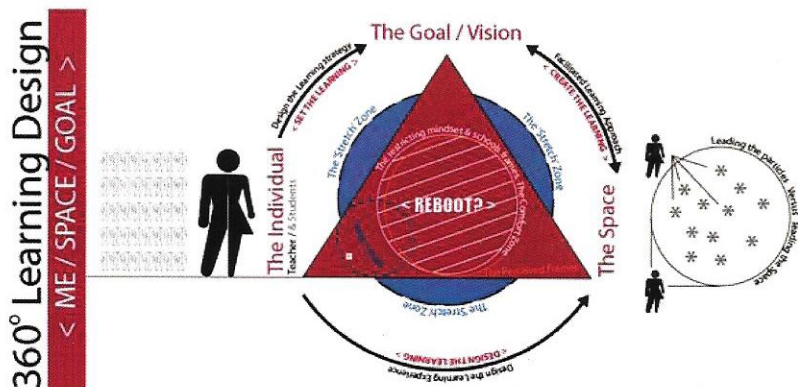


LAIC DANIELA
CÎMPIANU GINA



PROFESORUL – AGENT AL SCHIMBĂRII EXERCIȚII STRUCTURATE

Iceland
Liechtenstein
Norway grants



CUPRINS

1. EXERCITIUL LEGO, PARTEA 1 ȘI 2
2. SCANEAZĂ CARDURILE
3. SAFARI URBAN (POATE FI FOLOSIT CA PARTE ÎN EXERCITIUL LEGO)
4. ATERIZAREA PE LUNĂ
5. MODELUL CELOR 4 JUCAȚORI ȘI ROLUL DE LIDER
6. PORTRETUL ȘI CHECK IN
7. YOYO – CUM ÎNVĂȚĂM
8. DA, ȘI.....
9. SCHIMBAREA PERSPECTIVEI
10. CUM DĂM ȘI CUM PRIMIM FEEDBACK
11. NIVELURILE DE ASCULTARE
12. ARCELE DE ÎNVĂȚĂRE – metode de a decola, ateriza și de
menținere a nivelului de energie
13. HARTĂ PE PODEA
14. CUM SĂ PILOTEZI ÎN HAOS – STRATEGIE DE ÎNVĂȚARE ȘI
EXPERIENȚĂ
15. BAZELE PILOTĂRII ÎN HAOS
16. CUM ARATĂ ECHIPA BAZATĂ PE PEDAGOGIE



1. LEGO

PARTEA 1

Scopul: de a exersa colaborarea, acțiunea, schimbarea, leadership-ul și performanța în procesele inovatoare.

Timp: aprox. 45 - 60 de minute pentru părțile 1 și 2

Materiale: multe piese LEGO de diferite culori + o suprafață plană pe care să se poată construi.

Sarcini secrete: Există 12 sarcini secrete, de unde rezultă că nu pot fi mai mult de 12 participanți într-un grup.

Misiuni secrete

Se vor împărți candidaților următoarele sarcini cu puțin înainte să înceapă activitatea, cu mențiune ca toate sarcinile să rămână secrete.

1. Sunteți singura persoană care are voie să construiască (pune piesele unele peste altele) în primele 3 rânduri ale construcției.
2. Trebuie să vă asigurați că straturile 3 și 4 din structură conțin doar piese galbene.
3. Trebuie să vă asigurați că rândurile 2 și 6 ale structurii sunt alcătuite exact din 8 bucăți.
4. Sunteți singura persoană care are voie să construiască (pune piesele împreună) pe rândurile 5 și 6 ale structurii.
5. Trebuie să vă asigurați că pe rândurile 3 și 5 ale structurii se folosesc maxim 8 bucăți.
6. Trebuie să vă asigurați că structura este finalizată cât mai repede posibil.
7. Sunteți liderul grupului.
8. Trebuie să vă asigurați că structura constă în cel mult 8 rânduri de piese. Construcția trebuie să se oprească la 8 rânduri sau să se rezume dacă este mai înaltă, doar la 8 rânduri.
9. Trebuie să vă asigurați că orice piesă care se află una lângă alta, din rândurile 1, 6 și 8 sunt de culori diferite.
10. Trebuie să vă asigurați că doar dv. și încă 2 persoane construiți în straturile 4 și 8.
11. Trebuie să vă asigurați că max. 3 candidați construiesc (pun piesele împreună) în rândurile 4 și 7.
12. Trebuie să vă asigurați că rândurile 2 și 5 ale structurii constau numai din bucăți roșii.

Secțiunea 1: 15 min (cu încă 5 minute oferite)

În momentul în care se distribuie sarcinile trebuie să fie liniște. Din acel moment nu se mai vorbește. Înainte de atribuirea sarcinilor, formatorul explică ce înseamnă o structură, un rând și o piesă. După ce fiecare persoană își primește sarcina, va trebui să o citească în tăcere. Dacă nu înțeleg sarcina pot cere clarificări formatorului. Este important ca fiecare să-și înțeleagă sarcina și să-și ia rolul în serios.

Citiți cu voce tare:

Începând din acest moment, veți construi o structură din LEGO împreună. La un moment dat fiecare dintre voi va primi un bilet cu o sarcină pe care va trebui să o executați în secret, pe toată perioada exercițiului. Mesajul de pe bilet va fi păstrat secret iar participanții nu au voie să comunice VERBAL.

Le vor fi înmânate biletele participanților. Când acestea au fost distribuite și citite de către participanți, continuați cu următorul set de instrucțiuni.

A se citi:

Veți avea 15 minute pentru a vă construi structura. Lucrarea se va realiza în tăcere completă. Vă voi anunța când au mai rămas doar 3 minute.

După 10 minute:

Se va citi: În continuare nu aveți voie să vorbiți unul cu celălalt. Ridicați mâna dacă considerați că în grup există un sabotor, apoi arătați care este acesta.

(Răspuns: această sarcină se poate rezolva și nu există niciun sabotor în grup)

Mai acordați-i grupului încă 5 minute suplimentare dacă este nevoie.

Atunci când unul dintre grupuri a terminat rugății să stea cu mâinile la spate, apoi până numeri până la 3, să fluture mâinile și să arate degetele de la 0 la 10, reprezentând procentajul de 100% în care au terminat.

Dacă nu au terminat toți, rugăți-i să se ajute între ei pentru a finaliza cât mai multe sarcini la un nivel de 10 degete, în 5 minute.

Fiecare își va citi către grup sarcina pe care a avut-o de îndeplinit și vai explica dacă a finalizat-o sau nu, apoi povestii cum ați lucrat ca și grup (aprox. 10 min.).



LEGO

PARTEA A 2-A

SE VA CITI CU VOCE TARE:

Următoarea sarcină este pentru întreg grupul.

Acum că știți o parte dintre regulile jocului, cum veți proceda pentru a lucra bine ca grup?

Aveți 15-30 de minute pentru reflecție. (În funcție de versiunea scurtă sau lungă a reflecției).

Acesta fiind ultima sarcină a grupului.

Acest lucru va fi notat de către coordonatorul grupului pe o coală de flipchart.

- Ce a funcționat și ne-a ajutat în rezolvarea sarcinii?
- Ce a fost împotriva noastră în rezolvarea sarcinii?

.....

Sau puteți fi mai specifice și puteți solicita fiecărui grup să răspundă la următoarele întrebări:
Acest lucru se poate face după primele 2 întrebări sau în locul acestora.

Dezvoltarea echipei este un proces continuu de dezvoltare, ce cuprinde - mai mult din „asa da” (atributele pozitive pe care echipa trebuie să le îndeplinească) și mai puțin ”asa nu” (atributele negative care trebuie lăsate în urmă).

Completați spațiile libere de mai jos cu ideile dv. pentru dezvoltarea unei echipe eficiente:

Pentru a coopera mai bine uni cu ceilalți trebuie să fim.....	Exemple de încadrare a acestui exercițiu pentru a promova nevoia de & învățarea lui cum să....
---	--



Mai mult
Mai puțin

Pentru a ne eficientiza unii pe ceilalți trebuie să fim...

Mai mult
Mai puțin

Pentru a susține reciproc creșterea încrederii în sine trebuie să fim.....

Mai mult
Mai puțin

Pentru a clădi încrederea reciprocă trebuie să fim

Mai mult
Mai puțin

Pentru a ne ajuta reciproc în realizarea sarcinilor individuale sau colective trebuie să fim....

Mai mult
Mai puțin....

Pentru a realiza cea mai bună echipă , fiecare dintre noi trebuie să fie....

Mai mult
Mai puțin....

- Stabilizati nivelul pentru probleme bazate pe gasire de solutii și crearea acestui cadru

- Colaborare

- Echipă de succes

- Conducere și subordonare

- Comunicare

- Învățare participativă și învățare prin experiență (learning by doing)


- Reflecție de grup

- Lipsă de viziune și înțelegere

- Rezolvarea problemelor la care nimeni nu știe răspunsul

2. SCANEAZĂ CARDURILE

(poate fi folosit ca o alternativă la fotografii în timpul unui safari Urban)

Descriere	Relevanță	Potențial
	(descrierea ideii)	(relevanța sarcinii) (idei posibile)



1. Cu întrebarea de design în minte, propuneți subiecte pe care doriți să le analizați. Un exemplu ar putea fi "marketingul Guerilla", "hrană" sau "mediul de comunicare". Găsiți cel puțin 5 subiecte pe care să se bazeze scanarea dumneavoastră.
2. Alegeți-vă metoda de cercetare. Căutați informații pe bloguri sau citiți informații prezentate într-un fel sau altul. Puteți de asemenea să vă plimbați pe stradă și să combinați inspirația cu fotografia.
3. Imprimați cardurile (cartonasele) sau creați o bază de date digitală a cartelei de scanare - Un loc unde puteți aduna cercetarea. Veți găsi șablonul pentru o cartelă de scanare inclusă în acest document.
4. Du-te. Completați cartonasele și faceți-le atractive vizual. Asigurați-vă că exemplele reprezintă mișcări diferite și noi / interesante în cadrul subiectelor pe care le-ați selectat.

3. SAFARI URBAN

(poate fi folosit ca parte a "exercițiului LEGO" ca parte 3)

Cereți fiecărui grup să se împartă în grupuri mai mici de 3 participanți, în care să explorați spațiul urban/orașul de metafore, pentru a-și exprima temele, ipotezele, eșecurile, etc.

Apoi vă întoarceți și găzduiți o expoziție foto care arată sau reprezintă cea mai interesantă metaforă sau perspectivă pentru felul în care ceva v-a atras atenția, sau care poate inspira o nouă perspectivă sau o nouă provocare.

Excursii

Excursiile sunt o modalitate de a ajuta oamenii să vadă provocarea din diferite puncte de vedere. După cum sugerează și numele, excursiile sunt de fapt călătorii în afara modului convențional de a privi o problemă. Aceste excursii pot fi reale (ex: o vizită la muzeu) sau imaginare (ca într-un exercițiu de vizualizare sau ghidare a imaginilor).

Aceste excursii pot fi foarte utile pentru imaginarea viitorului prin întrebări de genul "Ce este succesul?", generarea de întrebări precum "Care este întrebarea...", listarea ideilor în *Generarea de Răspunsuri* și definirea pașilor de urmat din *Alinierea Resurselor*.

Timpul: 45 de minute
Concentrați-vă pe provocarea care vă este mai la îndemână, apoi concentrați-vă pe una dintre următoarele:

- Imaginați-vă că sunteți parte a provocării sau a procesului cu care vă confrunțați. De ex. Jonas Salk obișnuia să se imagineze ca fiind un virus sau o celulă de cancer pentru a înțelege mai bine problema pe care încerca să-o rezolve. În funcție de provocarea pe care o aveți, vă puteți imagina că sunteți un pachet pe un raft de magazin, sau că sunteți o piesă a unui automobil, sau că sunteți jucăria unui copil.
- Imaginați-vă mediul în care există provocarea. De exemplu, dacă vă confrunțați cu o problemă de comunicare /management imaginați-vă pe podeaua magazinului. Ascultați zgomotul mașinilor, mirosii mirosurile, simțiți temperatura. Apoi imaginați-vă într-un costum exclusivist. Cum ar putea ca diferențele să vă afecteze provocarea? Cum ar putea ele să influențeze ideile pentru gășirea de soluții sau luarea de acțiune? Dacă explorați un nou produs, imaginați-vă mediul în care va fi folosit - o bucătărie, o baie, interiorul unei mașini, camera unui copil....
- Faceți o excursie reală. Mergeți la un muzeu, o fabrică, un loc de joacă, un aeroport, un șantier de construcții, un supermarket, un magazin de biciclete. Faceți o plimbare în parc, o plimbare cu mijloacele de transport în comun, o excursie la mall. Locul în care mergeți nu trebuie să fie legat de provocarea dvs. De fapt, cu cât are mai mică legătură cu provocarea dvs, cu atât mai bine. Aproape orice poate stimula gândirea referitor la problema cu care vă confrunțați. Cum ar putea să vă stimuleze gândirea copiii care se catăță pe o bară de gimnastică? O pălărie grea? O pictura de Moneț? Sunetul ușilor închise într-un autobuz?
- **Pentru a profita la maximum de excursii, acordați-vă timp să vă scrieți observațiile, gândurile, sentimentele și întrebările într-un jurnal (consultați instrumentul Jurnal).**

Excursiile se bazează pe lucrările lui W.J.J. Gordon (Synectics) și Horst Geschka (Metode și organizare a găsirii de idei în domeniu).

4. ATERIZAREA PE LUNĂ

În vederea păstrării în siguranță a echipamentului la aterizarea pe o planetă îndepărtată, inginerii NASA au gândit niște obiecte mici și moi care să estompeze șocul căderii.

Exercițiu: Echipele vor face o aterizare mentă să protejeze o piesă de echipament extrem de sensibilă. Echipele pot folosi doar următoarele:

- *Baloane*
- *Instrumente de curățat țevile*
- *12 centimetri de bandă de mascare*
- *Un ou din plastic (pentru încercări)*
- *Un ou crud (pentru scăderea finală)*

Opțional: *Dacă doriți să lansați provocarea cu mai multe variante, procedați în felul următor... Puteți da o sumă fixă de cheltuieli sau le puteți permite să-și controleze propriile cheltuieli).*

Puteți folosi cât de multe baloane doriți pentru a face aterizarea.

Cu toate acestea, există un factor de eficiență a costurilor pentru acest proiect.

Fiecare balon costă 200 de dolari. Fiecare curățător de țevi costă 100 \$, Fiecare ou costă 500 \$.

Indiferent de daunele echipei, echipa dvs. este „taxată” pentru fiecare element utilizat.

Persoana care va ateriza, va salva piesa sensibilă și va avea și cel mai mic cost, va fi câștigător.

Opțiune: echipele trebuie să prezinte schițe ale proiectului lor final, fiind siguri că au folosit dimensiunile potrivite, precum și o listă cu itemii pe care i-au utilizat.

5. MODELUL CELOR 4 JUCĂTORI ȘI ROLUL DE CONDUCERE

David Kantor este un clinician în domeniul terapiei sistemice de familie. El a elaborat o teorie puternică ce sugerează faptul că conversațiile reflectă structuri înăscute care provin doar parțial din nevoile fiecărui individ. Acestea reflectă, de asemenea, nevoile nespuse ale grupului

și situația. El a observat că oamenii iau o anumită poziție nu pentru că intenționează, ci deoarece conversațiile au nevoie de cineva pentru a-și îndeplini rolul.

Aceste roluri includ următoarele:

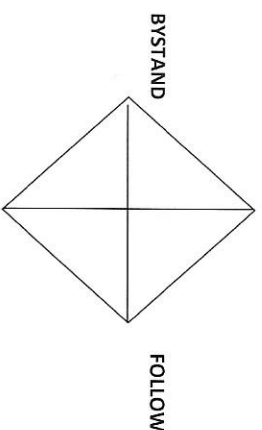
- **Mover(inițiatorul)** – Când cineva face o mișcare, înseamnă că ei de fapt inițiază o acțiune. Fără cineva care să producă mișcarea, nu există **directie**.
- **Follower (adeptul)** – o altă persoană care ascultă această propunere, inițial poate fi de acord și să susțină ceea ce s-a spus deja. Cei de-a doua persoane i s-ar putea spune să o urmeze pe prima. Fără un adept, nu există continuare sau există **finalitate**.
- **Opposer (oponentul)** o a treia persoană ar putea considera că ceva nu e chiar în regulă în această situație și i-ar putea opune rezistență primei persoane. Fără un oponent nu există **corectitudine/claritate**.
- **Bystander (spectator/martor)** – o a patra persoană ar putea observa situația fără a lua partea cuiva. După ce a urmărit toată discuția, această persoană ar putea propune un mod de a găsi și de a dezvolta punctul de vedere al fiecăruia. Această persoană ar putea fi numită **martor**.

Este ceva obișnuit ca unele persoane să rămână blocate în una dintre situațiile menționate mai sus. Așa cum este de asemenea normal pentru participanți și echipe să stabilească un cadru incomfortabil pentru anumite roluri.

Modelul este prezentat în figura 1.

MODELUL CELOR 4 JUCĂTORI

MOVER



În Figura 1, se poate observa că mișcarea și opoziția sunt formele de advocacy, urmărirea și prezentarea sunt formele de anchetă. Când folosim advocacy și anchete de calitate în aceste roluri, sporesc șansele de a învăța în echipă și de a deveni o echipă de performanță.

6. EXERCIȚIUL PORTRETUL ȘI CHECK IN

<ul style="list-style-type: none"> • Luați în mână un marcă și o hârtie A4; • Mergeți către un alt participant și vă prezentați; • Fără a vă uita în jos către hârtie desenați-l pe partenerul de discuție/interlocutorul dv. În 10 secunde. Scrieți numele participantului și o întrebare pentru el / ea și dați-l lucrarea. • După 5 minute, ar trebui să aveți 7-8 desene. Alegeți un desen al dvs. De ce ai ales acel desen? De ce este important să fii aici? (Check in question) 	<p>Este o activitate potrivită de spart gheata și de a ridica nivelul de energie al participanților.</p> <p>Debriefing-ul a avut de asemenea impact, deoarece le-a dat participanților o stare de bine.</p> <p>Introduceți</p> <p>Atunci când înveți ceva nou despre tine!</p> <p>Când înveți ceva nou despre tine! Ar putea fi o perspectivă, o provocare sau o recunoaștere a unui model de abordare în mentalitatea ta..... etc.</p>	<p>Stabilirea stării de spirit este foarte important.</p> <p>Cum te simți acum?</p> <p>Te simți confortabil în acest spațiu?</p>
<p>Debateți:</p> <p>Observați că de obicei oamenii se simt inconfortabili atunci când o altă persoană îi privește. Totuși, aceasta este o modalitate puternică de a recunoaște prezența celorlalte persoane.</p>		

10

7. YOYO – CUM ÎNVĂȚĂM

<ul style="list-style-type: none"> • Fiecare participant își alege un YOYO ; • Apoi gândiți-vă la ceva ce vreți să faceți cu YOYO și încercați; • Discutați cu un coleg despre ce ați învățat; • Apoi împărtășiți-vă între cei care sunt foarte buni cu YOYO și cei care nu se descurcă, iar cei buni îi vor ajuta pe cei care nu se descurcă să facă un anumit truc/să folosească YOYO. • Vorbiți cu colegul dv. despre momentul învățării/despre cum ați învățat. • Care este scopul învățării? 	<p>Debrief: Facilitatorul notează pe puncte.</p> <p>Discutați în aceeași perechi.</p> <p>- Care a fost diferența dintre a încerca singur și a învăța prin a face (learning by doing) și a învăța din greșeli -prezentarea / învățarea tehnicii!</p> <p>Pentru cel care și-a învățat colegul, cum a fost să îl învățați pe colegul dv. ?</p>	<p>Învățăm mereu.</p> <p>Dar cum învățăm?</p> <p>Ce ne puteți spune despre cum ați învățat dumneavoastră?</p> <p>Cum predată?</p> <p>Cât de importantă este relația cu formabilul?</p> <p>Momentul introducerii/încrederea profesor-elev și vice-versa/ relația profesor –elev și invers.</p>
--	---	---

8. AIKIDO CREATIV

La fel cum Aikido folosește forța adversarului pentru a difuza o situație potențial agresivă, Aikido Creative face același lucru. Folosește ideile celorlalți și se bazează pe ele.

Principiile de bază ale Aikido-ului creativ:

1. *Acceptare, nu respingere*
2. *Integrare*
3. *Construcție – lăsați-vă inspirați de ceea ce aveți deja*
4. *Dați înapoi/ Fiți darnici*

11

În acest proces, cineva începe o poveste. Următoarea persoană spune "Da, și ceea ce-mi place despre asta este ... Și am putea, de asemenea ...". Ascultătorul poate spune "Încă o încercare" dacă acesta dorește ca povestitorul să încerce o nouă dimensiune a poveștii. Povestitorul poate spune "schimbare" dacă dorește să transmită rolul de povestitor altcuiva.

9. SCHIMBAREA PERSPECTIVEI

- Perspectivile sunt moduli în care alegem să vedem o anumită persoană sau o anumită situație, de ex. capacitatea sau incapacitatea cuiva. Putem să îi alegem sau putem stabili criteriile după care îi alegem.
 - Avem tendința de a ne alege moduli de a oferi feedback în funcție de noi, sau de modul nostru de a interacționa cu oamenii.
 - Activitate: ieșiți și vedeți lucrurile într-o perspectivă pe care o alegeți, de ex. fericirea.
- Dezbateri:** "numirea" persoanelor / situațiilor pozitive va avea un efect pozitiv asupra ta. Gândurile tale definesc realitatea.

10. CUM DĂM ȘI CUM PRIMIM DE FEEDBACK

Dușul fierbinte și dușul rece:

Cum arată un feedback bun? Feedback-ul pleacă de la intenția de a face o persoană să crească. Este concret, adică bazat pe ceva care a fost observat.

"M-am simțit bine atunci când ..."
"Aș vrea să văd mai mult din ..."

Cum să oferiți feedback:

- Mai întâi, cereți permisiunea - "este bine să vă dau feedback-ul acum?"
- Atunci (nu uitați să vorbiți din punctul dv. de vedere):
- Fapt: ați venit târziu.
- Acțiune / reacție: Mă deranjează, și mă simt dezamăgită....

- Simt că/ sentimentul pe care îl am este că nu mă respectați ca și formator/lector....
- Recomandare: Aș vrea ca pe viitor să veniți la timp, sau să așteptați afară până la prima pauză.

11. NIVELURILE DE ASCULTARE

Există 3 nivele de ascultare și fiecare este utilă în funcție de situație:

- (1) dialog intern - interior
 - (2) focusat - să ajute pe altcineva să se înțeleagă, să nu judece
 - (3) global - ascultând toate semnalele din spațiul respectiv
- Este nevoie de 3 persoane. O persoană își va împărtăși gândurile, a doua persoană pune întrebări pentru a încuraja povestitorul și pentru a explora noi informații ale poveștii, iar a treia persoană ascultă la nivel global.

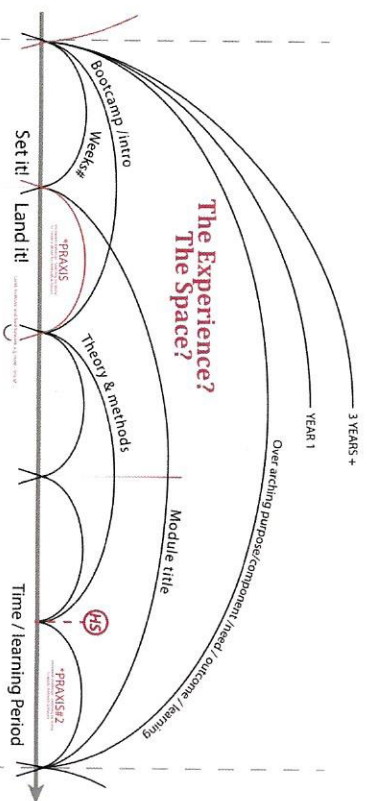
Caracteristici: se folosesc întrebări puternice care să îi trimită pe ascultător în explorare; o întrebare scurtă, deschisă- închisă.

Exemple de întrebări puternice:

- ! "Cum ar fi dacă?..."
- ! "Ce este important pentru tine?..."
- ! "De ce este important acest lucru?..."
- ! "Unde vrei să mergi?..."
- ! "Ce crezi că ar trebui făcut acum?..."
- ! "De ce ai mai avea nevoie....?"
- ! "Cum vă poate ajuta acest grup....?"
- ! Ce te oprește....?"

12. ARCELE DE ÎNVĂȚĂRE

Facilitarea procesului de învățare – stabilirea cadrului de lucru. Creați transparență, coordonare, devotament, reguli și direcții pentru grup, pe săptămână, pe module, pe semestru și mai ales creați spațiul de învățare și de menținere a interesului pentru ceea ce învățați. Invitați elevii să facă parte din călătoria de învățare, apoi creați-o și participați împreună cu ei ... A se vedea caseta de instrumente și exerciții.



Fiecare arc mare trebuie să aibă o evaluare intermediară (la mijloc), pentru a ne asigura că sunt toți la bord și înțeleg relevanța și scopul conținutului.

LANSARE:

Stabiliți arcul de învățare în mișcare / creați angajamentul, coordonarea și îndrumarea ... Trebuie să creați angajament prin acțiunile dvs., direcție și încurajarea participanților (collegii și cursanții)! Mai jos sunt instrumentele pentru LANSARE:

1. Metoda arcelor de învățare	7. Zone de întindere (relaxare)
2. IDO(HE)ART – Stabilirea coordonării	8. Energizare
3. Stabiliți spațiul/ scena	9. Cum învățăm? (YOYO)
4. Check in (verificare la intrare în discuție)	10. Angajament (ceremonie)

14

5. Construirea relațiilor	11. Acorduri de învățare
6. Portret	12. Aikido creativ

Creați povestea pentru LANSARE:

1. Deschideți-le ochii: arătați-le ce se întâmplă sau ce se poate întâmpla în cadrul activității.
2. Ei vor da curs subiectului, și apoi este sarcina formatorului de a-i capta în povestea lui.
3. Le atrageți atenția, apoi le vindeți ideea urmată de toate detaliile și logica acesteia (Amintiți-vă să fiți concis, astfel încât să nu-i pierdeți).
4. Acum este momentul când facem lucrurile să se lipească. Găsiți o modalitate de a vă face remarcată ideea/ print-o propoziție unică, valoroasă.
5. Determinați oamenii să se implice și să „facă”!

ATERIZARE:

Amintiți-vă să folosiți arcul din mijloc pt evaluare din interiorul arcelor mari!

Așezați arcul pentru a finaliza faza de învățare înainte de a începe următorul arc. Permiteți-le cursanților să-și hrănească în continuare setea de cunoaștere, rămâneți pe aceeași pagină, explorați dorința de a învăța, sau pur și simplu creați legături pentru a ajuta la înțelegerea importanței a ceea ce tocmai au dobândit (scop, obiectiv sau viziune).

1. Refricție și discuții	6. Evaluare – formator-cursant și cursant-
2. Nivelurile de ascultare	cursant
3. Mențineți-le nivelul de curiozitate	7. Explorarea acordurilor de învățare
4. Check Outs (la ieșire din discuție)	8. Îndrumare
5. Sărbătorire. prezentare	9. Sumarizare, aterizare și invitație....

Setarea etapei este, de asemenea, cunoscută sub numele de Protecție, a cărei IDOART poate fi, de asemenea, parte din:

lată elementele esențiale ale **Protecției**:

Scopii:

15

Un proiect este etapa de construire a echipei, înainte de începerea proiectului. Scopul este de a avea întreaga echipă de implicată și entuziasmată de perspective și de modul în care aceasta poate lucra împreună.

Imaginea/descrierea:

Cel mai cunoscut minus privind eșecul proiectelor este lipsa de claritate în ceea ce privește așteptările și rezultatele.

Proiectul își propune să exploreze în mod deschis și transparent potențialul proiectului.

Co-crează un grup care este coordonat, devotat care au un interes comun asupra proiectului și activităților acestuia și este conștient de competențele și resursele lui ca grup.

Cuvinte cheie

Proiect, Vedere de ansamblu, Așteptări, Cadru, Resurse

De ce și când să-l folosim?

La începutul unui proiect cu scopul de a stabili și a coordona participanții spre un rezultat dorit comun și pentru a-i da echipei cel mai bun start posibil.

Rezultate așteptate

Coordonarea participanților, vedere clară de ansamblu, direcție, încredere, responsabilitate comună.

Condițiile pentru un mediu colaborativ, deschis, suportiv, și creativ:

- Direcție
- Coordonare
- Devotament
- Resurse

13. HARTĂ PE PODEA

(utilizată pentru a crea o imagine a unei evaluări periodice / semestre)

Pași:

1. Desenați pe podea semestrul, sau orice perioadă la care doriți să reflectați ca și grup. Definiți perioadele după luni, săptămâni sau alte componente.
2. 3 minute – brainstorming individual asupra perioadei date și definiți momentele cheie care au avut loc în 2018, folosiți 4 posturi de culori diferite – pentru bun, rău, remarcabili și personal (scrisul lizibil este esențial)
3. Lucrați 10 minute în perechi și adresați-vă întrebări unul altuia. Discutați despre cele mai bune și cele mai rele lucruri, observații etc. și poate produceți cât mai multe posturi.
4. 30 minute: completați harta de pe podea.
5. Invitați 2 persoane să se pregătească timp de 5 minute pentru a urma traseul și a crea povestea.
6. Mai aveți nevoie de câteva minute pentru a adăuga ceva?
7. Adăugați trei lumânări pentru 3 evenimente pe care le considerați importante pentru participanți/cursanți.
8. Stingeți lumina și aprindeți candeluțele.

Observații: Folosiți o melodie frumoasă pe fundal.

14. CUM SĂ PILOTEZI ÎN HAOS – STRATEGIE DE ÎNVĂȚARE ȘI EXPERIENȚĂ

Cadrelle de bază ce conduc la transformare în educație.

- Construirea unei echipe și a unei structuri de învățare care, crearea unei situații reale de învățare;
- Cursanții vin cu experiența lor de învățare și contribuie la dezvoltarea organizației;
- Crearea unui spațiu sigur, prielnic reflecției și experimentării;
- Facilitarea unui angajament direct între cursant și client pentru a formula pe scurt așteptările și rezultatele.

- Avem încredere în educabilii noștri.
- Promovăm eșecul atunci când motivele sunt recunoscute și putem învăța din ele.

15. FUNDAMENTUL KAOSPILOT

FINDAMENT

Umanism

Oamenii sunt mai mult decât factori de productivitate și resurse organizaționale. Ei au o valoare în sine. (Von Wright etc)

Leadershipul situațional

Leadership-ul funcționează cel mai bine atunci când este adaptat unei situații date (Hersey & Blanchard)

Psihologie pozitivă

Ideea de a fi orientat spre ceea ce ar putea merge, mai degrabă, decât spre ceea ce ar putea merge prost. (Seligman & Csikszentmihalyi)

Dezvoltarea liderilor – formare

Încredere

Convingerile oamenilor cu privire la capacitățile lor de a genera efecte. (Bandura)

Reziliență

Capacitatea pozitivă a oamenilor de a face față stresului și adversității. (Garmezy)

Forță mentală

Abilitatea de a performa în mod consecvent spre domeniul superior al talentului și abilităților sale.

REZULTAT – ELEVII/LIDERII NOȘTRI PRODUC.....

Inovație

Ei sunt cei care produc și facilitează soluții și idei noi cu valoare concretă pentru alții.

Antreprenoriat

Ei sunt cei care creează companii și organizații în toate sectoarele.

Sens

Ei sunt dăătorii de sens/clarificatori, interpretează lumea și sugerează înțelesul, precum și conexiunile pentru ei și ceilalți.

Motivație

Ei sunt cei care își inspiră semenii și îi ajută să-și descopere resursele și strălucirea interioară.

ABORDARE

Echipa bazată pe pedagogie

Ca structură de explorare a potențialului de învățare și a puterii de educație între covârșnici.

Metode de predare participativă

Se bazează activitatea creativă și interdisciplinară, de grup, tehnicile de dialog și de facilitare în proiectarea afacerilor, managementul dinamic al proiectelor, și gândirea sistemelor.

Prezentarea cunoștințelor

Se aplică în cadrul unui mediu de învățare sigur, experiențial și experimental ce susține asumarea de riscuri, eșecul și inovația, în parteneriat cu mai mulți coordonatori, co-lideri, facilitatori care își împărtășesc experiența, cunoștințele, informațiile și tendințele actuale în domeniu.

Crearea cadrelor de lucru

Cursanții trebuie să aibă ocazia de a lucra cu clienți reali și cu nevoile reale ale acestora, în lumea reală.

16. CUM ARATĂ ECHIPA BAZATĂ PE PEDAGOGIE

O echipă care folosește idei din pedagogie, oferă șansa de a experimenta în mod autentic:....

Argumentarea creativă și rezolvarea problemelor (lateral gândire) // cultura comună// colaborarea// emoții// limbă// viziune// pasiune// capacitate//comunicare//relații // conducere // empatie // direcție// responsabilitate // încredere // alege // învățarea împreună // feedback din partea colegilor // discuții de grup și reflecție....



Acest material este un produs al proiectului THE TEACHER AS A CHANGE AGENT, din cadrul Programului de Educație, Burse, Ucenicie și Antreprenoriatul Tinerilor în România și finanțat prin Granturile SEE – Mecanismul Financiar 2014-2021.

ISBN 978-973-0-29178-0.