamnat de două ori pentru ultraj, ultimul caz fiind în urmă cu 11 luni. Hobbyurile sale sunt muzica clasică, opera și plimbarea cu vaporul.

CĂLIN

Are 54 de ani și a trăit marea parte din viața lui la București. Este directorul general al unei firme care produce curele de mașină. Fabrica are 71 de angajați. În comunitatea locală este un om respectat, este un consilier local. E căsătorit, are doi copii cu propriile familii și s-au mutat de la București. Acum s-a întors din Germania unde a negociat un contract serios de distribuție a curelelor de mașină. Dacă va fi încheiat contractul, va crea încă 25 de locuri de muncă. Adună arme vechi și vrea să scrie o carte despre evoluția armelor. Este entuziasmat de fotbal și se duce în fiecare weekend la meciurile Stelei.

Decizia în legătură cu viața voluntarilor este în mâna voastră.

Cum faceți lista, în ce ordine?

d) Numărul recomandat de participanți:

8-20 de persoane

e) Locul ideal:

Spațiu închis, dar se poate realiza și în aer liber

f) Timpul necesar:

40 -60 de minute

g) Echipamentul necesar:

Lista rolurilor scoasă la imprimantă, foi de hârtie, pix, scaune.

h) Aspectele evaluării:

Următoarele întrebări sun recomandate:

- Cum v-ați simțit în timpul jocului?
- Cât de greu a fost să decideți?
- Cine are dreptate?
- Ce a contribuit la / ce a împiedicat decizia consensuală?
- Era presiune pe grup / conducător?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- cunoștințe sociale și civice
- capacitate de convingere
- cunoaștere de sine
- capacitate de a recunoaște situația
- capacitate de exprimare
- asertivitate
- competențe de comunicare
- empatie
- capacitate de a rezolva o problemă
- rezistență la stres
- abilitate de a lua decizii

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Acest joc este recomandat de la vârsta de 14 ani. Se pot ivi dezbateri, argumentări vehemente, izbucniri sentimentale de care trebuie să ne ocupăm.

a) Situația:

Recomandăm această metodă pentru ilustrarea fazelor de negociere și analiza stilurilor de soluționare a conflictelor.

b) Scopul:

Participanții vor învăța etapele și cursul negocierii, respectiv vor face cunoștință cu stilurile de soluționare a conflictelor.

c) Descrierea, cursul:

Grupul se împarte în două echipe cu același număr de membri, cu ajutorul unui exercițiu de împărțire aleatorie. Una dintre echipe primește o descriere despre un rol și cealalta primește o altă descriere (în cazul nostru un reprezentant al guvernului și un reprezentant al unei întreprinderi mari). Echipele au la dispoziție câte 15 minute să citească și să interpreteze descrierea și să-și creeze o strategie pentru "Marea Negociere", în camere separate. Deoarece scopul nu este ca numai o singură persoană să negocieze dintr-o echipă, o anumită ordine trebuie stabilită privind cine urmează după cine în timpul negocierii. Trainerul trebuie să le spună participanților: "Se poate întâmpla că negocierea va fi întreruptă pentru o clipă. Întreruperea nu depinde de cursul negocierii. Pur și simplu a trecut o zi și părțile sunt obosite." După cele 15 minute de pregătire, echipele vin înapoi în sală (e recomandat ca un reprezentant al firmei să fie trimis afară, deoarece el va veni cu ofertele. Echipele nu trebuie să știe acest lucru). Instrucțiunea trainerului sună așa: "Vă rog să începeți negocierea." O echipă poate avea numai un singur negociator la masă, ceilalți vor fi rugați să rămână observatori, nu au voie să vorbească, însă pot face notițe, să observe comunicarea verbală, nonverbală etc. După un anumit timp (care nu este prestabilit) trainerul întrerupe negocierea. "A trecut o zi!" Trainerul dă 5 minute echipelor să discute și să mai lucreze la strategia lor. Chiar dacă echipele cred că au găsit soluția, vor fi rugați să-și creeze strategii divergente (practica arată că, în loc de o soluție rapidă, firma vine cu amenințări și atunci se formează diverse metode de înțelegere). Reprezentanții firmei părăsesc sala din nou. În ziua următoare, când aceștia se întorc, se așează la masă doi negociatori noi, câte unul din fiecare echipă. Bineînțeles, trainerul își face notițe, el reprezintă un punct de vedere observator. După un anumit timp, spune din nou: „A trecut și ziua aceasta!" și ies antreprenorii din sală.

Depinde de trainer de câte ori întrerupe el negocierea. E recomandat să întrerupă de cât mai multe ori pentru ca mai mulți participanți să aibă posibi-

4 Metoda este prezentată în varianta lui András Zsolt Horváth.

litatea de a încerca negocierea. La sfârșitul negocierilor, participanții se pun de acord. Nivelul detalierii acestui acord depinde de trainer (și de echipe).

În runda de evaluare negocierea trebuie analizată. Trainerul poate face o prezentare PPT despre fazele negocierii. După care poate urma o prezentare despre stiluri de negociere (influențare) și de rezolvarea conflictelor (Thomas-Kilmann).

Varianta 1: după al doilea sau al treilea negociator putem spune participanților că de acum încolo metoda "Teatru forum" este aplicabilă. Aceasta înseamnă că oricine din echipă poate atinge umărul negociatorului și atunci cei doi vor schimba locuri. Cel care a atins umărul negociatorului va conduce conversația în continuare și fostul negociator se va întoarce la echipa sa. Participanții își pot schimba locuri de oricâte ori vor. Nu trebuie uitat că metoda "Teatru forum" este un element de pedagogie dramatică așa că aplicarea ei este recomandată numai cu condiția unei pregătiri minuțioase.

Varianta 2: în loc de 2 echipe se joacă în cupluri. În acest caz fiecare cuplu primește o descriere despre un rol și are la dispoziție 10 minute pentru pregătire. Apoi poate începe negocierea. Pentru negociere se acordă 15 minute. Unii termină mai devreme, ceilalți mai târziu. Orice fel de soluție este posibilă și toate vor fi discutate în runda de evaluare.

Descrierea rolului grupului maltez:

Dumneavoastră sunteți ministrul apărării naționale a guvernului din Malta, sunteți un om serios, ambițios, sever.

Ați aflat că sunt de așteptat atacuri teroriste pe tot teritoriul țării din cauza diferitelor cauze politice și economice. Un grup – care se numește XXX – a amenințat grav guvernul că va realiza atacuri teroriste în mai multe părți ale țării, la instituții și locații unde se află mulți oameni. Dacă amenințarea va deveni realitate, sute de morți și răniți sunt de așteptat. Grupul a demonstrat seriozitatea amenințărilor cu atacuri de bombă în mai multe locații.

Ați aflat că grupul dispune de arme biologice, foarte rare, dar deosebit de puternice și periculoase și care pot omorî mai mulți oameni deodată. Chiar dacă unii supraviețuiesc, rănilor le va marca întreaga lor viață. Astfel, atacul trebuie luat în serios.

Ați aflat însă, cu ajutorul oamenilor de știință din țară, că se poate dezvolta un antidot. Ingredientul de bază (lichidul unei portocale foarte rare) se află numai pe insula Malta și numai în cantitate mică.

De aceea statul trebuie să cumpere toate fructele. Însă ați aflat că o delegație americană este pe drum pentru a face rost tocmai de aceste fructe. Dar țara are nevoie de ele pentru producerea antidotului.

Așa că trebuie să negociați cu delegația americană. Dumneavoastră decideți modul și stilul/tactica aplicată. Trebuie să vă gândiți la țelul dorit: obținerea întregii cantități de fructe, deoarece aveți nevoie de toate pentru antidot.

Descrierea rolului american

Dumneavoastră sunteți vicepreședintele unei firme americane imaginare, cunoscută și cu o reputație bună. Firma produce și distribuie medicamente pe tot teritoriul țării și în America de Sud. Folosește mai ales ingrediente naturale, majoritatea produselor sunt homeopatice, de aceea medicamentele sunt populare și de încredere.

Din păcate, se răspândește o boală gravă – periculoasă mai ales în cazul copiilor - , un virus, care cauzează pleurezie, febră înaltă, deshidratare și poate provoca moartea bolnavilor. Nu numai în America, ci în întreaga lume!

Pentru a învinge această boală, se cercetează de mai multe luni în laboratorul firmei, dar abia acum au reușit să obțină rezultate semnificative. Acum, cercetătorii au reușit să producă remediul bolii, care s-a dovedit să fie eficient. A fost testat deja și a fost eficient în fiecare caz.

Acest antidot este foarte greu de obținut și stă la dispoziție numai în cantitate mică. Acest antidot poate fi obținut numai din coaja unei portocale speciale care se află numai pe insula Malta și numai într-o cantitate mică.

Fabrica are nevoie de întreaga cantitate aflată pe insula, pentru că trebuie s-o folosească la producerea antidotului. Dumneavoastră și un grup mic (colegii dumneavoastră) vă duceți la Malta pentru a negocia cu reprezentanții guvernului din Malta și să faceți rost de fructul respectiv. Vieți ale mii de oameni – mai ales copii – depind de dumneavoastră, miza este uriașă!

Dumneavoastră decideți ce fel de tactică alegeți, ce fel de stil de negociere reprezentanți, dar trebuie să vă concentrați numai pe scopul dumneavoastră: trebuie să faceți rost de întreaga cantitate de fructe. Mai ales că și ceilalți vor fructele.

d) Numărul recomandat de participanți:

10-16 persoane

e) Locul ideal:

Spațiu închis cu camere separate

f) Timpul necesar:

30-60 de minute

g) Echipamentul necesar:

Descrierea rolurilor (imprimată), masă, scaune

h) Aspectele evaluării:

La evaluare sunt recomandate următoarele întrebări:

- Cu ce strategie ați început prima negociere?
- Cum ați decis cine va fi negociatorul?
- Cum a fost negocierea? Ce sentimente ați avut în timpul negocierii?
- S-au ivit conflicte în timpul negocierii?
- Cine cum a reacționat la situațiile conflictuale?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- abilități de negociere
- gândire logică
- asertivitate
- abilități de prezentare
- capacitate de convingere
- capacitate de a-și impune interesele
- gândire strategică

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Trebuie să rămânem asertivi pe toată durata a jocului. Abilitatea de a se identifica cu situația dată este foarte importantă, dar să evităm exagerările.

95. Scaunul fierbinte

a) Situația:

Această metodă este recomandată pentru dezvăluirea unei situații conflictuale în interiorul unui grup, însă numai dacă membrii grupului sunt activi împreună de mai mult timp și se cunosc de o perioadă mai lungă.

b) Scopul:

Scopul metodei este aducerea la suprafață și discutarea conflictelor, problemelor latente prezente în grup.

c) Descrierea, cursul:

Participanții se așează într-un semicerc și pun un scaun în față, la mijloc. Pe baza unui criteriu ales de noi, decidem cine va sta pe acest scaun.

Jucătorul ales pune o întrebare de cultură generală. Cel care știe răspunsul poate pune o altă întrebare jucătorului din mijloc. Această întrebare poate fi una personală, pe care încă nu a pus-o niciodată persoanei din mijloc, dar ar vrea să știe răspunsul.

La începutul jocului este recomandat să fie stabilită discreția și felul întrebărilor.

Altă variantă: Partea cu întrebarea de cultură generală poate fi omisă și participanții pot pune întrebări direct persoanei care stă pe scaunul fierbinte.

E important să atragem atenția participanților asupra faptului că cele auzite în sală trebuie să rămână acolo!

d) Numărul recomandat de participanți:

10-12 persoane

e) Locul ideal:

Spațiu închis

f) Timpul necesar:

În funcție de numărul participanților poate dura mai multe ore

g) Echipamentul necesar:

Nu este cazul

h) Aspectele evaluării:

Următoarele întrebări sunt recomandate la evaluare:

- Cum te-ai simțit pe scaun în fața tuturor?
- Ți s-a părut greu să răspunzi la întrebări?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- asertivitate
- empatie, abilitate de a se identifica cu situația
- încredere
- cunoaștere de sine, autoevaluare
- încredere în sine
- autocritică

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de elemente/ eventuale extremități nerecomandate, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Conducătorul jocului nu cunoaște pe fiecare participant, astfel nu are cum să cunoască viața lor, de aceea trebuie să aibă grijă de toți din punct de vedere psihic și să acorde timp suficient pentru confruntare.



H.

Metode de planificare

a) Situația:

Recomandăm această metodă atunci când avem deja un grup activ de inițiatori și ne-am propus să conturăm un plan de acțiune comunitară într-un timp relativ scurt (1 zi sau 3 seri).

b) Scopul:

Elaborarea unui plan de acțiune comunitară în scurt timp.

c) Descrierea, cursul:

După ce participanții s-au prezentat între ei, liderii de grup explică metoda de lucru pentru ziua în curs.

Metoda cuprinde mai multe etape:

1. Pregătirile

După ce am ales tema, metoda va fi susținută printr-un exemplu concret. Temele corespund unor obiective pozitive cu care grupul este de acord. Acest aspect trebuie verificat în prealabil. În caz de refuz, o altă temă va fi aleasă.

Exemple:

- centrul comunitar al locatarilor – o cauză comună;
- sprijin adecvat copiilor cu dizabilități;
- oportunități de angajare pentru tinerii fără loc de muncă;
- divertisment și timp liber – fără droguri.

2. Critica

- Fiecare participant va nota câte un cuvânt-cheie pentru fiecare obstacol care o piedică în cale în atingerea scopului. Timp acordat: 10 minute.
- Pe rând, fiecare participant va trece cuvintele proprii, în coloane, pe foi mari lipite pe perete.
- Liderii de grup vor citi aceste cuvinte și le vor explica. Discuțiile contradictorii nu sunt permise în această fază.
- Votul. Fiecare participant are câte 10 puncte de împărțit, astfel: toate cele 10 puncte unui singur cuvânt sau câte un punct pentru 10 cuvinte sau mai multe puncte unor anumite cuvinte. Votul este secret – discuțiile nu sunt permise. Liderii de grup vor număra voturile și vor categoriza cuvintele în funcție de tematică. Astfel se va crea o listă a tematicilor cu cele mai votate cuvinte.
- Fraze negative: minigrupurile formate din aprox. 5 membri vor primi câte o foaie mare și un pix. Aceste minigrupuri vor construi fraze negative cu

cele mai votate cuvinte/tematici, vor lipi foaia pe perete, vor citi frazele cu voce tare și le vor explica, după caz. Fără discuții!

3. Reformularea

- Fraze pozitive (reflectă „starea ideală”): minigrupurile vor reformula frazele negative în fraze pozitive, presupunând că cele mai importante chestiuni funcționează în condiții ideale.
- Prezentarea „stării ideale”: foile cu frazele pozitive vor fi lipite pe perete, vor fi citite cu voce tare și explicate. Vor exista diferențe mai mari sau mai mici între frazele diferitelor minigrupuri.
- Votul „stării ideale”: fiecare participant dispune acum de 5 puncte. Liderii de grup vor număra voturile, vor tăia frazele și le vor reorganiza, în funcție de tematică. Recomandăm parcurgerea acestei etape concomitent cu etapa 4: în timp ce grupul lucrează la proiect, liderii se ocupă de organizare.

4. Proiectarea

- 1) Reorganizarea grupurilor (în funcție de gen, lungimea părului, etc.) Fiecare grup va elabora un proiect, având la dispoziție resurse umane și financiare nelimitate. Proiectul va fi gândit în contextul temei din ziua în curs. Este indicat ca grupurile să se exprime mai degrabă în desene și diagrame decât în texte lungi.
- Exemple:
 - un parc de distracții
 - o sală de așteptare pentru copii, în incinta spitalului
 - o festivitate de noaptea Sf. Bartolomeu
- 2) Prezentarea proiectelor: câte o persoană din fiecare grup va prezenta proiectul în fața unui juriu (compus preferabil din alte persoane decât formatorul). Câștigătorul va fi premiat (cu dulciuri, de ex.), dar și ceilalți vor fi recompensați.

5. Etapa viziunii detaliate

- Energia și entuziasmul din etapele anterioare vor fi direcționate dinspre starea ideală către soluționarea unei probleme de ansamblu: cum ar arăta acest proiect în cea mai bună formă posibilă? Participanții au libertate deplină, nu există limite administrative sau financiare. Subliniem că grupurile sunt rugate să prezinte doar produsul final, nu și întreaga cale/procedură.
- Prezentarea viziunii detaliate: reprezentanții grupurilor prezintă și explică mai pe larg ideile despre proiectele proprii. Comentariile de tip „imposibil!” nu sunt permise.

- Clasificarea viziunilor: liderii vor tăia și vor reorganiza desenele, în funcție de tematică. Dacă sunt prea multe desene, vor fi limitate printr-un vot cu 5 puncte la dispoziția fiecărui participant. Apoi, temele vor fi lipite pe pereți. Fiecare tematică va fi explicată suficient de detaliat astfel încât clasificarea să fie clară pentru toți.
- Alegerea unei tematici: participanții se vor aduna sub acea foaie care le-a stârnit interesul cel mai mult. Scopul este ca viziunea să devină realitate.

6. Realizarea

- 1) Fiecare grup va primi o „foaie cu idei” pentru start. Foaia conține instrucțiuni sub forma unor întrebări. Utilizarea acestora este facultativă.
 - Valori. Oare putem începe imediat? Ce fel de obstacole ne așteaptă? Care este opinia colegilor, politicienilor, autorităților?
 - Strategii. Ce fel de sprijin politic sau financiar necesită proiectul? Cu cine putem colabora? Cum se poate introduce și promova ideea pe piață?
 - Acțiune. Cine vrea și poate dezvolta ideea? Cât de multă muncă presupune? Cum se poate vinde ideea? Care sunt riscurile și câștigurile?
- 2) Raport prealabil de fezabilitate: fiecare grup va procesa asemenea instrucțiuni și întrebări, iar ideile și planurile vor fi trecute pe o foaie mare. La un moment stabilit, grupurile se vor întâlni și vor discuta proiectele.

7. Evaluare finală

Toată lumea va avea posibilitatea să-și evalueze activitatea zilei în curs.

d) Numărul recomandat de participanți:

15-25 persoane

e) Locația ideală:

Un spațiu închis unde minigrupurile pot fi ușor separate.

f) Timpul necesar:

1 zi

g) Echipamentul necesar:

Hârtie, pix, marker, foarfecă, lipici, tablă (flipchart).

h) Aspectele evaluării:

Pentru evaluarea finală recomandăm următoarele întrebări:

- Ce fel de experiențe (pozitive și negative) ați acumulat pe parcursul zilei?
- Cu ce ai rămas în plus azi?
- Cum te-ai simțit pe parcursul exercițiilor?
- Ați reușit să găsiți soluții pentru problemele ridicate?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- competențe sociale și civice
- spirit colaborator
- muncă de echipă
- capacitate de concentrare
- abilități de prezentare
- gândire logică
- răbdare
- capacitate de exprimare
- spor

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de vârstă, elemente nerecomandate / eventualități extreme, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Important! Formatorul nu trebuie să permită ca participanții să judece opinia sau ideea celuilalt.

97. Scrisoare către mine

a) Situația:

Metoda oferă un sprijin alternativ pentru planurile de viitor.

b) Scopul:

Clarificarea obiectivelor și a căii de urmat.

c) Descrierea, cursul:

- Definierea unui obiectiv sau a unei teme despre care vom scrie.
- Definierea unei perioade de timp în funcție de obiective. (peste 1 an, 5 ani, 10 ani)
- Începem formularea scrisorii către sinele din viitor. Un exemplu pentru formula de introducere: Dragul meu EU din viitor!
- Descrierea eului din viitor: ce mă înconjoară, ce simt, ce fac, unde mă aflu, etc.? (povestit în timpul prezent)
- Descrierea modului în care eul din viitor a reușit să-și atingă scopul, ce greutăți a întâmpinat, ce obstacole a învins, ce a simțit după realizare, când a fost cel mai greu și cel mai ușor. (povestit în timpul trecut)
- Formula de încheiere să fie pozitivă, să fim mândri de realizări și să ne exprimăm ca atare!

Dacă facem exercițiul în grup, citirea scrisorilor în public este facultativă.

d) Numărul recomandat de participanți:

1-15 persoane

e) Locația ideală:

Un spațiu închis și liniștit.

f) Timpul necesar:

20-60 minute

g) Echipamentul necesar:

Hârtie și pix pentru fiecare participant.

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul. Doar implicarea și participarea trebuie recunoscute.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- creativitate
- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- adaptare
- reflexie
- asertivitate
- planificare
- cunoaștere de sine
- încredere în sine
- autocritică

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de vârstă, elemente nerecomandate / eventualități extreme, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Dacă facem exercițiul în grup, să avem grijă ca participanții să nu se judece între ei, ci să fie toleranți.

a) Situația:

Metoda este recomandată în cazul unor proiecte de lungă durată sau în cazul unor obiective stabilite pe termen lung.

b) Scopul:

Transparența procesului și coerența etapelor: ordinea corectă și legăturile între activități.

c) Descrierea, cursul:

Diagrama poate lua mai multe forme, dar esența este aceeași: vizualizarea cronologiei și transparența procesului. Este indicată elaborarea diagramei anterior pornirii proiectului și este recomandată ca unealtă de monitoring, pe parcursul întregului proiect.

Diagrama este bună dacă ne arată și resursele necesare (umane, financiare, materiale) aferente fiecărei etape.

Câteva variante:

- Dreptunghiuri simple cu săgeți
- Cercuri
- Arbore
- Floare
- Nori
- Diagrama Gantt

d) Numărul recomandat de participanți:

1-12 persoane

e) Locația ideală:

Un spațiu închis și liniștit.

f) Timpul necesar:

Poate varia de la o oră până la mai multe zile, în funcție de complexitatea proiectului.

g) Echipamentul necesar:

Hârtie, creioane colorate, pix, marker, flipchart.

h) Aspectele evaluării

Evaluarea corectă a diagramei poate avea loc după realizarea proiectului:

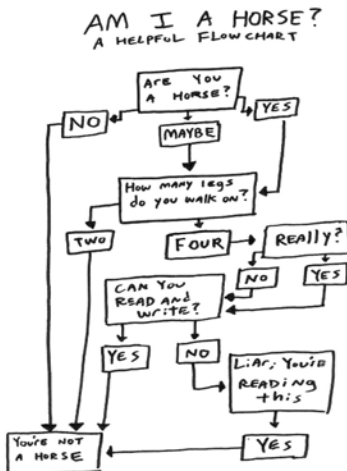
- Cât de precisă a fost diagrama?
- Cât de detaliată a fost diagrama?
- Cât de utilă a fost diagrama?
- De câte ori a fost nevoie de modificarea diagramei? (dacă a fost nevoie)

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- planificare și gândire strategică
- gândire critică
- creativitate
- gândire logică
- privire de ansamblu
- perspectivă pe termen lung
- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- muncă de echipă
- asertivitate

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de vârstă, elemente nerecomandate / eventualități extreme, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Planurile inițiale trebuie schimbate fără ezitare, la nevoie!



99. Brainstorming

a) Situația:

Metoda este utilizată cu preponderență în faza principală a planificării și ajută la extinderea și documentarea unei teme sau idei.

b) Scopul:

Descoperirea și experimentarea unei teme, idei sau a unui concept, din cât mai multe unghiuri posibile, pentru un rezultat/o soluție cât mai bun(ă).

c) Descrierea, cursul:

Trecem cuvântul-cheie ales pe mijlocul unei foi și, prin asociere liberă, fără selectare, trecem toate cuvintele, expresiile conexe în jurul acestui cuvânt-cheie, legate prin câte o linie de acesta (vor lua forma razelor soarelui).

Esența este să obținem cât mai multe expresii conexe în cel mai scurt timp posibil.

d) Numărul recomandat de participanți:

2-20 persoane

e) Locația ideală:

Un spațiu închis sau deschis.

f) Timpul necesar:

5-10 minute

g) Echipamentul necesar:

Hârtie, pix, marker.

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- asertivitate
- muncă de echipă
- asociere liberă
- soluționarea problemelor
- timp de reacție
- atenție distributivă
- creativitate

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de vârstă, elemente nerecomandate / eventualități extreme, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Important este să nu judecăm nimic din cele auzite!

100. Mindmapping

a) Situația:

Metoda este utilizată cu preponderență în faza incipială a planificării și ajută la extinderea și documentarea unei teme sau idei.

b) Scopul:

Descoperirea și experimentarea unei teme, idei sau a unui concept, din cât mai multe unghiuri posibile, pentru a releva idei și metode care se leagă și astfel procesul de planificare va fi suficient de extins și variat.

c) Descrierea, cursul:

Trecem cuvântul-cheie (ex.: tineret) ales pe mijlocul unei foi și, prin asociere liberă, trecem toate cuvintele, expresiile conexe în jurul acestui cuvânt-cheie și tot așa mai departe, până la epuizarea ideilor. Astfel vom obține un câmp semantic uriaș și complex. (mindmap)

Esența este să obținem cât mai multe expresii conexe în cel mai scurt timp posibil.

d) Numărul recomandat de participanți:

2-20 persoane

e) Locația ideală:

Un spațiu închis sau deschis.

f) Timpul necesar:

15-20 minute

g) Echipamentul necesar:

Flipchart, hârtie, marker, pix.

h) Aspectele evaluării

Nu este cazul.

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- asertivitate
- muncă de echipă
- asociere liberă
- soluționarea problemelor
- timp de reacție
- atenție distributivă
- creativitate

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de vârstă, elemente nerecomandate / eventualități extreme, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Important este să nu judecăm nimic din cele auzite!

101. Pas cu pas (trepte)

a) Situația:

Metoda este utilizată în etapa de planificare, dar poate fi adaptată cu succes și pe parcurs. Aceasta este potrivită atât proiectelor comunitare cât și obiectivelor personale și este preferată în cazul proiectelor mai simple și lineare.

b) Scopul:

Transparența procesului și coerența etapelor: ordinea corectă și legăturile între activități.

c) Descrierea, cursul:

Începem cu desenarea digitală sau fizică a unor trepte. Pe deasupra treptelor vom scrie denumirea pasului (activității), iar dedesubt vom trece resursele necesare (umane, materiale, financiare) realizării aceluiași pas.

d) Numărul recomandat de participanți:

1-20 persoane

e) Locația ideală:

Un spațiu liniștit.

f) Timpul necesar:

Poate varia de la o oră până la mai multe zile.

g) Echipamentul necesar:

Hârtie, pix, marker, creion sau computer / echipament digital

h) Aspectele evaluării:

Nu este cazul

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- planificare și gândire strategică
- gândire critică
- creativitate
- gândire logică
- privire de ansamblu
- perspectivă pe termen lung
- comunicare în limba maternă
- spirit de inițiativă
- muncă de echipă
- asertivitate

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de vârstă, elemente nerecomandate / eventualități extreme, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

Nu este cazul.

102. Imaginează-ți!

a) Situația:

Metoda este recomandată după finalizarea etapei de planificare și poate fi efectuată chiar și individual.

b) Scopul:

Vizualizarea obiectivelor propuse și a căii de urmat, facilitând astfel realizarea lor.

c) Descrierea, cursul:

Pașii de urmat în grup:

- Ochii trebuie închiși.
- Membrii grupului se vor relaxa. (prin diverse tehnici respiratorii)
- Se va imagina implicarea membrilor în realizarea scopului.
- Liderul va comenta evenimentele așa cum ele vor avea loc (căutarea partenerilor, contractări, primirea participanților, foc de tabără, etc.)
- După deschiderea ochilor, membrii grupului vor discuta cele imaginate.

Dacă aplicăm metoda individual, este important să rămânem concentrați pe întreaga durată, să nu ne „rătăcim”, eventual să ne ținem după o agendă pusă la punct. De exemplu: dacă scopul nostru este promovarea unui examen, trebuie să ne imaginăm situația de examinare, cum tragem subiectul preferat și îl prezentăm hotărât în fața profesorului. Să ne imaginăm cât mai detaliat mediul înconjurător, obiectele din jur, vestimentația noastră, comportamentul nostru, etc. Cu cât mai multe exerciții facem, cu atât mai clar vom vedea scopul.

d) Numărul recomandat de participanți:

1-20 persoane

e) Locația ideală:

Un spațiu închis și liniștit.

f) Timpul necesar:

20-60 minute

g) Echipamentul necesar:

Scaune

h) Aspectele evaluării

După terminarea exercițiului avem nevoie de timp pentru discuții. Întrebări propuse:

- Cum a fost experiența?
- Ce anume ai văzut?
- Ți-ai putut imagina evenimentele așa cum le-a prezentat liderul?
- Ai fi în stare să acționezi conform planului?
- Ce ai face altfel?

i) Competențele dezvoltate și competențele-cheie:

- creativitate
- vizualizare
- implicare
- relaxare
- spirit de inițiativă
- dezvoltarea simțurilor
- cunoaștere de sine

j) Instrucțiuni speciale (limite sociale, limite de vârstă, elemente nerecomandate / eventualități extreme, riscuri-capcane, sfaturi-lecții):

A nu se aplica în grup fără o informare atentă și adecvată despre această metodă. Este important să proiectăm doar idei pozitive și o senzație de succes. Aplicată corespunzător, metoda poate ajuta la diluarea stresului și atingerea obiectivelor.

Înainte de a începe, să ne asigurăm de faptul că toți membrii grupului sunt sănătoși din punct de vedere psihic și mental, adică nu suferă de schizofrenie, dependențe, halucinații, etc.



II. SITUAȚII

A.

Cazuri individuale

1. Sunt gay și mă deranjează

a) Soluții posibile:

- împart povestea mea cu un prieten de încredere
- mă consult cu un specialist (consilier, psiholog)
- mă accept așa cum sunt

b) Căi greșite:

- nu mă interesează problema, o îngrop
- îmi fac rău cu fapte sau vorbe
- mă urăsc pe mine

2. Sunt dependent de droguri și mă deranjează

a) Soluții posibile:

- - Pașii procesului:
- 1. Devin conștient de problemă.
- 2. Cer ajutor.
- 3. Vreau să mă schimb.
- 4. Fac pași în direcția schimbării.
- 5. Nu mă dau bătut!
- 6. Mă schimb.
- 7. Accept noul eu și mă opun tentației.

b) Căi greșite:

- nu mă interesează problema
- o îngrop adânc
- refuz și neg
- nu cer ajutor
- promovez consumul

3. Clientul introvert

a) Soluții posibile:

- Accept respectuos situația și nu intervin cu forța.
- Mă apropiu cu întrebări discrete și dezvăluim cauzele.
- Aștept cu răbdare să se deschidă singur.
- Îi las timp suficient, fără grabă, fără presiune.
- Discutăm lejer și avansăm treptat spre găsirea cauzelor.
- Relaxare (cu mediul înconjurător, obiecte, povestiri).
- Îl mișc din zona de confort.
- Provocare (Doar dacă persoana este introvertă într-o singură ipostază, de altfel activă în toate celelalte situații. În aceste cazuri provocarea îl poate deschide pe client.)
- Cooperare.
- Transfer către un alt consilier. (Doar dacă nicio metodă de mai sus nu a funcționat.)

b) Căi greșite:

- Forțare și presiune.
- Stare de singurătate îndelungată.
- Izolare completă față de client.
- Izolare față de mine însumi.
- Nerăbdare.

4. Clientul sceptic

a) Soluții posibile:

- Încercăm să-l convingem, dar fără intervenții forțate. Metode potrivite: interogare, răbdare, cunoaștere și empatie. Încercăm apropierea punctelor de vedere, dar fără a fi prea insistenți.
- Încercăm să aflăm cât mai multe informații despre neîncrederea clientului în noi.

b) Căi greșite:

- Ton agresiv și acuzator față de client.
- Rezistență și opoziție.
- Comportament subminativ.
- Manipulare.

5. Clientul oportunist

a) Soluții posibile:

- luăm o poziție asertivă și răspundem cu o întrebare
- un refuz hotărât, dar politic
- reflexie: îl întrebăm de importanța informației. Discutăm folosind următoarele formule:
 - Consider că...
 - Mi se pare că...
 - Ce înțelegeți prin...
 - Deci vă este important că...

b) Căi greșite:

- Impunerea propriei opinii.
- Prea multă deschidere strică pentru că radiem linia între noi și el, riscând să dezvăluim propriile probleme.
- Comportament agresiv.
- Evadare din situație.

6. Clientul rezistent

a) Soluții posibile:

- Dezvăluirea cauzelor.
- Întrebări deschise precum: Cu ce pot ajuta în rezolvarea situației? Care este rostul acestui comportament?

b) Căi greșite:

- Părăsirea clientului.
- Comportament agresiv și forțat.

7. Clientul agresiv

a) Soluții posibile:

- În cazurile individuale trebuie să ne păstrăm calmul. Încercăm să dezvăluim sursa agresivității și să o tratăm. Putem calma clientul prin: comunicare asertivă, vocea adâncită, un ritm și un ton liniștit al vorbirii.

b) Căi greșite:

- Reacții agresive – a se evita schimbul dur de replici și contraatacul.
- Acceptarea totală și supunerea (întărește senzația de superioritate a clientului)
- Evadarea din situație, fără deznodământ.
- Întrebări închise (cu răspuns da sau nu).

8. Clientul pasiv

a) Soluții posibile:

- Încercăm dezvăluirea cauzelor: punem întrebări deschise, discutăm lejer despre diverse teme preferate de client. Lăsăm clientul să se deschidă, să discute liber cu noi. Căutăm elemente care îl motivează și care îi plac.

b) Căi greșite:

- Comportamentul agresiv și impunător.
- Singurătatea, presiunea și forțarea, violența, ordinele sau manipularea nu conduc la nimic bun.

9. Sunt grasuț, slăbănog, mititel, etc. și sunt ținta celorlalți (complex de inferioritate)

a) Soluții posibile:

- Creșterea încrederii în sine: feedback pozitiv, felicitări, acceptarea de sine. Pe termen lung este recomandată cunoașterea de sine: descoperirea tră-săturilor pozitive și negative, dezvoltarea mecanismelor defensive, simu-larea unor situații, însușirea comunicării asertive.
- Luare de poziție fermă, dar politicoasă în caz de jignire.

b) Căi greșite:

- Minciuna.
- Manipularea.
- Întărirea prejudecăților.

10. Clientul pesimist

a) Soluții posibile:

- Încurajarea la succes.
- Feedback pozitiv.
- Dezvăluirea cauzelor reale și imaginare.
- Test de personalitate (MBTI).

b) Căi greșite:

- Comportament agresiv: ordine și forțare.
- Acceptare totală și confirmare.

11. „Nu am bani ca să ies cu prietenii”

a) Soluții posibile:

- Acceptarea situației prin reîncadrare și renunțare.
- Evaluarea posibilităților financiare și elaborarea unui plan de acțiune: Ce trebuie făcut pentru atingerea scopului? Cum poate fi atins? etc.
- Considerarea obstacolelor și a căilor de înlăturare.

b) Căi greșite:

- Atitudine pesimistă, stoică: „nicio șansă să mă alătur vouă”.
- Instigare la încălcarea regulilor: ia de la părinți, fură, etc.



B.

Situații în grup

Înainte oricărei activități în grup, se vor stabili (de comun acord sau de către formator) regulile principale (de ex., cu privire la: discreția discuțiilor, sensibilitățile membrilor, interdicția judecăților și a jignirilor, utilizarea telefoanelor mobile, etc.).

12. Țigani în grup

a) Soluții posibile:

- Intervenție imediată: atragem atenția că nu este permisă etichetarea celorlalți, demonstrăm acest lucru prin inversarea rolurilor.
- Promovarea toleranței, acceptare, sensibilizare.
- Mediarea ca metodă de soluționare a conflictelor.
- Reconsiderarea regulilor de grup, sancționarea abaterilor, excludere în caz de recidivă.
- Creșterea empatiei în grup.

b) Căi greșite:

- Permisivitate și ignoranță.
- Reacții exagerate.
- Intervenție prin confirmare sau prin adăugirea propriilor sensibilități.
- Provocare.

13. Un participant dezorientat

a) Soluții posibile:

- dacă observăm că un participant nu este capabil să se orienteze, nu știe unde se află, nu reușește să execute sarcinile, atunci trebuie puțin extras din grup și întrebat de problemă sau solicităm ajutor (medical).
- Dacă problema este evidentă (stare de ebrietate) și suntem în stare să o tratăm corespunzător, nu este nevoie de ajutor extern.

b) Căi greșite:

- Ignorarea situației nu conduce la nimic bun nici pentru participant, nici pentru grup. Dacă participantul dezorientat nu este extras în timp util, este posibil să fie umilit și marginalizat în grup.
- Batjocorirea.
- Sancționarea imediată.

14. Un participant agresiv

a) Soluții posibile:

- Intervenție imediată: extragerea participantului din grup. Urmează o discuție în doi pentru identificarea cauzelor și (eventual) solicităm ajutor extern.
- Atitudine fermă și asertivă.

b) Căi greșite:

- Atitudinea agresivă, ridicarea vocii.
- Atitudinea permisivă.

15. Un participant introvert

a) Soluții posibile:

- Punem întrebări deschise în vederea includerii sale în grup.
- Acceptarea situației și respectarea deciziei luate de participant.
- Inițierea unei discuții personale în vederea identificării cauzelor.

b) Căi greșite:

- Atitudine agresivă: forțare, interogare în public, batjocorire.
- Atitudine permisivă, ignoranță.

16. Drogurile

a) Soluții posibile:

- Intervenție imediată și solicitarea ajutorului de specialitate (psiholog, medic, etc.)
- Discuții non-directive despre cauzele, antecedentele și consecințele consumului de droguri. Eventual, pregătirea unui plan de renunțare și de prevenție (în cazul drogurilor ușoare).

b) Căi greșite:

- Sancționarea imediată: marginalizare, stigmatizare.
- Anunțarea cazului în fața grupului.
- Umilirea în fața grupului.

17. Scandal din cauza unui participant gay

a) Soluții posibile:

- Oprim scandalul cât de curând posibil și inițiem o discuție în grup despre evenimente ca să aflăm cauzele. Discreția este esențială: totul rămâne în grup!
- Sensibilizare, toleranță, empatie.

b) Căi greșite:

- Marginalizarea.
- Umilirea cu fapte sau cu vorbe.
- Stigmatizarea.
- Excluderea din grup.
- Ignorarea situație poate avea consecințe grave pentru individ și grup deopotrivă.

18. Caz de furt (autor cunoscut)

a) Soluții posibile:

- Confruntarea părților cu tehnici de mediere pentru aplanarea situației de conflict. Dezvăluim cauzele furtului, discutăm consecințele și luăm o decizie în grup despre o posibilă sancțiune.
- Reamintim regulile și sancțiunile stabilite în prealabil.

b) Căi greșite:

- Umilirea și stigmatizarea.
- Marginalizarea și excluderea.

19. Caz de furt (autor necunoscut)

a) Soluții posibile:

- Povestim cazul în grup și inițiem o discuție despre consecințele și sancțiunile eventuale.
- Simularea faptelor și sensibilizarea participanților prin tehnici metodologice.
- Investigarea faptelor și dezvăluirea cauzelor.
- Solicitarea de ajutor extern: poliție, detectivi.

b) Căi greșite:

- Ignoranța.
- Secretizarea cazului și demersuri private.
- Atitudine agresivă: șantaj și amenințare.

20. Avertizările repetate nu funcționează

a) Soluții posibile:

- Împărțirea sarcinilor pentru a-i ține ocupați.
- Dezvoltarea atenției și a concentrării prin simulări de situații.
- Tehnici de psihologie inversă: felicitări și recunoștințe, feedback pozitiv, oferirea unor șanse de dovedire a bunelor trăsături.
- Solicitarea unui ajutor extern dacă nu ne descurcăm.

b) Căi greșite:

- Atitudine amenințătoare.
- Comunicare agresivă: ridicarea vocii, disciplinare exagerată.
- Marginalizarea participanților indisciplinați.

21. Un participant beat

a) Soluții posibile:

- Scoatem participantul beat din grup și purtăm o discuție privată cu el și (eventual) solicităm ajutor (medical).
- Dacă suntem în stare să tratăm problema corespunzător, nu este nevoie de ajutor extern.
- Ignorarea situației nu conduce la nimic bun nici pentru participant, nici pentru grup. Dacă participantul beat nu este extras în timp util, este posibil să fie umilit și marginalizat în grup.

b) Căi greșite:

- Ignoranța.
- Batjocorirea.
- Marginalizarea.

22. Nu există o conștiență de grup: participanții sunt dezorientați și nu pot îndeplini sarcinile.

a) Soluții posibile:

- Participanții vor răspunde la propriile întrebări: Cine suntem? Care este scopul nostru? Vom aplica metode care ajută la cunoașterea de sine pentru că tocmai prin membrii grupului ajungem la imaginea de sine a grupului. Stabilirea identității comune și a rolurilor din echipă.
- Provocarea membrilor.

b) Căi greșite:

- Atitudinea „eu știu mai bine”.
- Ignorarea situației poate conduce la perturbarea gravă a identității de grup.
- Impunerea unor roluri membrilor de grup fără ca ei să aibă un cuvânt de zis.

23. Arătarea cu degetul – învinuirea celuilalt

a) Soluții posibile:

- Conștientizarea responsabilității individuale și de grup, prin metode de reflexie: întrebări, simulări, roluri, replici, repetări.
- Jocul degetelor: cine arată cu degetul la cineva, se declară singur vinovat pentru că, în timp ce arată cu un deget către celălalt, sunt trei degete care rămân îndreptate spre el însuși.
- Exerciții pentru dezvoltarea încrederii în sine și soluționarea problemelor: membrii își asumă răspundere reciprocă pentru integritatea fizică și spirituală a fiecăruia.
- Cauzele neasumării de răspundere pot fi dezvăluite prin tehnici de soluționare a conflictelor.

b) Căi greșite:

- Ignorarea problemei.
- Atitudine permisivă față de atacurile la persoană, o stare de grup necontrolată.
- Căderea răspunderii pe umerii unei singure persoane din grup.

24. Lipsa disciplinei și a atenției reciproce: întreruperi, huiduieli, etc.

a) Soluții posibile:

- Exerciții pentru dezvoltarea capacității de concentrare.
- Exerciții de relaxare în grup sau exerciții care presupun nivel mare de activitate.
- Stabilirea regulilor comune și a sancțiunilor pentru abatere.

b) Căi greșite:

- Umilirea celui alt.
- Atitudine agresivă: ridicarea vocii, excluderea din grup.

25. Un participant hiperactiv sau care distrage atenția

a) Soluții posibile:

- Dezvăluirea cauzelor cu ajutorul unor discuții private (motive generale: de obicei o problemă nerezolvată precum lipsa de atenție sau de iubire, probleme în familie). La nevoie, persoana în cauză va fi extrasă o vreme, dar va trebui reintegrată.
- Persoana în cauză poate fi trasă de partea noastră prin: sarcini suplimentare, „apariții pe scenă”, „numirea” sa ca asistentul formatorului. Vom reuși astfel să turnăm surplusul energetic în favoarea noastră și îl ținem ocupat pe participantul hiperactiv.

b) Căi greșite:

- Ignorarea comportamentului este cea mai proastă opțiune.
- Excluderea persoanei din grup.
- Atitudinea permisivă care conduce la o stare de grup necontrolată.
- Umilirea și învinuirea persoanei în fața grupului.

26. Un participant (hiper)pasiv care se sustrage de la fiecare interacțiune

a) Soluții posibile:

- Dezvăluirea cauzelor cu ajutorul unor discuții private (motive generale: de obicei o problemă nerezolvată precum lipsa de atenție sau de iubire, probleme în familie). La nevoie, persoana în cauză va fi extrasă o vreme, dar va trebui reintegrată.
- Acordarea unor sarcini și responsabilități pentru implicarea sa în grup.
- Crearea senzației că face parte din grup, prin: teambuilding și alte exerciții de dezvoltare a abilităților.
- Scoaterea lui din zona de confort.

b) Căi greșite:

- Ignorarea comportamentului este cea mai proastă opțiune.
- Excluderea persoanei din grup.
- Umilirea și învinuirea persoanei în fața grupului.
- Forțarea și presiunea.

27. Alte preocupări

a) Soluții posibile:

- Exerciții pentru dezvoltarea capacității de concentrare.
- Extragerea temporară a persoanelor problematice și purtarea unor discuții private care pot dezvălui motive precum: lipsa de concentrare/interes, oboseală, stres, emoții, etc.
- Acordarea unor sarcini care solicită atenție permanentă și de lungă durată. De exemplu, persoana în cauză poate fi numită ca responsabil de timp și astfel va fi implicat în toate activitățile.
- Stabilirea regulilor comune și a sancțiunilor pentru abatere.

b) Căi greșite:

- Permisivitatea.
- Ignorarea situației.

28. Genul „vreau pe scenă”

a) Soluții posibile:

- Stabilirea de comun acord a regulilor și a sancțiunilor pentru abatere. Regulamentul să fie afișat în spațiul comun și facem referire la el de oricâte ori este nevoie.
- Pentru 2-3 minute, tot grupul îi va acorda întreaga atenție persoanei în cauză astfel încât aceasta să poată dovedi talentul.

b) Căi greșite:

- Marginalizarea și excluderea.
- Ignorarea situației.

29. Genul „vă arăt eu ce și cum”

a) Soluții posibile:

- Participanții sunt rugați să-i asculte pe ceilalți, fără întreruperi, iar la sfârșit vom rezuma cele auzite.
- Sensibilizare și dezvoltarea simțului critic.

b) Căi greșite:

- Permisivitatea.
- Ignorarea situației.

30. „Interogatorul”

a) Soluții posibile:

- Păstrăm calmul și răspundem la întrebări, cu implicarea celorlalți, presupunând că „interogatorul” va accepta anumite răspunsuri mai ușor de la „ai săi”.

b) Căi greșite:

- Ignorarea întrebărilor.
- Disciplinarea: „liniște!”

31. „Curiosul”

a) Soluții posibile:

- Păstrăm calmul și explicăm încă o dată sarcina, cu implicarea celorlalți, presupunând că „interogatorul” va accepta anumite răspunsuri mai ușor de la „ai săi”.

b) Căi greșite:

- Tăcerea intenționată (nu oferă explicația cerută).
- Ignorarea întrebărilor.

32. „Cârcotașul”

a) Soluții posibile:

- Dacă nu deranjează grupul, nu trebuie să intervenim.
- În caz contrar, trebuie stabilite anumite limite, fiecare să aibă grijă de cum vorbește pentru că glumele pot jigni uneori.

b) Căi greșite:

- Ignorarea situației.
- Ignorarea comentariilor.



C.

La evenimente

33. Agitat de unul dintre participanți, formatorul îl lovește. Ce este de făcut?

a) Soluții posibile:

- Suspendarea activității și tragerea la răspundere a formatorului în așa fel încât ambele părți să fie ascultate, iar deciziile să fie luate în comun. Formatorul nu poate fi reintegrat în aceeași poziție. Cu scopul de a preveni asemenea situații, îi atragem atenția că există alte soluții mai potrivite decât violența (solicitare de ajutor, păstrarea calmului, etc.).

b) Căi greșite:

- Complicitatea prin tăcere.
- Achitarea formatorului.

34. Tânăr în ringul de dans, cu spume la gură și zvârcolindu-se

a) Procedura corectă:

- Acordarea primului ajutor.
- Chemarea salvării și asigurarea unui spațiu corespunzător: localitatea unui material pufos sub cap, pentru evitarea leziunilor, și îndepărtarea obiectelor ascuțite.

b) Procedura greșită:

- Nu chemăm deloc salvarea, ci încercăm să rezolvăm situația pe cont propriu.
- Ignorarea situației.

35. Localnici la eveniment – „șmecherii satului”

a) Soluții posibile:

- Implicarea localnicilor în derularea evenimentelor; împărțirea unor responsabilități printre ei.
- Invitarea localnicilor la eveniment.
- Deschidere și atitudine fermă, comunicare asertivă.

b) Căi greșite:

- Ignorarea localnicilor poate conduce la o stare necontrolată, distructivă și agresivă.
- Interspunerea participării localnicilor.

36. Localnici la eveniment – tulburarea liniștii

a) Soluții posibile:

- Anunțăm în prealabil localnicii despre program și nivelul sonor (dacă este cazul), le cerem înțelegerea și răbdarea și îi invităm la eveniment.
- Imediat după prima solicitare, reducem volumul muzicii și rămânem vigilenți în continuare.
- Luăm câteva dopuri și le împărțim printre cei care reclamă și așa.

b) Căi greșite:

- Ignorarea solicitărilor și păstrarea volumului.

37. Un participant beat la evenimentul local

a) Soluții posibile:

- Scoaterea lui de la eveniment și trimiterea/însoțirea sa la locul de cazare.

b) Căi greșite:

- Ignorarea situației în ciuda reclamațiilor împotriva lui.
- Atitudinea agresivă.

38. Ploaia la un eveniment în aer liber

a) Procedura corectă:

- Este indicată stabilirea unei date și locații alternative, în caz de ploaie, care vor fi anunțate public.
- În caz de ploaie spontană, trebuie să asigurăm ca participanții și echipamentul tehnic să ajungă cât mai repede sub acoperiș (școală, sală de sport, cort, etc.), astfel evitând leziunile și daunele.

b) Procedura greșită:

- Continuarea activităților de parcă nu s-ar fi întâmplat nimic.
- Nu anunțăm participanții despre măsurile de siguranță.

39. Se strică echipamentul tehnic, în timpul programului

a) Procedura corectă:

- Ne păstrăm calmul și încercăm să rezolvăm situația într-un mod cât mai creativ, în funcție de vârsta medie a participanților, în timp ce echipa de criză, împreună cu specialiștii, vor găsi o soluție. Diversiunea poate fi un joc sau un cântec, ideea este ca participanții să nu simtă că ceva nu este în regulă și astfel evităm panica. Trebuie să rămânem calmi și stăpâni pe situație! (ex.: dacă nu funcționează sonorizarea la un eveniment școlar, putem apela la vocea participanților sau la exerciții de pantomim - importantă este păstrarea atenției)

b) Procedura greșită:

- Dacă ne panicăm și ne agităm din cauza problemei, comportamentul nostru va declanșa un efect în lanț, rezultând în haos total.
- Ignorarea problemei de parcă nu s-ar fi întâmplat nimic.

40. Aflăm în ultimul moment că nu vine un invitat confirmat

a) Procedura corectă:

- Apelăm la planul B (găsim un înlocuitor din echipă care este pregătit din acea temă sau ne pregătim cu o altă temă, etc.)
- Improvizăm cu o altă temă în care ne descurcăm.
- Abordăm tema aleasă cu tehnici care pun accentul pe grup (world cafe, teatru forum).

b) Procedura greșită:

- Îi trimitem acasă pe participanți.
- Așteptăm în continuare de parcă n-am ști că nu vine invitatul.



D.

În club

41. Un participant agresiv

a) Soluții posibile:

- Intervenție imediată: extragerea participantului din grup. Urmează o discuție în doi pentru identificarea cauzelor și (eventual) solicităm ajutor extern. Sancționarea conform regulamentului.
- Atitudine fermă și asertivă.

c) Căi greșite:

- Atitudinea agresivă, ridicarea vocii.
- Atitudinea permisivă.

42. Un participant introvert

a) Soluții posibile:

- Punem întrebări deschise în vederea includerii sale în grup.
- Inițierea unei discuții personale în vederea identificării cauzelor și reintegrarea sa treptată în grup.
- Acceptarea situației și respectarea deciziei luate de participant.

b) Căi greșite:

- Atitudine agresivă: forțare, interogare în public, batjocorire.
- Marginalizare și excludere.

43. Drogurile (iarba)

a) Soluții posibile:

- Identificăm consumatorul și aflăm dacă a distribuit sau nu. Este nevoie de o abordare treptată și stabilirea unei relații de încredere. Solicităm ajutor de specialitate (psiholog, medic, etc.)
- Discuții non-directive despre cauzele, antecedentele și consecințele consumului de droguri. Eventual, putem invita un (fost) consumator de droguri la discuții.
- Discreție: nu stigmatizăm persoana, ci oferim cât mai mult ajutor (consultanță, discuții, etc.).
- Sancționare conform regulamentului.

b) Căi greșite:

- Atitudinea agresivă și interdicția fermă va conduce la o reacție adversă.
- Marginalizarea, umilirea și stigmatizarea în fața grupului.
- Promovarea unei imagini de bolnav despre consumator.

44. Scandal din cauza unui participant gay

a) Soluții posibile:

- Oprim scandalul cât de curând posibil și inițiem o discuție în grup despre evenimente ca să aflăm cauzele. Punem accent pe toleranță și acceptare, respectarea spațiului intim. Reamintim regulile și normele valabile în grup. Discreția este esențială: totul rămâne în grup!
- Sensibilizare, toleranță, empatie.

b) Căi greșite:

- Marginalizarea și excluderea.
- Umilirea cu fapte sau cu vorbe.
- Stigmatizarea.
- Ignorarea situație poate avea consecințe grave pentru individ și grup depotrivă.

45. Caz de furt (autor cunoscut)

a) Soluții posibile:

- Confruntarea părților cu tehnici de mediere pentru aplanarea situației de conflict. Dezvăluim cauzele furtului, discutăm consecințele. În caz de recidivă, persoana va fi suspendată sau exclusă din club.
- Procedăm conform regulamentului și anunțăm autoritățile, dacă este cazul.

b) Căi greșite:

- Ignorarea situației.
- Atitudine agresivă: șantaj și amenințare.
- Atitudine permisivă: fără sancționare, fără conștientizarea faptei.

46. Caz de furt (autor necunoscut)

a) Soluții posibile:

- Procedăm conform regulamentului și anunțăm autoritățile, dacă este cazul.

b) Căi greșite:

- Ignorarea situației.
- Atitudine agresivă: șantaj și amenințare.
- Atitudine permisivă: fără sancționare, fără conștientizarea faptei.

47. Avertizările repetate nu funcționează

a) Soluții posibile:

- Procedăm conform regulamentului și suspendăm participarea persoanei în viața clubului.
- Discuții în grup despre normele comunitare și comportamentul așteptat de la participanți în spațiul comunitar.

b) Căi greșite:

- Ignorarea situației și atitudinea permisivă.
- Eliminarea controlului.



E.

La tabără

48. Accidentare: un participant și-a lovit genunchiul.
Ce este de făcut?

a) Procedura corectă:

- Chemarea medicului de gardă.
- Chemarea salvării și calmarea rănitului, asigurarea membrului de corp lezat.

b) Procedura greșită:

- Rezolvarea problemei fără cunoștințe medicale.
- Mișcarea membrului de corp lezat poate agrava leziunea.

49. Un băiat de 10 ani se accidentează într-o seară, la tabără. Coordonatorul se agită, vrea să întrerupă programul, dar formatorii ar continua. Situația escaladează cu fiecare minut. (Coordonator: eu sunt responsabil de copii; formatorii: panica trebuie evitată) Ce faci tu ca formator?

a) Procedura corectă:

- Deși pot avea loc discuții, ultimul cuvânt îi aparține totuși coordonatorului de program.

b) Procedura greșită:

- Discuții îndelungate despre situație și neexecutarea măsurilor necesare.
- Ignorarea deciziei luate de coordonator și continuarea programului.

50. Ritualul de inițiere

a) Procedura corectă:

- Formatorii trebuie informați despre eveniment întrucât demnitatea, drepturile omului, supravegherea și răspunderea sunt aspecte de luat în vedere cu ocazia inițierii.

b) Procedura greșită:

- Interdicția ritualului.
- Batjocorirea, agresiunea și umilirea persoanelor supuse inițierii.

51. Un părinte/tânăr vrea să ia copilul la sfârșitul fiecărei zile. Ce este de făcut?

a) Procedura corectă:

- Stabilirea regulamentului: cine intră în tabără, rămâne acolo până la capăt, ieșirile nu sunt permise.
- Coordonatorul taberei poate decide altfel în cazuri excepționale precum: boală sau probleme în familia copilului.
- Copilul nu poate pleca, nu suntem la grădiniță, cazarea este un element de bază al taberei!

b) Procedura greșită:

- Permișiunea de ieșire dată fără cunoașterea motivelor strică atmosfera taberei și procesului de socializare dacă prezența tuturor nu este constantă.

52. Un participant beat la tabăra de tineret

a) Procedura corectă:

- Intervenim conform regulamentului: scoatem participantul beat din grup și purtăm o discuție privată cu el despre consecințe, dar numai când ajunge în stare de sobrietate.
- Prevenție: în prima zi, participanții vor stabili regulile și limitele consumului de alcool (toleranță zero sau 1 halbă de bere, un pahar de vin, etc.)

b) Procedura greșită:

- Ignoranța și permisivitatea.
- Marginalizarea și excluderea.
- Atitudinea agresivă.

53. Droguri în tabără

a) Procedura corectă:

- Intervenim conform regulamentului și anunțăm autoritățile, specialiștii în domeniu și părinții. Sancționarea nu poate fi evitată, dar coordonatorul va decide asupra excluderii, în funcție de gravitatea speței.
- Trimiterea persoanei respective la un specialist este recomandată pentru că, de obicei, consumul drogurilor nu este un act singular, ci repetitiv. Așadar, persoana respectivă periclitează integritatea fizică și spirituală a celorlalți participanți.

b) Procedura greșită:

- Ignorarea problemei.
- Permisivitatea, lipsa de control.

54. Un participant agresiv în tabără

a) Procedura corectă:

- Intervenție imediată: extragerea participantului din grup. Urmează o discuție în doi pentru identificarea cauzelor și soluționarea conflictelor între părți, prin tehnici de mediere și de aplanare a agresivității. Păstrarea calmului este esențială pentru a evita escaladarea agresiunii.
- În caz de recidivă, coordonatorul taberei va decide asupra excluderii, dar nu este bine ca situația să persiste fiindcă poate periclita integritatea fizică și spirituală a celorlalți participanți. Este indicată anunțarea părinților și direcționarea persoanei în cauză către un specialist (psiholog, terapeut).

b) Procedura greșită:

- Reacțiile la fel de agresive conduc la escaladarea situației.
- Atitudinea permisivă.

55. Un participant întrovert în tabără

a) Procedura corectă:

- Punem întrebări deschise în vederea includerii sale în grup.
- Acceptarea situației și respectarea deciziei luate de participant.
- Inițierea unei discuții personale în vederea identificării cauzelor și reintegrarea sa treptată în grup.

b) Procedura greșită:

- Forțarea și presiunea.
- Ignorarea situației.

56. Scandal în tabără, din cauza unui participant gay

a) Procedura corectă:

- Oprim scandalul cât de curând posibil și inițiem o discuție în grup despre evenimente ca să aflăm cauzele. Punem accent pe toleranță și acceptare, respectarea spațiului intim. Reamintim regulile și normele valabile în grup. Discreția este esențială: totul rămâne în grup!
- În funcție de gravitatea situației, coordonatorul va anunța părinții sau va exclude participantul în cauză.

b) Procedura greșită:

- Marginalizarea, excluderea participantului fără expunerea motivelor.
- Umilirea cu fapte sau cu vorbe.
- Ignorarea situație poate avea consecințe grave pentru individ și grup deopotrivă.

57. Furt în tabără – autor cunoscut

a) Procedura corectă:

- Intervenim conform regulamentului și anunțăm părinții și autoritățile, dacă este cazul. Inițiem o discuție privată cu făptașul în vederea dezvăluirii cauzelor. În caz de recidivă, coordonatorul va decide asupra excluderii și trimiterii acasă.

b) Procedura greșită:

- Ignorarea situației.
- Atitudinea agresivă: șantaj și amenințare.
- Atitudinea permisivă: lipsa sancțiunii și a conștientizării.

58. Furt în tabără – autor necunoscut

a) Procedura corectă:

- Intervenim conform regulamentului, evaluăm daunele și anunțăm autoritățile, dacă este cazul.
- Dispunerea unei sancțiuni colective care îi afectează pe toți participanții, cu scopul de a găsi făptașul.

b) Procedura greșită:

- Ignorarea situației.
- Atitudinea agresivă: șantaj și amenințare.
- Atitudinea permisivă: lipsa sancțiunii și a conștientizării.

59. Tabără pentru copii. Un participant este reclamat de colegii de cameră: ar fi luat banii de buzunar ai celorlalți. Ce este de făcut?

a) Procedura corectă:

- După ascultarea părților vom proceda conform regulamentului (sanționarea vinovatului) și vom anunța părinții făptașului, dacă acuzațiile sunt întemeiate. Vom iniția și o discuție privată cu el, în vederea dezvăluirii cauzelor. În caz de recidivă, coordonatorul va decide asupra excluderii persoanei respective.

b) Procedura greșită:

- Ignorarea situației.
- Atitudinea agresivă: șantaj și amenințare.
- Atitudinea permisivă: lipsa sancțiunii și a conștientizării.
- Percheziția corporală sau verificarea bagajelor.

60. Avertizările repetate nu funcționează

a) Procedura corectă:

- Intervenim conform regulamentului: suspendarea/limitarea participării la activitățile taberei. După judecarea circumstanțelor, coordonatorul va decide asupra excluderii, dacă este cazul. Totodată este recomandată inițierea unor discuții în grup despre normele comunitare și comportamentul așteptat într-o comunitate sau tabără.
- Exerciții și tehnici de concentrare.

b) Procedura greșită:

- Ignoranța și permisivitatea.
- Lipsa de control.

61. Abia dimineața aflu de la un participant că un băiat de 8 ani s-a simțit rău noaptea și a cerut insulină. I-a rugat pe ceilalți să nu-i anunțe cumva pe responsabilii, ci doar pe o fată din grup (de care este atras). Fata petrece întreaga noapte cu băiatul. Suni părinții lui și aflu că nu are diabet și nu a primit niciodată insulină. Ce este de făcut? (situație reală)

a) Procedura corectă:

- Îi rugăm pe participanți să completeze un formular în care vor preciza medicamentele luate și alte nevoi speciale. Astfel, vom putea evita accidentele, senzația de rău și lipsa de medicamente. În speța de mai sus vom ști de la bun început că lipsa de insulină este doar un motiv inventat. În prima fază este recomandată ascultarea părților, urmată de o discuție în comun. Vom atrage atenția tuturor că responsabilii trebuie anunțați imediat, în cazul unor asemenea probleme. Vom purta o discuție privată cu băiatul despre cum să faci curte unei fete. Discreția este esențială pe tot parcurs.

b) Procedura greșită:

- Anunțarea situației în public.
- Umilirea și pedepsirea celor implicați.
- Ignorarea situației, având în vedere că nimeni nu a fost rănit, când de fapt pot exista răni sufletești.

62. Doi copii pierd trenul, dar află abia după plecare. Ce este de făcut?

a) Procedura corectă:

- Imediat ce află, anunță conductorul care poate anunța personalul de stație. Acesta îi va transmite copiilor mesajul nostru de a rămâne pe loc și că ne întoarcem după ei. Dacă au telefoane mobile, să-i sunăm direct și să-i liniștim. Îi avertizăm să nu plece cu nimeni din stație.
- O altă soluție ar fi ca personalul de stație să fie rugat să-i ajute pe copii să prindă următorul tren, anunțându-l pe conductorul acelui tren cu privire la destinația copiilor, unde îi așteptăm.

b) Procedura greșită:

- Ignorarea situației, sperând că se vor descurca și singuri.

63. Observi că un participant, suspectat mai devreme de furt, ia ceva ce nu-i aparține. Ce este de făcut?

a) Procedura corectă:

- Încerci să pui capăt situației într-un mod cât mai discret și intervii conform regulamentului. În toate cazurile de acest gen părinții trebuie anunțați, precum și autoritățile, având în vedere caracterul repetitiv al faptelor. Este indicată și excluderea imediată a făptașului pentru că prezența lui dăunează ordinii și încrederii din grup.

b) Procedura greșită:

- Ignoranța și atitudinea permisivă.
- Lipsa sancționării.

64. Observi că un participant, nesuspectat anterior, ia ceva ce nu-î aparține. Ce este de făcut?

a) Procedura corectă:

- Încerci să pui capăt situației într-un mod cât mai discret și intervii conform regulamentului. În toate cazurile de acest gen părinții trebuie anunțați, precum și autoritățile, dacă este cazul. Inițierea unei discuții private pentru a dezvălui cauzele faptei este la fel de indicată.

b) Procedura greșită:

- Ignoranța și atitudinea permisivă.
- Lipsa sancționării.

65. Copii au mâzgălit clanța și plapuma cu pastă de dinți. Îi îndemni la curățat, dar totul este la fel a doua zi. Ce este de făcut?

a) Procedura corectă:

- Regulamentul trebuie să prevadă atât regulile de bază cât și sancțiunile pentru abatere.
- Conștientizarea faptului că tabăra trebuie predată așa cum a fost preluată: curat și așezat în ordine. Făptașii trebuie trimiși înapoi la curățat până ce termină treaba cum trebuie. Nu recomandăm vreo altă sancțiune, fiind vorba despre farse de copii, dar fiecare trebuie să răspundă pentru faptele sale.

b) Procedura greșită:

- Reacțiile exagerate și ridicarea vocii nu aduce nimic bun, ci va provoca reacții adverse.
- Ignoranța și permisivitatea.
- Sancționarea severă a tinerilor, precum excluderea din tabără.

66. A dispărut un telefon mobil, iar părinții te ia la întrebări.
Ce este de făcut?

a) Procedura corectă:

- Părinții trebuie înștiințați încă la începutul taberei că nu putem asuma răspundere pentru obiectele de valoare și dacă se pierde ceva, tânărul va răspunde, nu noi.
- Oferim ajutor în limita posibilităților și a răspunderii noastre: ajutăm la căutare, ne gândim la posibile soluții.

b) Procedura greșită:

- Atitudine dușmănoasă față de părinți și învinuirea altor persoane.

67. Din geanta unui adolescent de 15 ani cad(e) un prezervativ/contraceptive. Ce este de făcut?

a) Procedura corectă:

- Discreția este esențială fiindcă nu trebuie să știe toată lumea, iar adolescentul „prins” merită felicitările noastre pentru responsabilitatea de care a dat dovadă în pofida vârstei fragede.
- Ridicăm prezervativul/contraceptivele și nu facem mare tam-tam. Dacă vrea adolescentul să ne dea explicații, îl ascultăm, dar nu este cazul să inițiem noi o discuție despre subiect.

b) Procedura greșită:

- Confiscarea prezervativului/contraceptivelor.
- Umilirea în fața celorlalți.
- Inițierea unui discurs despre subiect – se presupune că adolescentul este deja în cunoștință de cauză dacă le are la el.

68. Minørrii vor să încerce fumatul. Le permiți ca să le tai pofta pe veci?

a) Procedura corectă:

- Interdicția provoacă reacții adverse, dar nici permisiunea nu este indicată pentru că răspunderea este a noastră, iar educația în acest domeniu ne depășește. În schimb, putem discuta deschis despre efectele și consecințele fumatului.

b) Procedura greșită:

- Le permitem să încerce fumatul cu scopul de a le tăia pofta cu senzația de rău. Această abordare însă nu acoperă riscul dependenței și poate periclita sănătatea tinerilor. Nu ne putem asuma o astfel de răspundere în calitatea noastră de responsabili de tabără.

69. Un adolescent te întreabă dacă ai încercat iarba. Dacă răspunsul este da, este cazul să minți cu scop preventiv?

a) Procedura corectă:

- Nu, n-aș minți pentru că adolescentul poate învăța tocmai din experiențele noastre. Îi putem povesti despre efectele consumului, printre altele. În același timp, reamintim regulile taberei cu privire la consum (dacă există) și consecințele eventuale. Alegerea îi aparține.

b) Procedura greșită:

- Minciunea nu poate fi o abordare corectă pentru că pot afla adevărul, iar prevenția și informarea sunt mai eficiente. Dacă nu le povestim noi, vor încerca singuri ca să afle cum este.

70. Un copil de 7-8 ani face pe el, în timpul unei excursii. Ce este de făcut?

a) Procedura corectă:

- Discreția este esențială și încercăm să rezolvăm situația cu ce avem la îndemână: chiloții murdari trebuie dați jos, trebuie schimbați cu haine curate (dacă există), facem posibilă spălarea cu apă (potabilă dacă nu găsim altă sursă).

b) Procedura greșită:

- Facem mare tam-tam, umilindu-l pe copil.
- Ignorarea situației.

71. Minori fumează într-o casă de lemn din tabără.

a) Procedura corectă:

- Înainte de toate, îi scoatem din casă și îi trimitem la locul destinat fumatului. Apoi îi avertizăm despre pericolul de incendiu și le reamintim regulile taberei și consecințele. Sancționarea nu poate fi evitată mai ales din cauza riscului de incendiu, dar și pentru că au fumat la vârsta lor, toți fiind sub 18 ani.
- Putem iniția și o discuție deschisă în grup despre: cauzele fumatului (curiozitate, dorința de a face parte din gașcă, etc.), consecințele fumatului asupra sănătății, etc.

b) Procedura greșită:

- Ignorarea situației, de parcă nimic nu s-ar fi întâmplat.

72. Liderii întârzie de la ședința de seară (nemotivat)

a) Procedura corectă:

- Aflăm motivul întârzierii, atragem atenția lor asupra agendei stricte, principiilor și regulilor stabilite de comun acord. Subliniem că atitudinea noastră trebuie să fie un model de urmat pentru participanții taberei. (bineînțeles că 5-10 minute sunt permise)
- În momentul sosirii, vor fi întâmpinați cu aplauze care îi vor dezorienta complet.

b) Procedura greșită:

- Atitudinea agresivă, interogarea.
- Ignorarea situației poate atrage lipsa simțului de răspundere și întârzieri repetate.

73. Liderii întârzie de la ședința de seară – apar chichotind cu niște participanți

a) Procedura corectă:

- Îi rugăm pe lideri să vină la ședință, iar în cadrul ședinței invocăm situația și inițiem o discuție despre cauze, limitele de timp, regulile stabilite de comun acord și consecințele, rugându-i pe cei întârziati să fie mai atenți data viitoare. În caz că nu s-ar simți capabili să-și asume răspunderea care vine cu funcția, vom lua măsuri. O atitudine fermă față de aceștia este esențială!

b) Procedura greșită:

- Umilirea acestor lideri în fața participanților.
- Ignorarea situației poate atrage lipsa simțului de răspundere și întârzieri repetate.

74. Doi copii de 13 ani dispar pentru 3 ore – au plecat să-și ia hamburgeri.

a) Procedura corectă:

- Înainte de toate, ne asigurăm că cei doi sunt teferi. Apoi, îi tragem la răspundere căci au ieșit din tabără fără permisiune și fără anunț. Îi înștiințăm despre consecințe și dispunem o sancționare potrivită (muncă comunitară, gardă de seară, etc.)
- Sancționarea conform regulamentului stabilit de comun acord.

b) Procedura greșită:

- Luăm act despre întoarcerea lor și măturăm lucrurile sub covor.
- Umilirea lor în fața colegilor.

75. Toaleta plină de vomă (nu avem bolnav în tabără). Autorul este cunoscut, dar nu vrea să curețe toaleta

a) Procedura corectă:

- Îi atragem atenția că trebuie să-și asume răspundere pentru propriile fapte și dacă nu a fost în stare să tragă limita, atunci suportă consecințele.
- Sancționarea conform regulamentului stabilit de comun acord.

b) Procedura greșită:

- Umilirea sa în fața celorlalți.
- Ignorarea situației.
- Spălăm noi toaleta în locul lui.

76. Prima menstruație în tabără. Fata nu înțelege nimic, este speriată și plânge. Ce este de făcut?

a) Procedura corectă:

- Îi dăm un tampon sau un absorbant și o liniștim. Îi oferim explicații despre funcționarea organismului femeiesc ca să înțeleagă ce i se întâmplă. Bineînțeles că aceste discuții vor avea loc între patru ochi, preferabil cu un adult de sex feminin.

b) Procedura greșită:

- Ignorarea situației.
- Anunțarea situației în public și umilirea ei în fața celorlalți.

77. Doi tineri din tabără vor la un concert în oraș. Ce este de făcut?

a) Procedura corectă:

- Nu le dăm voie pentru că au venit la tabără, nu la petrecere.
- Încadrarea concertului în programul taberei dacă vârsta medie este potrivită.

b) Procedura greșită:

- Aprobarea ieșirii celor doi la concert va naște noi doritori și astfel dezintegrează și comunitatea.

78. Găsești mâncare la un copil, în afara sălii de mese (nepermisă conform regulamentului). Copilul spune că i-a permis un lider, dar afli că nu este adevărat. Ce este de făcut?

a) Procedura corectă:

- Întrebarea liderilor despre speță și dezvăluirea faptelor (cine minte, cine nu). Reamintim copiilor regulile privind consumul de alimente, temeiul acestor reguli și riscurile (infecții, diaree, etc.). Coordonatorul va decide despre oportunitatea și felul sancționării.

b) Procedura greșită:

- Ignorarea situației nu conduce la nimic bun pentru că poate atrage lipsa simțului de răspundere.

79. Distribuția băuturilor alcoolice pentru majorii din tabără

a) Procedura corectă:

- Solicitarea actelor de identitate înainte de servirea tinerilor.
- În limita consumului responsabil nu este necesară nicio intervenție. Atâta timp cât sunt în vizorul nostru, putem interveni de oricâte ori devine necesar.
- Prevenție: în prima zi, participanții vor stabili regulile și limitele consumului de alcool (toleranță zero sau 1 halbă de bere, un pahar de vin, etc.).

b) Procedura greșită:

- Interdicția va provoca reacții adverse: tinerii vor bea în clandestin și vor ieși astfel din vizorul nostru, din sfera noastră de control.

80. Un părinte vă ia la întrebări: de ce nu îndrăgiți copilul meu?

a) Procedura corectă:

- Aflăm pe ce anume își bazează părintele această prezumție și îl întrebăm și pe copilul ce fel de probleme are, de ce nu se simte iubit. Inițiem o discuție privată cu părintele ca să înțeleagă că nu doar copilul lui există pe pământ și să nu aibă așteptări exagerate față de noi. Nu putem deveni părinți temporari, nu acesta este rolul nostru.

b) Procedura greșită:

- Reacția agresivă.
- Acceptarea acuzațiilor.



F.

Tehnici de sprijin non-directive

81. Părinții mei nu-mi acceptă iubitul/iubita

a) Soluții posibile:

- Întreabă-i despre motivul refuzului, ce știi sau ce presupun ei despre iubitul/iubita? Roagă-i să pună deoparte prejudecățile și să-ți respecte sentimentele față de el/ea.
- Încearcă să organizezi evenimente comune (cină, excursie, plimbare, etc.) ca să se cunoască mai bine și ca să devină mai înțelegători.

b) Căi greșite:

- Cea mai proastă opțiune ar fi izolarea și însușirea unei atitudini agresive față de părinți, cu încălcarea interdicțiilor. Vei provoca numai supărare.

82. M-a părăsit iubitul, ce să fac?

a) Soluții posibile:

- Plânge, dacă simți nevoia, și elimină tensiunile acumulate.
- Distrage-ți atenția cu diverse preocupări și activități.
- Povestește mult cu prietenii, părinții despre cazuri similare, experiențe.
- Aplică strategii de combatere (controlul și reorganizarea gândurilor).

b) Căi greșite:

- Gânduri sinucigașe și depresive.
- Isterie și neglijare.
- Introversie și izolare.

83. M-a înșelat iubitul

a) Soluții posibile:

- Încearcă să discuți problema cu el, să dezvăluieți cauzele pentru că înșelarea este consecința unor probleme din relația voastră.
- Povestește-i cum te simți: rănit, dezamăgit, etc..

b) Căi greșite:

- Continuarea relației fără consecințe.
- Scandal fără vreo explicație.
- A mătura lucrurile sub covor și a te preface că totul e în regulă.

84. M-a lovit iubitul

a) Soluții posibile:

- În funcție de gravitatea situației, părăsește măcar spațiul ca să eviți lovirile repetate.
- Dacă este posibil, încearcă să discuți problema cu el, să dezvăluieți cauzele, eventual cu ajutorul unui mediator.

b) Căi greșite:

- Rămâi cu el și te prefaci că nu s-a întâmplat nimic.
- Accepti situația așa cum este.

85. Iubitul a fost beat și m-a umilit în public

a) Soluții posibile:

- A doua zi încercă să discuți situația cu el, să-i explici cât de rău ți-a picat și cât de rușine ți-a fost de el. Roagă-l să fie mai atent data viitoare și mai responsabil.

b) Căi greșite:

- Cea mai proastă opțiune este să taci și să nu-l confrunți.

86. Nu ne-am protejat, am rămas însărcinată. Ce este de făcut?

a) Soluții posibile:

- Răspunderea trebuie împărțită cu iubitul/partenerul așa că primul pas este să-i povestești ce s-a întâmplat. Ca să luați cea mai bună decizie, de comun acord, aveți în vedere nivelul vostru de trai, posibilitățile voastre și starea de spirit. Așa vă dați seama dacă sunteți pregătiți sau nu pentru un copil.
- Mergi la ginecolog.

b) Căi greșite:

- Excluderea partenerului din luarea deciziei, tăcerea.
- Luarea unei decizii grăbite într-o stare disperată.

87. Iubitul meu este șomer și nu-și găsește de lucru

a) Soluții posibile:

- Mișcă-l din zona sa de confort și află motivele eșecului: întreabă-l despre pierderea locului de muncă anterior, cum a fost, ce a simțit. Ajută-l să înțeleagă că pierderea unui loc de muncă nu înseamnă sfârșitul lumii și există alte posibilități, dar va necesita un efort din partea lui.

b) Căi greșite:

- Dacă nu bagi în seamă introversia și îl tratezi cu neglijență, vei strica și relația.

88. Prietenul meu este dependent de jocuri/internet. Ce pot să fac?

a) Soluții posibile:

- Încearcă să organizezi cât mai multe evenimente în locații unde nu există conexiune la internet, doar așa vei reuși să-l scoți din sfera sa de dependență și îi poți arăta lumea din afara acesteia.
- Caută un specialist care îl poate ajuta.

b) Căi greșite:

- Nu faci nimic și îl lași în fața calculatorului.
- Intri și tu în lumea sa virtuală.

89. Am un alcoolic în familie

a) Soluții posibile:

- Caută imediat un specialist care îl poate ajuta (medic, psiholog, etc.) pentru că nu poți combate dependența sa pe cont propriu, fără ajutor de specialitate.

b) Căi greșite:

- Încerci să rezolvi situația singur, crezând că îl poți salva.
- Ignorarea problemei de parcă totul ar fi în regulă.

90. Fratele meu se droghează

a) Soluții posibile:

- Ia atitudine, trage linia și explică-i că are nevoie de ajutor. Căutați împreună un specialist care îl poate ajuta (medic, psihiatru, etc.)

b) Căi greșite:

- Interdicția consumului.
- Ignorarea situației.
- Atitudinea agresivă și forțarea poate strica relația sau îl poate determina să se mute.

91. Părinții mei îl preferă pe fratele meu

a) Soluții posibile:

- Încearcă o analiză proprie a situației și răspunde cât se poate de obiectiv: de ce mă simt așa, dacă există semne care arată în această direcție, de unde vine percepția asta? (etc.) Apoi, răspunde la următoarele: cu ce mă încurcă/influencează situația asta, cum aș putea schimba lucrurile (dacă este cazul)?
- Vorbește și cu părinții tăi despre problema asta, prezintă-le observațiile și sentimentele tale, încercați schimbarea situației împreună.

b) Căi greșite:

- Invidia și intrica va strica relația ta cu fratele tău.
- Acceptarea pură și simplă a situației, fără vreo implicare.

92. Părinții mei nu se interesează de mine, nu vorbesc cu ei

a) Soluții posibile:

- Încearcă o analiză proprie a situației și răspunde cât se poate de obiectiv: de ce mă simt așa, dacă există semne care arată în această direcție, de unde vine percepția asta? (etc.)
- Schimbă situația: nu te aștepta ca ei să te întrebe, fă tu primul pas către ei, întreabă-i, pornește discuții cu ei despre orice, cu scopul de a construi un pod între voi.

b) Căi greșite:

- Lași situația nediscutată și te închizi și mai mult.
- Taci și nu formulezi așteptările tale față de ai tăi.

93. Nu vreau să învăț (să fac sport, etc.) ce-mi vor părinții

a) Soluții posibile:

- O soluție ar fi să vorbești cu părinții tăi și să argumentezi dorințele tale: Aș dori asta, pentru că.../Ar fi bine pentru mine asta, pentru că... Pune toate argumentele și contraargumentele pe o hârtie ca să fii pregătit la replici și ca să poți ajunge la un consens. Trebuie să fii persuasiv și hotărât, dar jignirile și interdicția trebuie evitate.

b) Căi greșite:

- Nu ascuți argumentele părinților și te închizi.
- Reacții agresive și ruperea comunicării.
- Faci totul după capul tău și nu ascuți pe nimeni.

94. Părinții mei nu mă lasă să fac ce vreau (ex. hobby, muzică, sport)

a) Soluții posibile:

- O soluție ar fi să vorbești cu părinții tăi și să argumentezi dorințele tale: Aș dori asta, pentru că.../Ar fi bine pentru mine asta, pentru că... Pune toate argumentele și contraargumentele pe o hârtie ca să fii pregătit la replici și ca să poți ajunge la un consens. Trebuie să fii persuasiv și hotărât, dar jignirile și interdicția trebuie evitate.
- Povestește-le ce succese poți reuși și ce anume vrei să realizezi cu această preocupare.

b) Căi greșite:

- Nu ascuți argumentele părinților și te închizi.
- Reacții agresive și ruperea comunicării.
- Faci totul după capul tău și nu ascuți pe nimeni.

95. A murit cineva în familie (tata, mama, fratele)

a) Soluții posibile:

- Nu uita că viața merge mai departe și moartea face parte din ea. Dacă nu te simți în stare să te lupți singur, caută un prieten sau un specialist (medic, psiholog, etc.) căruia poți povesti liber despre sentimentele tale.
- Fii conștient de faptul că nu ești singur, nu ai rămas singur.

b) Căi greșite:

- Tăcerea și introversia.
- Ignorarea situației.

96. Cineva în familie are o boală gravă (tata, mama, fratele)

a) Soluții posibile:

- Vorbiți cu ceilalți membri ai familiei despre sentimentele și observațiile voastre, cât de mult vă deranjează situația. Stabiliți ce poate face fiecare pentru a-l ajuta pe rudele bolnav.
- Dacă nu te simți în stare să te lupți singur, caută un specialist.

b) Căi greșite:

- Tăcerea și introversia.
- Ignorarea situației.

97. Nu avem bani nici pentru mâncare, dar mi-e rușine să cer

a) Soluții posibile:

- Trebuie să înțelegi că nu este o rușine să ceri ajutor. Află cât mai repede despre posibilități, cine te poate ajuta, ce fel de ajutor poți solicita (ajutor social, reduceri, etc.) și încearcă să beneficiezi cât mai curând posibil.
- Ia legătura cu organizații caritative civile sau confesionale, informează-te despre posibilități.

b) Căi greșite:

- Tăcerea și acceptarea situației.
- Nu ceri niciun ajutor.

98. Am picat (examenul) și nu am curajul să mărturisesc părinților

a) Soluții posibile:

- Nu poți mătura lucrurile sub covor pentru că oricum se vor afla cândva. Mai degrabă gândește-te ce vei spune exact, elaborând un plan de acțiune pentru următoarea perioadă: cât timp ai nevoie pentru învățat, dacă ai nevoie de ajutor în pregătire, etc. – în funcție de acestea vei plănui agenda. În așa fel vei dovedi părinților tăi că ești conștient de gravitatea situației.

b) Căi greșite:

- Dacă taci, părinții tăi vor afla oricum când mergi la restanță, fix înainte de începerea anului școlar.

99. Nu am fost admis la facultate

a) Soluții posibile:

- Nu fi disperat, sunt multe alte posibilități: o sesiune de admitere suplimentară, poți încerca și altceva, te înscrii la un curs, înveți o limbă străină, te pregătești pentru admiterea din anul viitor ca să reușești.
- Te poți angaja, poți face voluntariat într-un domeniu ales de tine, cumulând experiențe noi care contribuie la dezvoltarea ta personală.

b) Căi greșite:

- Disperarea și melancolia: „nimic nu-mi iese”.
- Așteptarea miracolului, fără să miști un deget.

100. Nu am luat diploma pentru că nu mă descurc la limbile străine

a) Soluții posibile:

- Încearcă să abordezi problema cât se poate de obiectiv și să dezvălui cauzele problemei: nu ai bani sau nu ai timp sau nu depui suficient efort? Dacă ai găsit răspunsurile, poți cere ajutor: te înscrii la un curs sau iei meditații, iar dacă ai nevoie de bani, caută posibilități gratuite (ex. clubul voluntarilor din străinătate, burse, cursuri tandem, etc.)

b) Căi greșite:

- Acceptarea pură și simplă a situației, fără a depune vreun efort.

101. Nu am un loc de muncă, nu mă ia nimeni

a) Soluții posibile:

- Încearcă să abordezi situația cât se poate de obiectiv și să dezvălui cauzele: poate nu ai experiență, CV-ul nu este potrivit, etc. Dacă ai aflat motivul, încearcă să schimbi ceva: acumulează niște experiență (voluntariat) sau modifică-ți CV-ul.
- Continuă-ți studiile.
- Poate ai nevoie de consiliere pe piața muncii sau de sfaturi pentru angajare.

b) Căi greșite:

- Melancolia și introversia te pot conduce la droguri și alcool.
- Refuzi ajutorul oferit de prietenii tăi.
- Acceptarea pură și simplă a situației.

102. M-au concediat, n-am de lucru

a) Soluții posibile:

- Nu fi disperat, ci caută-ți imediat de lucru.
- Cere ajutor de la prietenii și cunoștințele.
- Solicită consiliere pe piața muncii sau sfaturi pentru angajare.
- Dezvoltă-ți încrederea în sine pentru liniștea conștiinței tale.

b) Căi greșite:

- Melancolia și introversia te pot conduce la droguri și alcool.
- Refuzi ajutorul oferit de prietenii tăi.
- Acceptarea pură și simplă a situației.

103. Mă urăște un profesor și se ia de mine tot timpul

a) Soluții posibile:

- Anunță-l pe profesorul competent (diriginte, director, decan, etc.).
- Depune mai mult efort și atunci nu se va putea lua de tine în fața celorlalți.

b) Căi greșite:

- Accepti situația și nu faci nimic împotriva.
- Te închizi și nu ceri ajutor.

104. Sunt slab la sport (desen, etc.) și ceilalți râd de mine

a) Soluții posibile:

- Încearcă să le explici că fiecare are talentul său și nu poți fi bun la toate căci lumea ar fi un loc plictisitor atunci. Unul cu muzica, celălalt cu matematica, ceilalți cu sportul sau desenul. Povestește-le ce simți când râd de tine și că tu n-ai face așa ceva lor.
- Anunță-l pe diriginte și să sperăm că dirigintele cunoaște și va aplica tehnici de sensibilizare și de soluționare a conflictelor.

b) Căi greșite:

- Nu spui nimănui nimic, accepti situația.
- Nu spui ce simți și te ascunzi de lume.
- Nu te aperi și îi lași pe colegi să continue.



Epilog

Cum arată echipamentul necesar pentru aceste metode non-formale?

Cu excepția exercițiilor care nu necesită echipament, de obicei avem nevoie de câte ceva. De fiecare dată când ne ocupăm de un grup de tineri sau îi însoțim la o tabără, trebuie să ne gândim la necesități – fie condițiile locației, fie nevoia de spațiu, fie resursele materiale – adică tot ce intră în „pachetul de training”. Pachetul de bază conține:

- foi de hârtie A4 (un pachet ajunge, conține 500 de foi);
- pixuri simple;
- carioci colorate (un pachet conține 12-20 buc.);
- markere colorate – dacă nu scriem pe whiteboard, pot fi de oarecare fel (min. 4-12 buc. – atenție! cele cu alcool sunt mai scumpe și se usucă mai repede);
- 1 pachet de lipici-gumă (bluetech) sau o rolă de bandă dublu adezivă sau o rolă de cellux. Atenție la suprafețe căci spațiul trebuie predat la plecare în starea originală;
- hârtie de flipchart (2-3 foi) sau hârtie de ambalaj (mai mare, mai ieftină și reciclată);
- post it-uri de dimensiuni și culori diferite (pot fi înlocuite cu foile de hârtie de la birou, neutilizate pe verso și o rolă de bandă adezivă);
- min. 1 foarfecă mai mare;
- reviste vechi;
- o cutie de chibrituri (pentru jocurile de introducere și warm-up);
- câteva mingi mai mici (pentru jocurile care implică mișcare, în faza de introducere);
- Un ghem (sfoară);
- câțiva saci de gunoi mai mici.

Înainte de a face cumpărăturile merită bine socotit ce avem la dispoziție la fața locului. Lipsurile pot fi acoperite uneori cu obiecte de acolo, dacă suntem suficient de creativi. (sticle de plastic, șosete, fular, mere, etc.)

Bibliografie primară

Nagy Ádám-Bodor Tamás-Domokos Tamás-Schád László: Ifjúságügy, ISZT Alapítvány, 2014, Budapest.

Bibliografie metodologică recomandată

Játékok, kézirat, Instruktor Öntevékeny Csoport, 1998

Kurucz Katalin-Turós Éva (szerk.): Jó példák a nem-formális és informális tanulás területéről, HoppáDisszeminációs füzetek 4. Tempus Közalapítvány, Socrates Nemzeti iroda, 2006, Budapest.

Nagy Jenőné-Ranschburg Jenő-SzakácsMihályné-Tárnokiné Joó Ildikó Óvónők kincsestára – módszertani kézikönyv óvodapedagógusoknak, Raabe kiadó, Budapest, 2003-tól folyamatos.

Bibliografie de specialitate recomandată

Brander-Gomes-Keen-Lemineur-Oliveira-Surian: Kompaszi kézikönyv a fiatalok emberi jogiképzéséhez, UNESCO.

T-KIT sorozat, www.trainig-youth.net, Mobilitás (letöltve: 2012. március 20.).

Juhász Erika: Az animáció, mint művelődési – művelési tevékenység. In: Rubovszky Kálmán(szerk.): Művelődéstudományi tanulmányok, KLTE, 1997, Debrecen.

Juhász Erika: A multiplikátorok tevékenysége, képzése. In: Rubovszky Kálmán(szerk.): Művelődéstudományi tanulmányok, KLTE, 1998, Debrecen.

Poór Ferenc: A tréner és a tréningvezető. In: <http://www.hrportal.hu/index.phtml?page=article&id=60449> (letöltve: 2009. február 2.).

Rudas János: Delfi örökösei. Önismereti csoportok – elmélet, módszer, gyakorlat. Lélekben Otthon Kiadó, 2007, Budapest.

Rudas János: Javne örökösei. Fejlesztő tréningcsoportok – elvek, módszerek, gyakorlatcsomagok, Lélekben Otthon Kiadó, 2011, Budapest.



Volum cofinanțat din programul Erasmus+ al Uniunii Europene.

Colecția de metode și situații nonformale a fost editată din inițiativa asociației Kulturális Életért Közhasznú Egyesület – Mustárház – (Ungaria), în cadrul proiectului de dezvoltare a capacității Non-formal examples, a Bridge between Europe and Asia, finanțat de Uniunea Europeană.

