

# Ghid de practică



**ATENA**  
ACADEMY FOR TEACHING AND ENHANCING NEW ABILITIES



**Erasmus+**

*Ghidul tău de învățare cu instrucțiuni pentru auto-învățare și tot ce trebuie să știi despre traininguri.*

## **Rezumat**

I. Introducere	2
I.1 Despre proiectul ATENA	2
I.2 Despre Ghidul de practică	5
I.3 De ce să fii un (mai bun) trainer?	6
II. Conceptul „Black Mirror”	19
III. Conceptul „Breaking the Fourth Wall”	48
III.1 „Breaking the Fourth Wall” în cinema și teatru	48
III.2 „Breaking the Fourth Wall” în educația non-formală	52
IV. Principii și metode ale cursurilor de formare	72
V. Structura Trainingului	98
VI. Tips & Tricks	108
VI.1 Tips & Tricks despre cum să fii un trainer mai bun	108
VI.2 Tips & Tricks pentru cele mai bune metode de training	110
VII. Contact și parteneri	146

## **Ghid de autoevaluare**

# I. Introducere

## I.1 Despre proiectul ATENA

*ATENA – Academy for Teaching and Enhancing New Abilities.*

Piața educațională în schimbare rapidă face ca competitivitatea centrelor de învățare, a economiilor și a indivizilor să depindă de cunoștințe și inovare. În acest grup inovația este generată pe baza abilităților bazate pe experiență și a proceselor informale. Rezultă din experiența legată de situația de criză generată care va urma episodului de pandemie de Covid-19. Acest lucru necesită disponibilitatea unor metode de predare și formare calificate, problemele organizaționale și lipsa expertizei în inovare sunt principalele bariere în calea inovației.

Obținerea inovației în acest sector necesită pregătire și personal calificat, sprijin pentru inovare în procesul de învățare și transfer de cunoștințe. Abilitățile de inovare permit generarea capacităților de inovare ale centrelor de educație / predare / formare / dezvoltare și identificarea continuă a oportunităților de inovare, permițând formatorilor acestora să contribuie la inovare, scăderea riscului de concediere și creșterea capacității de angajare. În timp ce asigurarea implicării formatorilor în diferite funcții este crucială pentru inovarea în educație și formare, formatorii cu calificare scăzută prezintă o lipsă semnificativă de înțelegere și competențe în materie de inovare.

În studiul fazei pregătitoare a proiectului, centrele de educație și formare arată că 65% dintre formatorii lor nu recunosc importanța inovației în domeniul de activitate. Încrucșarea întrebărilor specifice a permis să se definească că motivul constă în 2 aspecte principale sugerate de neînțelegerea inovației, în special asocierea incorectă a inovației

cu industria high-tech și atribuirea activității de inovare exclusiv acestor centre de educație și formare. Pentru a umple golurile în abilități și cunoștințe, proiectul își propune să conștientizeze formatorii și profesorii cu privire la importanța inovării și a abilităților aferente pentru creșterea profesională și capacitatea de angajare a acestora, oferind formatorilor înțelegerea modului de a contribui la inovare și abilități de inovare, dezvoltarea mentalității inovatoare și conștientizarea centrelor de educație și formare cu privire la importanța dezvoltării capacităților de inovare în rândul acestora și a modului de integrare a acestora în procesele de învățare.

Metodele de inovare care vor fi aplicate în conținutul procesului de învățare vor fi asigurate de 2 reguli:

1) Regula „oglinzii negre”: trainerul are cele mai multe opțiuni de unde să aleagă cum să desfășoare programul de training într-un mod interactiv, de la etapă la etapă, de la utilizator la utilizator;

2) Metoda „spargerii celui de-al patrulea perete”: metodele aplicate de formator sunt analizate de către specialiști (în mod didactic, tehnici speciale folosite pentru menținerea participanților în proces, modul în care și-a folosit resursele, vorbirea în public sau managementul emoțiilor).

Pentru realizarea obiectivelor, proiectul va oferi o cale deschisă de dezvoltare a competențelor orientate către utilizator în domeniul inovației, care va permite, în timp și într-un mod eficient din punct de vedere al costurilor, să ofere formatori cu calificare scăzută și centre de educație și formare cu abilități de inovare. Acesta vizează în mod special formatorii cu calificare scăzută din centrele de educație și formare.

Prin dezvoltarea, testarea și furnizarea de metodologie țintită și instrumente digitale online integrate, acesta urmărește în mod special creșterea ofertei de programe de dezvoltare a competențelor de înaltă calitate în domeniul inovației, care să se potrivească nevoilor individuale ale formatorilor sau profesorilor slab calificați din întreaga Europă, să le faciliteze accesul la căi calificate în domeniul inovării și creșterea sondajului de formare cu capacități de inovare.

Luând în considerare inovația în schimbare rapidă în mediul educațional, asigurarea integrării cunoștințelor de ultimă generație, a experienței practice diversificate și a transferului lor transfrontalier este crucială pentru a oferi soluții cu impactul așteptat, prin asigurarea de sinergii puternice și includerea cunoștințelor relevante. Includerea partenerilor internaționali este crucială nu numai pentru furnizarea unei baze cuprinzătoare de cunoștințe, experiență și viziuni diferite, ci și pentru a asigura includerea regiunilor UE mai puțin dezvoltate în transferul practicilor de inovare de ultimă generație și pentru creșterea metodelor inovatoare aplicate în procesul de învățare. proces.

## I.2 Despre Ghidul de Practică

Acest Ghid de învățare va include instrucțiuni pentru auto-învățare și toate conținuturile de formare incluse în traseele de instruire recomandate. Forma modulară a cursului va permite adaptarea ușoară la nevoile specifice ale participanților, permițând personalizarea acestuia la nevoi speciale, în funcție de rezultatele instrumentului de autoevaluare.

IO se va concentra în egală măsură pe furnizarea de conținut inovator care să răspundă nevoilor grupului țintă, precum și pe furnizarea participanților de experiență interactivă prin ghidul metodologic de formare. Metodele specifice care vor fi aplicate vor fi definite în mod specific pentru fiecare modul pentru a asigura cea mai bună potrivire la obiectivele, conținutul și nevoile grupului țintă, precum și cadrul tehnologic. Metodele vor fi definite pe baza concentrării cruciale pe 2 piloni de conținut:

1) *Conceptul „Oglinda Neagră”*, în care participantul poate alege în mod interactiv modul în care se va desfășura cursul de formare, cu multiple opțiuni de preluat. De la etapă la etapă, de la utilizator la utilizator, în platformă cursul de formare va avea diferite subiecte legate de alegerile participanților;

2) *Conceptul „Spărgerea celui de-al patrulea zid”*, în care fiecare alegere făcută de formatori va fi analizată de către specialiști, inclusiv metodele aplicate de către trainer în partea de predare (metode de predare, tehnici de management, managementul emoțiilor, vorbirea în public, managementul resurselor, printre altele). În celălalt mod de a vorbi va fi explicat pas cu pas cum să fii trainer.

### **I.3 De ce să fii un (mai bun) trainer?**

A deveni mai bun în orice lucru în viață, inclusiv a-i preda pe alții, poate avea numeroase beneficii personale și societale. Iată câteva motive convingătoare pentru care îmbunătățirea și stăpânirea în predare, sau orice abilitate, de altfel, sunt valoroase:

1. **Implinirea personală:** Stăpânirea și îmbunătățirea oferă un sentiment de realizare și satisfacție personală. Efortul de a deveni mai bun la predare permite indivizilor să experimenteze bucuria învățării și creșterii continue.

2. **Eficacitate sporită:** Îmbunătățirea abilităților de predare contribuie direct la a fi un educator mai eficient. Acest lucru, la rândul său, aduce beneficii cursanților, oferindu-le o educație de calitate superioară și o experiență de învățare mai antrenantă.

3. **Impactul asupra celorlalți:** Predarea este o profesie cu un impact semnificativ asupra vieții altora. Devenind mai buni la predare, educatorii pot influența pozitiv dezvoltarea academică, personală și profesională a studenților lor, contribuind la succesul acestora.

4. **Adaptabilitate la schimbare:** Îmbunătățirea continuă favorizează adaptabilitatea. În domeniul dinamic al educației, este esențial să fii la curent cu noile metodologii, tehnologii și abordări pedagogice. Această adaptabilitate îi ajută pe educatori să rămână relevanți și receptivi la nevoile în evoluție ale elevilor lor.

5. **Avansarea în carieră:** Un angajament de îmbunătățire poate duce la oportunități de avansare în carieră. Indiferent dacă se află în medii de educație formală sau în alte roluri de instruire, cei care își îmbunătățesc continuu abilitățile de predare pot avea mai multe șanse să ocupe poziții de conducere sau să exploreze noi căi de carieră în domeniu.

6. Mediu pozitiv de învățare: Predarea eficientă creează un mediu de învățare pozitiv și stimulant. Pe măsură ce educatorii își îmbunătățesc abilitățile de predare, ei pot facilita mai bine o atmosferă care încurajează curiozitatea, gândirea critică și dragostea pentru învățare în rândul elevilor.

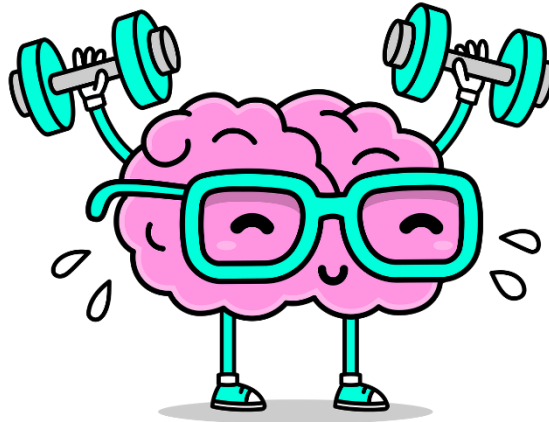
7. Implicarea studenților: Metodele de predare îmbunătățite pot duce la o implicare sporită a studenților. Atunci când studenții găsesc materialul interesant și relevant, este mai probabil să participe activ la procesul de învățare, ceea ce duce la o mai bună reținere și înțelegere.

8. Cultivarea obiceiurilor de învățare pe tot parcursul vieții: prin modelarea unui angajament pentru îmbunătățire, educatorii își inspiră elevii să adopte o mentalitate similară. Elevii sunt mai predispuși să îmbrățișeze valoarea învățării continue atunci când își văd profesorii urmărind în mod activ creșterea și dezvoltarea.

9. Contribuția la societate: Profesorii joacă un rol vital în modelarea viitorului prin educarea următoarei generații. Angajamentul de a deveni mai buni la predare contribuie la îmbunătățirea generală a societății prin producerea de persoane bine educate și calificate.

10. Construirea de relații pozitive: Predarea eficientă implică construirea de relații pozitive cu elevii. Pe măsură ce educatorii își îmbunătățesc abilitățile de comunicare și interpersonale, ei pot crea un mediu de învățare favorabil și incluziv, favorizând conexiuni pozitive cu elevii lor.





A deveni mai bun la predare și a îmbunătăți continuu abilitățile este o activitate utilă, cu beneficii atât pentru educatori, cât și pentru societate în ansamblu. Promovează creșterea personală, are un impact pozitiv asupra elevilor și contribuie la progresul educației și la bunăstarea comunităților.

Adaptarea la schimbările din noua generație este crucială din mai multe motive, reflectând natura dinamică a societății și nevoile în evoluție ale indivizilor. Iată câteva motive cheie pentru care este important să ne adaptăm la schimbările din noua generație:

- Relevanță culturală: Fiecare generație are influențele, valorile și perspectivele sale culturale unice. Adaptarea la aceste schimbări permite indivizilor, organizațiilor și instituțiilor să rămână relevante din punct de vedere cultural și să se conecteze cu diverse audiențe.
- Comunicare eficientă: stilurile de comunicare evoluează cu fiecare generație. Adaptarea la noile instrumente de comunicare, platforme și preferințe asigură

interacțiuni eficiente și semnificative. Acest lucru este deosebit de important în mediile educaționale, locurile de muncă și alte contexte sociale.

- Inovație și tehnologie: noua generație este adesea în fruntea progreselor tehnologice. Adaptarea la schimbările tehnologice este esențială pentru a rămâne competitiv, pentru a crește productivitatea și pentru a facilita învățarea și comunicarea.
- Strategii educaționale: Metodele de predare și abordările educaționale ar trebui să se alinieze stilurilor și preferințelor de învățare ale fiecărei generații. Adaptarea tehnicilor de instruire ajută la implicarea studenților și promovează o experiență de învățare pozitivă.
- Dinamica locului de muncă: locul de muncă trece printr-o transformare continuă cu fiecare generație care intră în forța de muncă. Adaptarea la schimbările în atitudinile de muncă, așteptările și stilurile de colaborare este vitală pentru crearea unui mediu de lucru armonios și productiv.
- Conștientizarea socială și de mediu: Noile generații aduc adesea o conștientizare sporită a problemelor sociale și de mediu. Adaptarea la aceste preocupări este importantă pentru abordarea provocărilor societale, promovarea durabilității și stimularea simțului responsabilității sociale.
- Diversitate și incluziune: Schimbările generaționale coincid adesea cu creșterea gradului de conștientizare a diversității și incluziunii. Adaptarea la aceste schimbări implică crearea unor medii incluzive care respectă și celebrează diferențele, promovând un sentiment de apartenență pentru toată lumea.
- Preferințele consumatorilor: întreprinderile trebuie să se adapteze la schimbarea preferințelor consumatorilor pentru a rămâne relevante și competitive.

Înțelegerea comportamentelor, preferințelor și valorilor de cumpărare ale noii generații este crucială pentru succesul afacerii.

- Stiluri de leadership: stilurile de leadership care rezonază cu o generație pot să nu fie la fel de eficiente cu alta. Adaptarea abordărilor de conducere pentru a se potrivi preferințelor și așteptărilor diferitelor generații contribuie la conducerea eficientă și la managementul echipei.
- Implicarea socială și politică: Fiecare generație poate avea perspective unice asupra problemelor sociale și politice. Adaptarea la aceste schimbări implică înțelegerea și implicarea cu puncte de vedere în evoluție, promovarea dialogului deschis și abordarea preocupărilor într-o manieră constructivă.
- Încurajarea inovației: îmbrățișarea ideilor și creativității noii generații încurajează inovația. Adaptarea la schimbare permite organizațiilor și societăților să folosească perspectivele proaspete și perspectivele unice pe care le aduc indivizii mai tineri.
- Învățare continuă: îmbrățișarea schimbării promovează o cultură a învățării continue. Persoanele și organizațiile care sunt adaptabile sunt mai bine echipate pentru a naviga în incertitudine, pentru a învăța din experiențe noi și pentru a crește ca răspuns la provocările emergente.

Pe scurt, adaptarea la schimbările din noua generație este esențială pentru menținerea relevanței, promovarea relațiilor pozitive și abordarea nevoilor în evoluție ale societății. Promovează incluziunea, încurajează inovația și asigură faptul că indivizii și organizațiile rămân agile într-o lume în schimbare rapidă.

Un trainer este o persoană care, asemănătoare unui arhitect, se concentrează pe construirea unui mediu care stimulează învățarea și creșterea. Un formator dezvoltă un

mediu care le permite cursanților să dobândească noi cunoștințe, abilități și competențe. În acest ghid, ne referim la un formator care utilizează educația non-formală în practicile sale.



Deoarece educația non-formală are atât de multe avantaje față de educația formală, este un instrument excelent pe care îl putem folosi cu toții pentru a stimula învățarea pe tot parcursul vieții.

Educația formală nu îndeplinește întotdeauna toate obiectivele, dar este o componentă esențială a învățării și promovează dezvoltarea personală, mai ales în primii ani de școală. Aici intervine potențialul laturii non-formale, oferind o învățare care este

personalizată pentru a satisface nevoile fiecărei persoane, indiferent de vârstă, background sau hobby-uri.

Educația non-formală este o tehnică de învățare vitală și de succes, deoarece are diverse avantaje față de educația formală tradițională, mai ales în situațiile în care poate să nu fie practică sau adecvată.



Atributele primare ale educației non-formale sunt:

- Poate fi întotdeauna modificat pentru a satisface cerințele individului și ale comunității, mai ales dacă viitorul este principalul obiectiv. Prin intermediul programelor, participanții învață despre multe opțiuni de stil de viață și se implică mai mult în comunitățile lor.
- Poate fi modificat în funcție de stadiul de învățare sau de creștere al fiecărui individ. Activitățile care nu sunt educație formală au tendința de a fi mai adaptabile și se pot modifica în funcție de nevoile participanților. În cele din urmă, se

dovedește a fi un stil de instruire mult mai adaptabil decât educația formală, prin definiție.

- Este colaborativ prin faptul că indivizii participă activ și învață lucrând în echipă. În plus, permite indivizilor o auto-exprimare autentică.
- Este o abordare educațională care promovează diversitatea și incluziunea. Este o abordare care apreciază diversitatea prin natură, care poate fi o sursă de creștere și învățare în sine.

De ce să fii lucrător/formator în educație non-formală:

*Flexibilitate:* calendarul și livrarea conținutului educației non-formale sunt ambele flexibile. Este mai ușor pentru oameni să își gestioneze învățarea cu alte obligații, cum ar fi locul de muncă, familia sau alte angajamente, deoarece poate fi personalizat la nevoile și disponibilitatea cursanților.

*Accesibilitate:* O varietate de locații, inclusiv centre comunitare, biblioteci, locuri de muncă și platforme online, sunt utilizate frecvent pentru educația non-formală. Cursanții care ar putea fi excluși din învățământul tradițional din cauza constrângerilor financiare, sociale sau de altă natură îl pot accesa acum.

*Învățare pe tot parcursul vieții:* Conceptul de învățare pe tot parcursul vieții este promovat de educația non-formală. Promovează dezvoltarea personală prin încurajarea oamenilor să învețe noi abilități, să țină pasul cu evenimentele actuale și să se adapteze la acestea.

*Abilități relevante și practice:* Accentul în educația non-formală se pune de obicei pe informații și abilități care pot fi aplicate imediat nevoilor cursanților și scenariilor din

lumea reală. Acest lucru poate îmbunătăți capacitatea de angajare și poate oferi oamenilor încrederea necesară pentru a face față obstacolelor pe care le întâmpină.

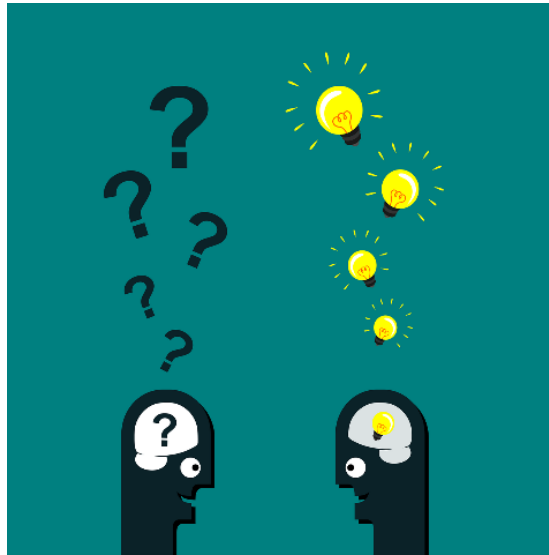
*Implicarea și participarea:* Metodele interactive și participative sunt comune în educația non-formală și pot crește motivația și sentimentul de implicare al elevilor. Participarea activă la procesul de învățare poate duce la o mai bună înțelegere și o memorie îmbunătățită a materialului.

*Personalizare:* interesele, cerințele și obiectivele cursanților pot fi luate în considerare la proiectarea educației non-formale. Rezultatele de învățare de succes sunt mai probabile atunci când oamenii învață în propriul ritm și în moduri care se potrivesc cel mai bine cu preferințele lor de învățare datorită acestei abordări individualizate.

*Inovație și creativitate:* strategiile de învățare neconvenționale și tehnicile creative de predare sunt promovate de educația non-formală. Acest lucru îi poate ajuta pe studenți să devină mai creativi, gânditori critici și mai pricepuți la rezolvarea problemelor.

*Tehnici diverse de predare și învățare:* în educația non-formală sunt utilizate o gamă largă de tehnici de predare și învățare, cum ar fi jocurile de rol, atelierile de lucru, discuțiile de grup, învățarea experiențială și activitățile practice. Această varietate susține diverse stiluri de învățare și îmbunătățește procesul educațional în ansamblu.

*Diversitate și incluziune:* educația non-formală poate ajunge la grupuri defavorizate sau marginalizate pe care sistemele de educație formală ar putea să nu le poată servi suficient. Poate onora diversitatea și încuraja incluziunea socială, respectând cerințele specifice ale diferitelor grupuri.



*Răspuns rapid la nevoile în schimbare:* educația non-formală este capabilă să se adapteze rapid la dificultățile societale în schimbare, inclusiv problemele de mediu, crizele de sănătate și progresele tehnologice. Această flexibilitate garantează că studenții pot obține informații oportune și pertinente.

*Costuri reduse:* Deoarece programele de educație non-formală nu necesită adesea teste standardizate, o infrastructură mare sau cheltuieli administrative, acestea sunt adesea mai puțin costisitoare decât sistemele de educație formală. Acest lucru crește accesibilitatea la învățare, în special în medii cu resurse limitate.

Iată câteva aspecte cheie care evidențiază importanța formatorilor în educația non-formală:

- Facilitarea gândirii critice: Formatorii din educația non-formală încurajează cursanții să gândească critic, să pună în discuție ipoteze și să analizeze informații.



Încurajând abilitățile de gândire critică, formatorii le împuternicesc indivizilor să ia decizii informate și să abordeze provocările cu o gândire atentă.

- Promovarea învățării pe tot parcursul vieții: educația non-formală subliniază adesea valoarea învățării continue dincolo de sălile de clasă tradiționale. Formatorii inspiră o mentalitate de învățare pe tot parcursul vieții modelând curiozitatea, adaptabilitatea și angajamentul față de dezvoltarea personală.
- Crearea unui mediu de învățare pozitiv: Formatorii contribuie în mod semnificativ la mediul general de învățare. O atmosferă pozitivă și incluzivă îi ajută pe cursanți să se simtă confortabil, motivați și implicați. Acest mediu îmbunătățește experiența de învățare și încurajează participarea activă.
- Adaptarea instrucțiunilor la nevoile individuale: educația non-formală este adesea centrată pe cursant, permițând formatorilor să își adapteze metodele de predare pentru a se potrivi stilurilor și preferințelor individuale de învățare. Această abordare personalizată sporește eficacitatea procesului de învățare.
- Dezvoltarea abilităților practice: Formatorii din educația non-formală se concentrează adesea pe abilități practice care sunt direct aplicabile situațiilor din lumea reală. Această abordare practică asigură că cursanții dobândesc abilități relevante și imediat utile în viața lor personală și profesională.
- Stimularea creativității și inovației: educația non-formală oferă o platformă pentru creativitate și inovare. Formatorii încurajează cursanții să gândească creativ, să exploreze idei noi și să găsească soluții inovatoare la probleme. Această mentalitate este esențială într-o lume în schimbare rapidă.
- Construirea încrederii și stimei de sine: formatorii eficienți inspiră încredere în cursanți prin recunoașterea realizărilor lor, oferind feedback constructiv și creând

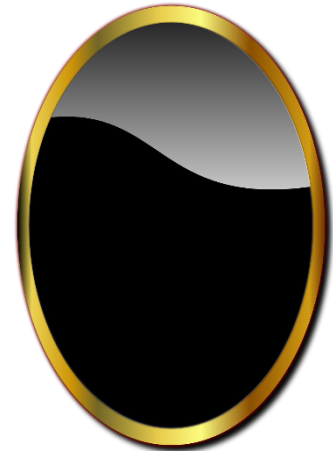
un mediu de învățare favorabil. Această întărire pozitivă îi ajută pe indivizi să-și dezvolte stima de sine și o credință în abilitățile lor.

- Cultivarea valorilor și eticii: Formatorii joacă un rol în insuflarea valorilor etice și în promovarea unui comportament responsabil. Educația non-formală pune adesea accent pe dezvoltarea holistică, inclusiv pe cultivarea unor valori precum integritatea, empatia și responsabilitatea socială.
- Încurajarea colaborării și comunicării: educația non-formală implică frecvent experiențe de învățare colaborativă. Formatorii facilitează activități de grup care încurajează comunicarea eficientă, munca în echipă și abilitățile interpersonale, pregătind cursanții pentru interacțiuni sociale și profesionale.
- Adaptarea la diversitate: educația non-formală deservește adesea diverse grupuri de cursanți. Formatorii trebuie să fie sensibili din punct de vedere cultural și adaptabili, recunoscând și respectând diversitatea din cadrul comunității de învățare. Acest lucru contribuie la o experiență educațională incluzivă și îmbogățitoare.
- Împuternicirea indivizilor: formatorii împuternicesc indivizii, oferindu-le instrumentele, cunoștințele și abilitățile necesare pentru a prelua controlul asupra propriilor călătorii de învățare. Această împuternicire încurajează un sentiment de agenție și autonomie în rândul cursanților.
- Abordarea problemelor din lumea reală: educația non-formală permite formatorilor să abordeze problemele și provocările din lumea reală. Formatorii îi îndrumă pe cursanți în înțelegerea și implicarea în problemele societale presante, promovând un sentiment de responsabilitate socială și cetățenie activă.

Prin urmare, formatorii din educația non-formală sunt esențiali în formarea minții prin stimularea gândirii critice, promovarea învățării pe tot parcursul vieții, crearea de medii pozitive, adaptarea instruirii, dezvoltarea abilităților practice, stimularea creativității, construirea încrederii, cultivarea valorilor, încurajarea colaborării, adaptarea la diversitate, abilitarea indivizilor și abordând probleme din lumea reală. Influența lor depășește transferul de cunoștințe, cuprinzând dezvoltarea holistică a indivizilor într-un cadru educațional flexibil și centrat pe elev.

## II. Conceptul „Oglinda Neagră”.

Conceptul Black Mirror din cadrul proiectului se referă la faptul că participanții pot alege, într-un mod interactiv, modul în care se va desfășura instruirea. De la etapă la etapă, de la utilizator la utilizator, vor exista variații ale conținutului instruirii pe platformă, în funcție de alegerile participantului la curs.



Participanții care se implică activ cu materialul de curs, instructorul și alți studenți:

- va dobândi cunoștințe mai multe și mai bune
- va păstra cunoștințele mai eficient
- vor avea o mai mare versatilitate în aplicarea expertizei lor în multe domenii.

Cu alte cuvinte, pentru ca învățarea să aibă loc, profesorii trebuie să utilizeze strategii de instruire (experiențe de învățare) care încurajează învățarea implicată, colaborativă și activă.

Să vorbim despre câteva perspective suplimentare ale învățării active și să subliniem distincțiile cheie dintre abordarea învățării active și cea mai utilizată tehnică din lume, prelegerile. Îți vei da seama că de fapt discutăm despre o schimbare de paradigmă.

Cele mai eficiente metode de instruire sunt cele interactive, în care participanții pot contribui la desfășurarea cursului. Acest tip de metode implică activ toți cursanții în rezolvarea subiectelor în discuție și stabilirea relațiilor interpersonale.

Rolul trainerului este în principal de a concentra învățarea prin exerciții și de a crea mediul optim de învățare. Formatorul trebuie să fie un bun observator al

comportamentului participanților, atât în timpul activităților, cât și în etapa de examinare și reflecție asupra experiențelor. În același timp, este important să folosească feedback constructiv, o astfel de abordare a învățării presupunând un anumit grad de noutate și o serie de dificultăți.

Rolul participanților, pe lângă pregătirea și lectura necesară în orice program de formare, presupune: implicarea serioasă în acțiune, împărtășirea ideilor lor cu ceilalți membri ai grupului, analizarea propriilor idei și a celorlalți, reflectarea asupra ce se întâmplă.



Conceptul Black Mirror este simplu de aplicat. Presupune utilizarea oricărei metode de predare pe structura de instruire atâta timp cât furnizează informațiile corect, concis, rapid și clar. Prin urmare, pentru aceleași informații puteți folosi orice metodă de predare aplicabilă în orice moment al pregătirii, atâta timp cât are sens pentru cursanți.

De exemplu, pentru a remedia o informație (și o abilitate), puteți folosi SWG, Role play, Table Turn sau Brainstorming atunci când transmiteți utilizarea nonverbalului în vorbirea în public. Sau pentru a obține un răspuns la o întrebare din partea publicului, puteți folosi audiența în sine în metode de învățare precum Brain picking, Rotative sau Exercise. De asemenea, puteți explica mai ușor anumite concepte, idei, sentimente, emoții, situații prin metode sugestive precum: folosirea unui Video/fotografii, Brain mapping, Parabole, Studii de caz sau Jocuri.

În același timp, puteți utiliza diferite forme de brainstorming pentru aceeași informație: *brainstorming clasic* cu adresarea de întrebări publicului și obținerea de tot felul de răspunsuri de la toată lumea sau *turul la masă* cu idei/opinii de brainstorming scrise pe *note post-it* și apoi postate pe flipchart etc.

În toate acestea, este important să vă modelați la cerințele, capacitățile, nevoile și timpul necesar pentru ca publicul să înțeleagă informațiile și să stabilească competența. În plus, este esențial să existe un flux natural al cursului, astfel încât întregul training să fie ca o poveste ușor de înțeles.

Conceptul Black Mirror te ajută să fii flexibil și să schimbi metoda de predare în mod natural, fără ca cursanții să-și dea seama, gândindu-se că ei au provocat-o. Întrucât ești un trainer bine pregătit, pentru aceeași informație, poți avea în tolba trainerului, în orice moment, 2-3 metode de predare diferite, antrenate în prealabil și utilizabile eficient.

Ca o aplicație a Black Mirror puteți înregistra mai multe videoclipuri pe aceeași informație per capitol de training și apoi alegeți diferite secvențe de acțiuni de predare în diferite etape ale trainingului. Rezultatul aparent va fi acela de a avea 2-3 traininge total

diferite cu aceleași informații. Acest lucru oferă interactivitate și conferă trainingului proprietatea de a fi non-formal.

**Metode de predare :**

*SWG – grup mic de lucru:* În această metodă, participanții sunt împărțiți în grupuri mai mici și aceeași idee sau subiecte diferite sunt dezbătute în paralel. La final, ideile sunt prezentate întregului grup. Pentru a împărți oamenii în SWG-uri, putem folosi diferite metode:



A. În funcție de câte echipe vrem să construim, le cerem oamenilor să numere până la acel număr. Această numărare se face în ordine și se repetă până când fiecărui om i se atribuie un număr. ( de ex . Dacă avem 17 participanți la un training și vrem să-i împărțim

în 4 echipe, participanții numără pe rând până la 4 și apoi fac echipă cu cei care au același număr ca ei).

b. Putem împărți oamenii după diverse criterii pe care le putem alege (ex: după vârstă, sex, facultate, hobby-uri)

c. Putem grupa oamenii în SWG-uri în funcție de modul în care sunt așezați în cameră ( de exemplu : grupuri de 3, în ordinea în care sunt așezați).



*Prelegere* - Este o metodă de predare formală, asemănătoare stilului folosit de profesori la școală. Informațiile consistente sunt predate într-un timp scurt, interacțiunea dintre



trainer și participanți fiind minimă, participanții neavând un aport personal mare în cadrul instruirii.

*Conferința* - Reprezintă o prezentare informală cu un public numeros, în care formatorul ține un discurs despre o anumită temă de interes pentru participanți. În timpul conferinței, participanții pot pune întrebări în timpul discursului sau în sesiunea de întrebări și răspunsuri de la sfârșit.

*Demonstratie* - Poate fi teoretica sau practica si reprezinta prezentarea cu dovada unui punct de vedere prin argumente concrete sau prin actiuni. Pentru demonstrația teoretică, publicul are rolul de a asculta argumentele, iar pentru cea practică, publicul realizează diverse acțiuni care duc la demonstrarea argumentului.



*Discuție* - Este un dialog între trainer și cursanți în care există un schimb de opinii. Poate fi formal sau informal. Rolul acestei metode este de a genera idei și controverse, de a

ajuta cursanții să-și extindă zona de confort și de a le oferi un spațiu sigur pentru a se deschide colegilor și formatorului.



*Intersecția* - Este o metodă adesea folosită ca rezultat al unei discuții sau al unui brainstorming. După ce au discutat multe idei de la cursanți, aceștia sunt împărțiți în SWG-uri pentru a aborda fiecare idee în mod individual. După ce fiecare SWG a generat câteva concluzii legate de temele abordate, concluziile sunt discutate în plen cu toți participanții, întocmindu-se astfel concluziile finale.

*Suport audio-video/foto* - Această metodă de predare oferă o mână de ajutor atât cursanților, cât și formatorului. Se bazează pe utilizarea materialelor vizuale pentru explicarea și înțelegerea mai bună a temelor/subiectelor abordate în cursuri. Se știe că o imagine valorează cât o mie de cuvinte, așa că această metodă de predare oferă o notă

de originalitate fiecărei prezentări. Datorită faptului că memoria vizuală este predominantă la oamenii din jur, această metodă este preferată de cursanți.

*Brainstorming* - Brainstorming este o metodă de predare sau de facilitare a învățării care implică încurajarea participanților să genereze idei, soluții sau sugestii despre un anumit subiect sau problemă. Această metodă este frecvent utilizată în sesiunile de formare sau de dezvoltare a abilităților pentru a stimula gândirea creativă, colaborarea și generarea de idei noi. Iată câteva aspecte cheie ale modului în care brainstormingul poate fi utilizat în training:

- Definirea obiectivelor: Înainte de a începe sesiunea de brainstorming, este important să se stabilească obiective clare. Ce anume vrei să obții prin brainstorming? Poate doriți să identificați soluții la o anumită problemă, să generați idei pentru a dezvolta un proiect sau să explorați noi modalități de abordare a unui subiect.

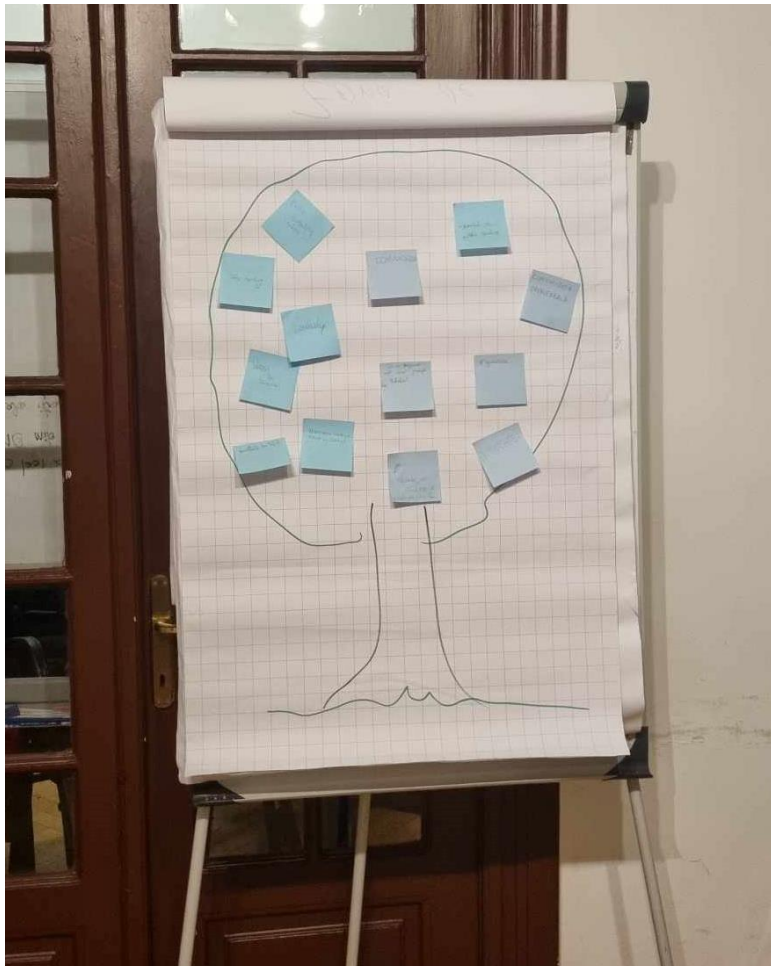
- Stabiliți reguli de bază: este important să stabiliți reguli de bază pentru sesiunea de brainstorming. Aceste reguli pot include încurajarea tuturor participanților să-și împărtășească ideile, evitarea criticilor și a judecății premature și încurajarea gândirii libere și neconvenționale.

- Crearea unui mediu deschis: asigurați-vă că atmosfera din sesiunea de brainstorming este deschisă și prietenoasă. Participanții ar trebui să se simtă confortabil să-și împărtășească ideile fără teama de a fi judecați.

- Generarea de idei: Participanții sunt încurajați să genereze cât mai multe idei posibil, chiar dacă unele par absurde sau neconvenționale. Scopul este de a avea o varietate de idei din care să alegeți mai târziu.

- Evaluare și selecție: După ce ideile au fost generate, se poate trece la evaluarea și selecția celor mai potrivite soluții sau idei. Acest pas poate implica discuții, vot sau alte metode de analiză.

- Implementare: ideile selectate pot fi puse în practică sau pot servi drept bază pentru alte activități de învățare sau dezvoltare.



Brainstormingul poate fi o metodă eficientă de predare într-un training, deoarece îi implică activ pe participanți și îi încurajează să gândească creativ. De asemenea, poate

îmbunătăți colaborarea și spiritul de echipă în cadrul grupului. Este important ca facilitatorul sesiunii de brainstorming să conducă procesul cu atenție pentru a asigura o experiență eficientă și productivă pentru participanți.

*Brain mapping* - Este o metodă folosită de formatori pentru a ajuta cursanții să ajungă la răspunsul pe care doresc să-l audă. După ce trainerul pune o întrebare publicului, el îi ajută pe cursanți să ajungă la răspunsul dorit prin intermediul unor indicii sau alte întrebări utile. Această metodă sporește creativitatea participanților prin stimularea găsirii unor răspunsuri corecte și complete. De asemenea, poate ajuta la formularea unui răspuns final care este mai cuprinzător și mai ușor de înțeles pentru toți cursanții.



*Brain picking* - Reprezinta metoda prin care trainerul alege o persoana care sa raspunda la o intrebare pe care aceasta o adreseaza in timpul trainingului. Este o metodă pe care o putem folosi atunci când dorim să verificăm nivelul de cunoștințe sau de atenție al unui cursant. De asemenea, putem folosi această metodă pentru a încuraja un elev timid să vorbească, crescându-i astfel zona de confort și implicându-l activ în training.



*Studiu de caz* - Studiul de caz este o metodă de predare și învățare care implică analiza detaliată a unei situații sau probleme specifice pentru a dezvolta abilități analitice, de luare a deciziilor și de rezolvare a problemelor. Ea presupune prezentarea unui caz sau scenariu, discutarea și analizarea acestuia, dezbateră, luarea deciziilor și aplicarea cunoștințelor dobândite în situații similare. Scopul este de a oferi context și relevanță învățării și de a permite participanților să aplice teoria în practică. Studiul de caz poate fi utilizat în diverse domenii și necesită o prezentare atentă a cazului pentru atingerea obiectivelor de învățare.



*Exercițiu* - Exercițiul într-un proces de formare sau de învățare este o activitate practică sau fizică care implică în mod activ participanții să dezvolte sau să consolideze abilități, cunoștințe și competențe specifice. Aceste exerciții variază în funcție de obiectivele de învățare și pot include activități practice, jocuri de rol, exerciții în echipă, rezolvare de probleme, dezvoltare personală, simulări și evaluare cu feedback. Exercițiile sunt

esențiale pentru aplicarea practică a cunoștințelor și pentru implicarea activă a participanților în procesul de învățare.

*Proiect* - Ca metodă de predare, reprezintă o activitate semnificativă și complexă, cu obiective bine definite. Participanții întocmesc un plan de proiect, învățând și aplicând cunoștințele teoretice, apoi punându-le în aplicare. Proiectele pot dezvolta abilități specifice și pot oferi experiență practică, facilitând învățarea interactivă și relevanța participanților. Ele sunt adesea folosite pentru a evalua cunoștințele și abilitățile dobândite.





*Purtător de cuvânt* - În urma unui SWG, membrii săi aleg un purtător de cuvânt pentru a prezenta concluziile grupului tuturor. Prin această metodă, conducerea este încurajată și se dezvoltă capacitatea de a vorbi în public a studenților desemnați.



*Workshop* - Atelierul, ca metodă de predare în cursuri, este o abordare interactivă și participativă care implică participanții la activități practice și exerciții de învățare și dezvoltare a abilităților specifice. Poate fi folosit pentru o gamă largă de subiecte și poate varia în funcție de obiectivele specifice de formare. Iată câteva caracteristici cheie ale atelierelor ca metodă de predare:

- Participare activă: Participanții sunt implicați activ în atelier, având posibilitatea de a aplica cunoștințele teoretice în activități practice. Această abordare încurajează învățarea activă și experiențială.

- Interacțiune: Atelierele facilitează interacțiunea dintre participanți și formator. Acestea pot include discuții de grup, dezbateri, exerciții în echipă și feedback.

- Abilități practice: Atelierele se concentrează adesea pe dezvoltarea abilităților practice. De exemplu, într-un atelier de comunicare, participanții pot învăța și exersa tehnici eficiente de comunicare.

- Feedback și îmbunătățire continuă: participanții primesc adesea feedback de la formator sau colegi, ceea ce le permite să-și îmbunătățească abilitățile și să dezvolte încrederea în competența lor.

- Învățare colaborativă: Atelierele pot promova învățarea colaborativă, permițând participanților să lucreze împreună ca o echipă pentru a rezolva probleme sau pentru a atinge obiective comune.



*Tur de masă* - În urma unei întrebări, răspunsul fiecărui cursant este auzit de la stânga la dreapta sau invers, implicând astfel în mod activ pe toată lumea. La final, trainerul trage o concluzie pe baza răspunsurilor din sală.

*Turnanta* - Această metodă include crearea de SWG. Fiecărui SWG i se atribuie un subiect de discuție specific. În fiecare grupă există o secretară care notează toate ideile discutate. După un anumit timp, hotărât de către trainer, un membru din fiecare SWG pleacă în SWG adiacent. Această metodă își propune să crească comunicarea între cursanți și să genereze cât mai multe rezultate în cadrul grupurilor. La final, secretarul comunică întregului grup toate ideile discutate.



*Rotativa* - Este o discuție pe o temă de interes important pentru elevi. Se formează 2 cercuri, unul în interior și unul în exterior, elevii din cele 2 cercuri fiind poziționați față în

față. După 5-10 minute de discuție, cercul exterior se rotește spre dreapta cu câte o persoană. Această mișcare are loc până când toată lumea vorbește cu toată lumea.

*Parabolă* - Povestea didactică succintă care ilustrează una sau mai multe lecții sau principii instructive. O pildă este un tip de analogie metaforică pentru a explica o informație sau o idee, dând sens unor situații, dispoziții sau sentimente.

*Jocul de rol* - Jocul de rol este o metodă de predare și de învățare care implică participanții să acționeze și să joace roluri specifice pentru a simula situații reale sau ipotetice. Această tehnică dezvoltă abilități practice precum comunicarea, gestionarea conflictelor și empatia și ajută la înțelegerea diferitelor perspective. După jocul de rol, se oferă feedback și se analizează rezultatele pentru a îmbunătăți abilitățile.



*Icebreaker* - Un sparg de gheață este o activitate sau tehnică folosită pentru a ajuta participanții să se cunoască, să reducă tensiunea inițială și să creeze o atmosferă deschisă și prietenoasă într-un training sau întâlnire. Aceste activități promovează introducerea reciprocă, reducerea stresului și încurajează interacțiunea și colaborarea în grup. Spărgătorii de gheață pot lua diverse forme, cum ar fi jocuri, întrebări sau activități creative și au loc la începutul unei întâlniri sau al unei sesiuni de învățare pentru a stabili o bază pozitivă pentru interacțiunea ulterioară.



*Energizer* - Energizer este o activitate sau un exercițiu scurt folosit în traininge pentru a reîmprospăta participanții și pentru a menține energia și concentrarea. Aceste activități sunt interactive, de scurtă durată și urmăresc să reîncarce participanții mental și fizic, să

mențină concentrarea și să construiască coeziunea grupului. Energizantele ajută la menținerea unui mediu de învățare dinamic și participativ.



*Joc de încredere* – Este o activitate care are ca scop dezvoltarea încrederii și colaborării într-un grup. Participanții lucrează împreună într-un mediu sigur, construiesc relații și își testează limitele. Aceste jocuri promovează încrederea reciprocă și comunicarea eficientă, întăresc relațiile și creează un mediu de susținere. Exemplele includ activități legate la ochi, legarea la ochi sau exerciții de încredere cu echipament de siguranță.

*Joc motivațional* - Activitate menită să stimuleze și să inspire participanții, promovând motivația personală, stabilirea de obiective și dezvoltarea abilităților de automotivare. Aceste jocuri încurajează participanții să-și identifice și să-și clarifice obiectivele personale, să dezvolte resurse motivaționale interne și să dezvolte abilitățile necesare

pentru atingerea acestor obiective. Ele pot implica competiție sau colaborare și pot oferi feedback și evaluare pentru progresul către obiectivele stabilite. Jocurile motivate pot avea un impact pozitiv asupra dezvoltării personale și succesului în diverse domenii.



*Joc de cooperare* - Participanții trebuie să lucreze împreună pentru a atinge un obiectiv comun. Aceste jocuri se bazează pe colaborare, comunicare, încredere reciprocă și spirit de echipă. Spre deosebire de jocurile competitive, în care participanții se luptă între ei

pentru a obține victoria, jocurile cooperative încurajează participanții să lucreze împreună, să împărtășească resurse și să se sprijine reciproc pentru a obține succesul colectiv. Jocurile de cooperare pot implica diferite provocări sau sarcini care necesită participanții să lucreze împreună și să găsească soluții ca o echipă.

*Cunoașterea reciprocă* - Este o activitate folosită pentru a ajuta participanții să se prezinte și să învețe mai multe despre celălalt într-un mediu prietenos. Aceasta implică adresarea de întrebări creative și partajarea informațiilor personale pentru a dezvolta conexiuni și a îmbunătăți interacțiunea într-un grup. Scopul este de a construi relații și de a crea un mediu mai deschis și mai colaborativ. Aceste jocuri sunt adesea folosite la începutul întâlnirilor sau sesiunilor de training.





### **Principii de învățare a adulților:**

- 1) Un adult trebuie să fie responsabil pentru ceea ce învață. Informațiile „servite cu lingura”, motivația extrinsecă și pedepsele nu vor duce la învățare;
- 2) Unul dintre scopurile învățării adulților este acela de a învăța cum să învețe - în special învățarea din experiențe directe, personale;
- 3) Pentru a învăța cum să învețe, pe parcursul experienței de învățare, adulții trebuie să fie implicați într-un proces de autoevaluare, au și dreptul de a decide cum își vor atinge obiectivele de învățare;
- 4) Învățarea are loc atunci când comunicarea între oameni este clară, deschisă;
- 5) Un climat informal favorizează învățarea. Dar acest lucru implică multă rigoare din partea formatorului în pregătirea instruirii;



- 6) Un grad ridicat de participare și interacțiune la seminar stimulează învățarea;
- 7) Învățarea poate fi stimulată prin diferite metode și materiale;
- 8) Gradul de învățare crește atunci când se folosesc resursele tuturor celor prezenți, nu doar ale formatorilor;
- 9) Gradul de învățare este mai mare atunci când așteptările sunt clare și cunoscute de toată lumea.

În acest proiect folosim termenul „Black Mirror” pentru a descrie un scenariu în care un trainer are o gamă de opțiuni pentru a desfășura un program de formare într-un mod interactiv și dinamic, cu flexibilitate de la etapă la etapă și de la utilizator la utilizator.



În contextul educației și formării non-formale, această abordare se aliniază cu ideea de a crea o experiență de învățare versatilă și antrenantă. Iată o detaliere a modului în care acest concept ar putea fi aplicat:

### 1. Căi interactive de învățare:

- Descriere:
  - Oferiți diverse căi de învățare sau module pentru ca participanții să le aleagă în funcție de preferințele și nevoile lor.
- Implementare:
  - Proiectați un curriculum cu diverse module, permițând participanților să aleagă subiecte care se aliniază cu interesele sau obiectivele lor de învățare.

### 2. Metode de predare adaptative:

- Descriere:
  - Folosiți diferite metode și stiluri de predare pentru a se adapta diverselor preferințe de învățare.
- Implementare:
  - Includeți o combinație de prelegeri, discuții de grup, activități practice și prezentări multimedia.

### 3. Experiențe de învățare personalizate:

- Descriere:

- Adaptați experiența de formare pentru a satisface nevoile individuale ale fiecărui participant.
- Implementare:
  - Oferiți oportunități pentru proiecte personalizate, mentorat unu-la-unu sau resurse suplimentare bazate pe obiectivele participanților.

#### 4. Feedback și ajustări în timp real:

- Descriere:
  - Implementați mecanisme pentru feedback în timp real, permițând ajustări imediate în timpul trainingului.
- Implementare:
  - Utilizați sondaje, sondaje sau instrumente interactive pentru a aduna feedback în timpul sesiunilor și pentru a ajusta ritmul sau conținutul în consecință.

#### 5. Integrarea tehnologiei:

- Descriere:
  - Folosiți tehnologia pentru a îmbunătăți interactivitatea și implicarea.
- Implementare:
  - Utilizați platforme interactive, realitate virtuală sau instrumente de colaborare online pentru a facilita experiențe de învățare dinamice și captivante.

## 6. Medii de învățare colaborativă:

- Descriere:
  - Încurajează colaborarea între participanți, încurajând învățarea de la egal la egal.
- Implementare:
  - Încorporați proiecte de grup, forumuri de discuții sau activități de colaborare pentru a promova cunoștințe și experiențe comune.

## 7. Învățare bazată pe scenarii:

- Descriere:
  - Prezentați scenarii din viața reală pentru ca participanții să le rezolve sau să navigheze.
- Implementare:
  - Dezvoltați studii de caz sau exerciții de simulare care reflectă provocările practice pe care participanții le-ar putea întâlni în domeniul lor.

## 8. Explorare deschisă:

- Descriere:
  - Permiteți participanților să exploreze resurse și subiecte suplimentare dincolo de curriculumul de bază.
- Implementare:

- Furnizați o listă organizată de materiale suplimentare sau încurajați participanții să urmeze învățarea autonomă.

#### 9. Metode de evaluare dinamică:

- Descriere:
  - Implementați o varietate de metode de evaluare care depășesc examenele tradiționale.
- Implementare:
  - Includeți evaluări ale proiectelor, jurnale de reflecție sau demonstrații practice pentru a evalua înțelegerea și aplicarea cunoștințelor de către participanți.

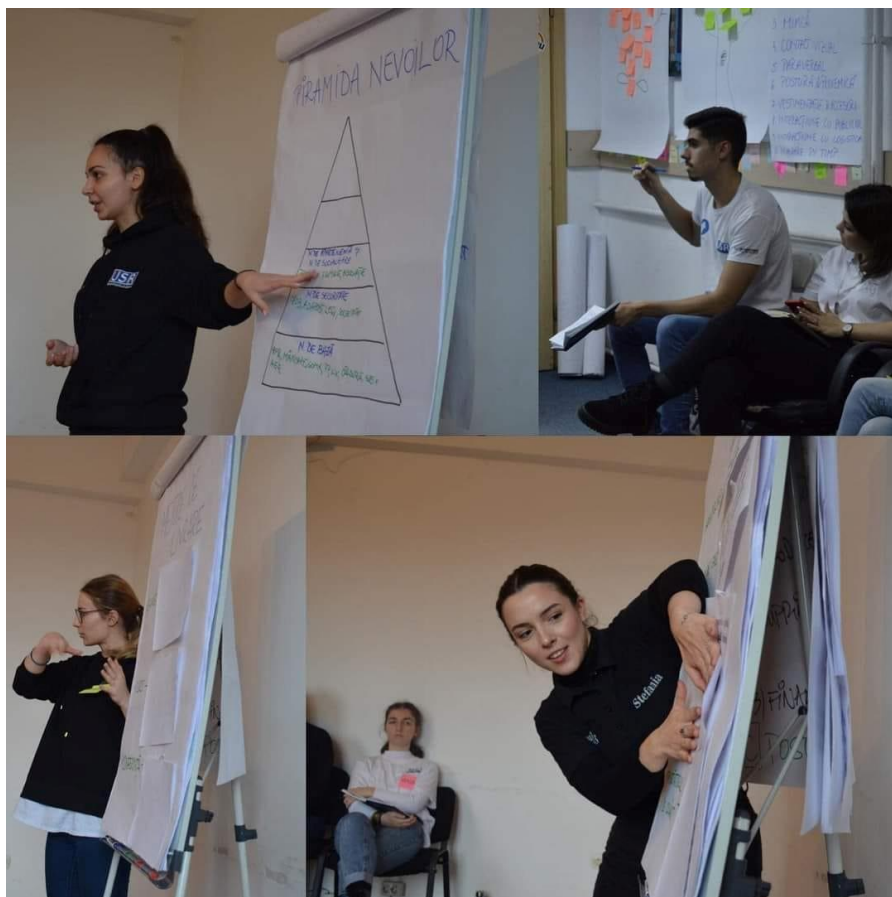
#### 10. Evoluția continuă a designului de formare:

- Descriere:
  - Actualizați și îmbunătățiți în mod regulat programul de formare pe baza feedback-ului și a tendințelor emergente.
- Implementare:
  - Efectuați recenzii regulate, solicitați feedback de la participanți și rămâneți informat cu privire la progresele din industrie pentru a vă asigura că programul rămâne relevant.

#### 11. Profiluri de utilizator și analize de învățare:

- Implementați profiluri de utilizator pentru a urmări progresul și alegerile individuale.
- Utilizați analiza învățării pentru a obține informații despre preferințele participanților și pentru a optimiza platforma de formare.

Prin adoptarea „regula Oglindii negre” în proiectarea instruirii, formatorii pot crea un mediu de învățare dinamic și adaptabil, care să răspundă nevoilor și preferințelor diverse ale participanților. Această abordare încurajează implicarea activă, încurajează un sentiment de proprietate în procesul de învățare și îmbunătățește eficacitatea generală a programului de formare.



**Scopul general** al acestui concept: Împuternicirea cursanților. Obiectivul general este de a da posibilitatea participanților să își asume experiența de învățare. Furnizați o platformă flexibilă și captivantă care se adaptează la alegerile lor și stimulează un sentiment de agenție. Prin aplicarea „conceptului Black Mirror” în acest mod, platforma dumneavoastră de formare își propune să creeze un mediu de învățare dinamic și personalizat, care să reflecte alegerile și preferințele utilizatorului pe parcursul călătoriei educaționale.

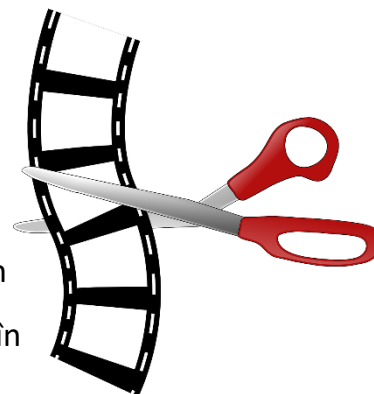


### III. Conceptul „Spărgerea celui de-al patrulea perete”.

Fiecare alegere făcută de formatori va fi analizată de specialiști, inclusiv metodele aplicate de către trainer în partea de predare (metode de predare, tehnici de management, managementul emoțiilor, vorbirea în public, managementul resurselor, printre altele).

#### III.1 „Spărgerea celui de-al patrulea zid” în cinema și teatru

Acest concept își are originea/este mai răspândit în sfera cinematografiei și a teatrului. Spărgerea celui de-al 4-lea zid sau adresa directă este o tehnică literară și de performanță care a fost răspândită încă din epoca elisabetană. Să înțelegem conceptul și mai departe vom vedea cum poate fi aplicat corect în educația non-formală.



Un zid iluzoriu cunoscut sub numele de „al patrulea zid” desparte lumea reală de poveste. Această frază provine din teatru, unde scena este închisă de cei trei pereți din jurul ei, cu un „al patrulea perete” nevăzut lăsat afară în beneficiul publicului. Privim ecranul de pe al patrulea perete. Acest perete este folosit ca și cum ar fi o oglindă unidirecțională. Povestea nu poate înțelege existența publicului, dar publicul poate vedea și înțelege povestea.

Încalci acel acord dacă spargi acel zid. Ne referim la asta ca „Spărgerea celui de-al patrulea zid”. Un alt mod de a spune ar fi povestea să-și dea seama cine este.

Cum să spargi al 4-lea perete:

- Fii îndrăzneț: Acest lucru implică faptul că trebuie să spargi frecvent sau rar al patrulea perete.
- Fii strategic: Gândește-te când să spargi peretele și când să o faci în scenă.
- Fii controversat: nu lăsa o rupere blândă a celui de-al patrulea perete să-ți strice alegerea importantă.

Spărgerea celui de-al patrulea perete este o mare decizie cinematografică care trebuie făcută cu atenție și precauție.

Aceasta este o preocupare valabilă, deoarece o execuție proastă va rupe capacitatea publicului de a suspenda neîncrederea și îi va face să se dezactiveze de narațiune pe parcursul întregii scene.

Vă puteți ridica conținutul și puteți stabili o conexiune cu publicul dacă o faceți bine. Ne poți câștiga încrederea, ne poți face să râdem sau ne poți adânci în mintea unui personaj. Cu alte cuvinte, încălcarea celui de-al patrulea perete are puterea de a transmite informații importante și de a trezi sentimente mai puternice în public.

Fiecare efort se încadrează undeva de-a lungul continuumului formalism vs. realism. Proiectul tău se apropie de formalism pe măsură ce spargi al patrulea perete. Acest lucru se datorează faptului că realitatea necesită un grad ceva mai mare de neîncredere suspendată voluntar. Spărgerea celui de-al patrulea perete va face ideea ta să pară mai puțin realistă, în ciuda cât de contraintuitiv poate suna inițial.

Cât de autentic vrei să fie proiectul tău?

Un interpret captivant precum Ryan Reynolds face ca publicul să se bucure mai ușor de scenele în care Deadpool sparge al patrulea perete. Când desfășurați apeluri de casting pentru propriul proiect, țineți cont de acest lucru.



A convinge oamenii că urmăresc ceva real necesită hipnoză, iar când spargi al patrulea perete, atragi atenția asupra acestei hipnoze. Îți spulberă transa asupra privitorului. Iată câteva exemple de „ruperea celui de-al patrulea zid”:

#### *Tulburând prin al patrulea zid în teatru*

- Peter Pan: În timpul unei scene din producția teatrală a lui Peter Pan, Peter le cere publicului să aplaude împreună cu el pentru a ajuta la reînvierea Tinker Bell.

#### *Scierea și spargerea celui de-al patrulea zid*

- Ficțiunea polițistică a lui Paul Auster City of Glass se deschide cu protagonistul care primește un apel enigmatic de la un număr necunoscut, cerând să vorbească cu Auster.

### *Al patrulea zid al cinematografului*

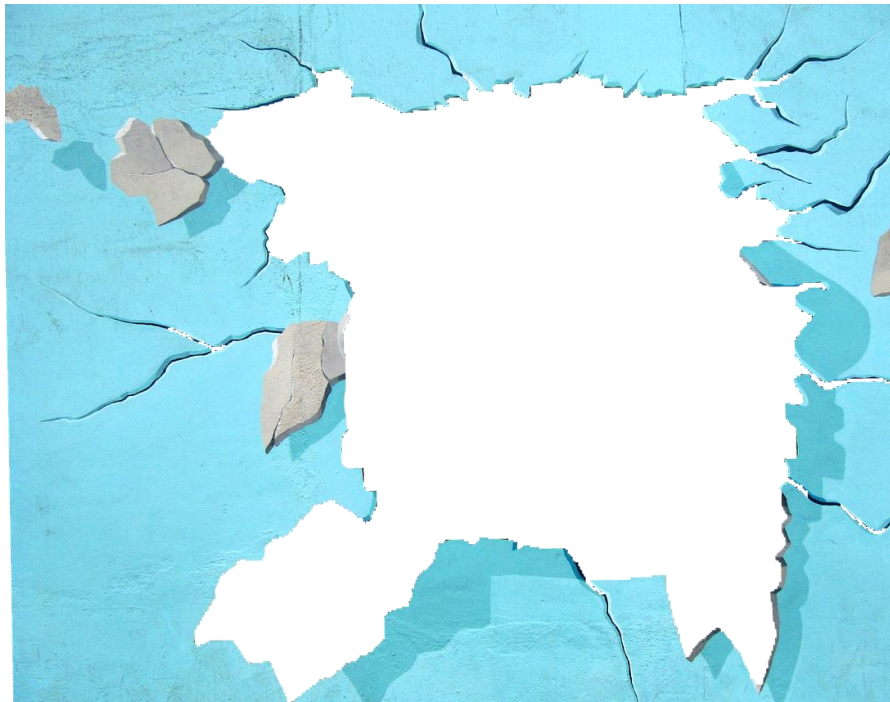
- Annie Hall: În timp ce se întoarce spre ecran și se adresează direct publicului, Woody Allen sparge în mod repetat al patrulea perete din binecunoscutul său film Annie Hall.
- Schimb: Două scene scurte în care Eddie Murphy privește pentru scurt timp direct în cameră (pentru efect umoristic).
- În filmul The Wolf of Wall Street, Leonardo DiCaprio încalcă frecvent al patrulea perete, adresându-se direct publicului.
- Spaceballs: Într-o scenă, personajul lui Rick Moranis Dark Helmet se uită cu adevărat la o casetă a filmului Spaceballs.

### *Spărgerea celui de-al patrulea zid al televiziunii*

- Salvat de clopoțel: personajul principal Zach Morris se adresează spectatorului direct la începutul fiecărui episod pentru a prezenta fundalul evenimentelor școlii sale.
- The Office: presupuși realizatori de documentare interviează un număr de personaje în timpul fiecărui episod pentru a afla mai multe despre viața lor. Oferind spectatorului o privire la ceea ce gândește fiecare personaj – dar nu va spune cu voce tare – despre colegii lor, aceste interviuri sporesc tonul comic.
- House of Cards: Frank Underwood se adresează frecvent spectatorilor direct pentru a-i face să se simtă „încadrați” în planurile sale sinistre.

### III.2 „Spărgerea celui de-al patrulea zid” în educația non-formală

Acest capitol va fi axat pe conceptul „Spărgerea celui de-al patrulea zid”, unde fiecare alegere făcută de formatori va fi analizată de către specialiști, inclusiv metodele aplicate de către trainer în partea de predare (metode de predare, tehnici de management, managementul emoțiilor). , vorbirea în public, managementul resurselor, printre altele). În alt mod de a vorbi, va fi explicat pas cu pas cum să fii trainer (în capitolul următor)



Iată cum conceptul explicat mai sus poate fi aplicat în educație:

- Implicarea directă: Spărgerea celui de-al patrulea zid în educația non-formală implică implicarea directă cu cursanții, recunoașterea prezenței lor și încurajarea

participării active. Se trece de la un transfer pur unidirecțional de informații la un mediu de învățare mai dinamic și interactiv.

- Dialog deschis: Formatorii pot sparge al patrulea perete prin promovarea dialogului deschis. Aceasta înseamnă încurajarea cursanților să-și împărtășească gândurile, să pună întrebări și să contribuie în mod activ la discuții. Transformă spațiul de învățare într-un mediu de colaborare în care vocea tuturor este apreciată.
- Experiențe comune: în educația non-formală, spargerea celui de-al patrulea zid ar putea implica împărtășirea experiențelor personale, poveștilor sau anecdotelor. Acest lucru creează o conexiune mai identificabilă și mai autentică între formator și cursanți, făcând experiența educațională mai captivantă și mai memorabilă.
- Mediu de învățare flexibil: spargerea celui de-al patrulea perete provoacă granițele tradiționale ale unui mediu de învățare formal. Încurajează flexibilitatea metodelor de predare, permițând formatorilor să se adapteze la nevoile și interesele cursanților. Aceasta poate implica încorporarea multimedia, exemple din lumea reală și activități interactive.
- Împuternicirea cursanților: educația non-formală care sparge al patrulea perete dă putere cursanților prin recunoașterea acțiunii lor în procesul de învățare. Se subliniază că educația este un efort de colaborare în care atât formatorul, cât și cursanții contribuie în mod activ la experiența de învățare.
- Încorporarea umorului și creativității: spargerea celui de-al patrulea perete poate implica utilizarea umorului și a creativității pentru a face experiența de învățare mai plăcută. Formatorii pot folosi inteligența, glumele sau elementele interactive pentru a ușura atmosfera și a-i implica pe cursanți la un nivel mai personal.

- Conexiuni cu lumea reală: educația non-formală poate sparge al patrulea zid prin stabilirea de conexiuni între conceptele teoretice și aplicațiile din lumea reală. Formatorii pot reduce decalajul dintre conținutul academic și relevanța practică, făcând experiența de învățare mai semnificativă și mai aplicabilă.
- Bucle de feedback: spargerea celui de-al patrulea perete înseamnă, de asemenea, crearea buclelor de feedback în care formatorii și cursanții își oferă informații unul altuia. Această comunicare bidirecțională promovează un proces de îmbunătățire continuă și asigură faptul că conținutul educațional rămâne relevant și eficient.
- Tehnologia interactivă: Utilizarea tehnologiei interactive este o altă modalitate de a sparge al patrulea zid în educația non-formală. Acest lucru ar putea implica utilizarea platformelor online, a realității virtuale sau a altor instrumente care încurajează participarea și implicarea activă.
- Practici reflectorizante: spargerea celui de-al patrulea perete poate implica, de asemenea, încorporarea practicilor reflexive în experiența de învățare. Formatorii pot încuraja cursanții să reflecteze asupra propriului proces de învățare, să stabilească obiective și să participe activ la modelarea călătoriei lor educaționale.

În esență, spargerea celui de-al patrulea zid în educația non-formală înseamnă crearea unei experiențe de învățare mai dinamice, participative și mai antrenante. Subliniază importanța implicării active, a comunicării deschise și a unei abordări colaborative a educației.

Conceptul de „Spărgerea celui de-al patrulea zid” în formare înseamnă a putea discuta despre actul de a preda în timp ce actul de a preda are loc. Acest tip de meta-analiză implică conștientizarea cursanților cu privire la anumite lucruri care s-au întâmplat

în procesul lor de învățare sau care se vor întâmpla în continuare. Astfel, cursanții înțeleg mai bine de ce o anumită informație se referă corect și eficient la cunoștințele lor inițiale. O astfel de abordare poate fi motivul crucial pentru stabilirea unei abilități, deoarece face apel la un mecanism logic al creierului, și anume mecanismul cauză-efect. Învățarea logică bazată pe cunoștințe sau experiență anterioară ne dezvoltă și ne oferă noi abilități.



Acest concept funcționează cel mai bine la trainerii. Ei înțeleg mai ușor de ce o anumită abordare are un efect asupra cursanților. Ei înțeleg, de asemenea, de ce au realizat un anumit lucru și de ce este probabil să reușească. Dacă vă place, există o diferență între un analfabet funcțional în training, care folosește anumite informații sau metode fără să le cunoască efectul real, și un trainer care este conștient de absolut tot



ceea ce face. Este exact ca și cum ai cere unui jucător de lăută care nu a fost la școală și unui absolvent de conservator să-ți explice și să te învețe ce tocmai a cântat.

Un trainer care înțelege conceptul „Spărgerea celui de-al patrulea zid” ar putea explica mai bine de ce a folosit o metodă în detrimentul alta atunci când a explicat informații. Un astfel de formator va fi mai capabil să gestioneze toate tipurile de cursanți, făcându-și prieteni și oferindu-le informații fără discriminare. Va fi capabil să utilizeze întregul potențial care rezidă în grupul de cursanți, ajutând astfel pe toată lumea să învețe ceea ce știu alții.

Înțelegând mai bine ce se află în spatele unui comportament sau a unei situații, trainerul va fi mai bine, își va gestiona mai bine emoțiile sau sincopațiile și se va cunoaște mai bine pe sine. Cunoașterea de sine a trainerului îl ajută să se concentreze pe ceea ce face bine și să îmbunătățească ceea ce face mai puțin bine, ridicându-și nivelul puțin câte puțin. Un nivel crescut al formatorului înseamnă direct proporțional cu o mai bună păstrare a competențelor în rândul cursanților.

Trainerul trebuie să păstreze aceste explicații în zona obiectivă, altfel riscă să alunece în opinii personale, situații care pot antagoniza cursanții sau povești lungi care obosească publicul. În același timp, metainformația nu poate lua locul informațiilor și trebuie folosită exact atunci când este nevoie. Adesea, cursanții sunt ei înșiși curioși de ce formatorul a folosit o anumită metodă sau un stil personal de predare sau o explicație. Dacă un trainer este atent, va ști cum să profite la maximum de aceste oportunități.

**Exemple. Cunoștințe.** Această etapă este esențială, prin urmare, este necesar ca trainerul să se asigure că echipele de câte 2 au în vedere niște reguli în timpul discuției de 10

minute. În primul rând, trainerul subliniază importanța ascultării active (a pune întrebări, deschidere, empatie), plus împărțirea celor 10 minute în intervale aproximativ egale pentru fiecare dintre cele două. Trainerul va trebui să le anunțe când aproape tot timpul a expirat și, dacă observă că majoritatea participanților încă nu au trecut prin toate subiectele, îl poate prelungi. Este important să le reamintiți în mod constant când timpul alocat a expirat.

După această etapă, când cursanții vor veni unul câte unul în fața semicercului pentru a se prezenta sub numele partenerului, trainerul va acorda atenție mai multor elemente. În primul rând este important să vă asigurați că toată lumea va prezenta toate cele 4 subiecte propuse, dar în același timp ca prezentarea să nu fie prea lungă, pentru a menține intervalul de timp. În același timp, se recomandă ca facilitatorul să folosească acest moment pentru a se apropia de elevi și pentru a se familiariza cu alte spații din sala de formare. Astfel, în timp ce un cursant se află la flipchart, trainerul își poate lua locul. Ulterior, se mută la locul următorului cursant care merge în fața semicercului. Această acțiune ajută la temperarea emoțiilor lor, pentru a vedea camera din alte unghiuri, pentru a permite participanților să se familiarizeze cu prezența trainerului în spațiul lor personal.

Etapă de prezentare este o oportunitate pentru trainer de a-și face o primă impresie asupra nivelului de vorbire în public al elevilor. Astfel, poate acorda atenție structurării discursului elevilor, capacității de memorare a acestora, nivelului de atenție pe care l-au avut atunci când colegul a prezentat povestea și calitatea comunicării dintre cei doi participanți, ceea ce evident se va reflecta în acuratețea discursului. Observați care elevi folosesc mai mult simțul umorului, care sunt mai serioși, cât de bine își gestionează emoțiile, verbale, non-verbale etc. După aceste prezentări, formatorul nu va oferi feedback, aceasta este doar o primă etapă de acomodare a elevilor. cu vorbitul în public.

În această etapă, trainerul învață, de asemenea, informații despre cursanți, poate exersa amintirea numelor acestora, își face o idee mai clară despre contextul participanților și despre motivația acestora de a participa la acest curs.

Se recomandă ca trainerul să acorde atenție energiei sălii, fiind începutul trainingului, este important ca participanții să se simtă înțeleși, integrați și în siguranță. Astfel, atmosfera va fi relaxată, după fiecare prezentare se aude aplauze etc. La finalul prezentărilor, trainerul începe debriefing-ul, în care este important să se pună cât mai multe întrebări, variate, pentru a se ajunge la cele așteptate. răspunsuri, legate de importanța etapei de cunoaștere, sensul întrebărilor, motivul pentru care cei doi parteneri s-au prezentat unul altuia, metoda de predare folosită, informațiile pe care un trainer le poate extrage dintr-un astfel de joc de cunoștințe.

*Evaluarea nevoilor.* În această etapă, modul în care trainerul formulează sarcina este important. Fii cât mai explicit posibil, astfel încât participanții să știe exact ce să scrie pe post-it-uri. În prima fază, vor ajunge să lipească de flipchart nota post-it pe care și-au notat nevoile. Ei pot veni pe rând, pot lipi post-it-ul și ultimul cursant va fi rugat să rămână la flipchart. Astfel, există o etapă demonstrativă în care trainerul îi va sugera să citească pe rând toate notițele lipicioase. Dacă cursantul tinde să ia postările pe rând și să le citească cu fața la flipchart și înapoi către cursanți, formatorul va folosi acest moment pentru a sublinia importanța confruntării cu participanții atunci când li se adresează. Totodată, se discută despre diferite modalități de a afla nevoile, despre rolul acestora etc.

*Reguli.* În primul rând, setarea contextului contează foarte mult aici. Formatorul va propune cursanților să găsească câteva instrumente prin care să se asigure că instruirea decurge bine. Astfel, le va propune să vină cu inițiative. Este important să găsiți

„consecințe” pentru nerespectarea regulilor, dar care să nu fie jenante, să nu consume timp și să fie în favoarea tuturor. Formatorul poate avea deja pregătit un set de propuneri, astfel încât, dacă cursanții nu au idei, să le poată folosi. De asemenea, vor fi aleși oameni care să asigure respectarea regulilor. Dacă nimeni nu vrea să se ocupe de o anumită regulă, trainerul poate veni cu propuneri, dar nu va face pe nimeni să se simtă obligat.

*Conținut - vorbirea în public.* Formatorul va sugera cursanților să nu prezinte notele de discurs. În același timp, va fi foarte atent la parametrii principali pentru a putea oferi feedback elevilor, respectiv, verbalul (cuvintele folosite, tema cuvintelor din propoziție, dimensiunea frazelor folosite, figura de vorbire, enumerări etc.), cele non-verbale (mimica, contact vizual, gesturi, postură, proxemică, îmbrăcăminte, accesorii etc.) și paraverbale lor (ton, ritm, volum al vocii etc).

Este important de la bun început, după prima prezentare, ca trainerul să sublinieze că știe că această informație nu a fost încă predată, dar va fi predată tocmai prin exemplu și demonstrație. Astfel, particularitățile fiecărei prezentări vor fi folosite pentru a expune teoria aspectelor legate de vorbirea în public. Tot aici, trainerul le va oferi celorlalți cursanți posibilitatea de a-și oferi feedback-ul, așa că va fi important să le oferiți câteva sugestii – fiți util, relevante, semnificativ, nu repetați informațiile din feedback-urile anterioare. Oricine va primi feedback-ul, mi se va aminti că feedback-ul nu este dat feedback-ului. Mulți dintre cei care se vor prezenta vor avea tendința să se justifice atunci când primesc feedback, să explice de ce s-au comportat într-un anumit fel, de ce au adoptat o anumită postură, iar acestea vor prelungi mult etapa.

Astfel, de fiecare dată când cineva va avea tendința de a intra în aceste detalii, trainerul îi va aminti de regula „nu se acordă feedback feedback-ului”. De asemenea,

acordați atenție modului în care ceilalți cursanți oferă feedback, este o ocazie bună să le subliniați că informații precum „mi-a plăcut/nu mi-a plăcut”, neînsoțite de argumente, descrierea acțiunilor concrete și sugestii de îmbunătățire sunt destul de neconstructive. Îi ajută pe cursanți să-și transforme opiniile în feedback relevante și constructiv. Un alt aspect de care trainerul va trebui să țină cont în această etapă este partea logistică. Astfel, va avea nevoie de un co-instructor, un asistent care să filmeze fiecare discurs și o altă persoană (un voluntar din rândul studenților) pentru a cronometra discursul, iar la jumătatea timpului să facă un semn pentru a anunța cine vorbește în față. că este la jumătatea drumului. După fiecare fotografie, videograful va scoate cardul din cameră pentru a-l introduce în laptop. Laptopul trebuie conectat (chiar înainte de a începe această activitate) la videoproiector. Astfel, după fiecare discurs, filmările vor fi vizionate, astfel încât participanții să se poată vedea. Prin urmare, după vizionarea filmării, cursantul își poate oferi feedback (o autoevaluare), urmat de feedback de la alți cursanți, apoi feedback de la formator.

*Continut* - Comunicare. Etapa de prezentare a schemei de comunicare decurge de obicei simplu, prin brainmapping. Se recomandă aici ca trainerul să aibă grijă să expună procentele legate de impactul emoțional al verbal, non-verbal și para-verbal, astfel încât să sublinieze sursa și să sugereze cursanților că scopul pentru care le prezintă. nu este ca ei să fie memorați la propriu, ci să vedem cât de mare este impactul comunicării non-verbale și paraverbale, în ciuda așteptărilor. Astfel, trainerul poate chiar propune cursanților să ofere exemple care să demonstreze acest fapt.

*Metode de predare.* Principala recomandare pentru predarea acestui capitol este de a-l face cât mai interactiv, deoarece conține o mulțime de informații teoretice, iar studenții

Își pot pierde atenția, interesul, capacitatea de reținere. Astfel, se recomandă ca cele mai importante metode de predare să fie demonstrate în timpul predării lor, astfel încât formatorul să se asigure că nu există ambiguitate în privința acestora. Dacă timpul nu este în favoarea formatorului, multe dintre metodele de predare pot fi mai puțin explicate sau demonstrate, dar trainerul se poate referi la momente specifice din timpul trainingului în care le-a folosit. De exemplu, etapa de predare a comunicării a folosit tehnica brainmapping, când fiecare elev și-a prezentat pe rând coechipierul, au fost incluse mai multe tehnici de predare – tur la masă, joc de rol, joc de cunoștințe etc. În același timp, pentru a fixa informațiile și nu numai, identifică în mod clar utilitatea acestora, se recomandă ca trainerul să discute cu participanții care sunt momentele cele mai potrivite pentru utilizarea anumitor metode și care sunt avantajele și dezavantajele fiecărei metode. Astfel, elevii vor putea construi traininguri diversificate, interactive și dinamice.

Este foarte important în această etapă ca participanții să aibă posibilitatea de a testa și aplica aceste metode de predare. Așadar, după ce le-a predat, trainerul le va da un titlu de pregătire, îi va împărți în echipe de câte 2 sau 3 și le va oferi posibilitatea de a construi un training de 10-15 minute folosind unele dintre metodele de predare deja propuse de trainer. Important este ca în alegerea metodelor să fie unele care să fie folosite cât mai mult, cât mai clare și să combine statica cu dinamica, unele care implică mai multă interacțiune cu publicul, altele mai puțină interacțiune. Astfel, echipele vor avea la dispoziție 30-40 de minute pentru a pregăti mini-trainingele. Este important ca trainerul să le furnizeze materiale din care se pot inspira. Pe parcursul pregătirii lor, trainerul va fi acolo, pentru a-i putea sprijini cu orice incertitudini sau dificultăți întâmpinate pentru pregătirea trainingului. După aceea, fiecare echipă va oferi pe rând

instruirea, iar apoi cursanții vor ghici metodele de predare folosite. După aceea, va urma etapa de feedback.

*Jocuri.* În această etapă, trainerului I i se recomandă să explice categoriile de jocuri și să demonstreze, aplicând împreună cu participanții câte un joc din fiecare categorie. Este important să aleagă jocuri care nu durează foarte mult, iar dacă timpul este prea scurt, se poate referi la jocuri care au fost deja făcute în timpul trainingului (joc de cunoaștere, spărgătoare de gheață, joc de rol etc.). În timp ce trainerul explică jocurile, el va sublinia și regulile pentru explicarea jocurilor. Respectiv se prezintă instrucțiunile, după care se pun întrebări, după care se face o probă, apoi se începe jocul, la final dacă este un joc de competiție și trainerul este implicat, este recomandat să piardă dacă vrea. Pentru a termina mai repede jocul, apoi etapa de debriefing.

*Tipuri de traineri.* Este important ca participanții la training să înțeleagă că niciun formator nu reprezintă un anumit tip pur, ci dimpotrivă, este chiar recomandat să accesezi diferite tipuri în funcție de context, situație, participanți.

*Tipuri de cursanți.* Este posibil ca aici cursanții să se întrebe deja cum să gestioneze fiecare tip, dar trainerul poate sublinia că înainte de a intra în partea de management, este important să discutăm toate categoriile. Această etapă poate fi realizată și prin brainmapping.

*Managementul cursantului.* Aici formatorul le va aminti cursanților metodele de predare expuse anterior și le va sugera să se gândească la care metode sunt potrivite pentru gestionarea anumitor tipuri de cursanți. Totodată, ideea principală este ca scopul managementului stagiarelor este ca trainerul să se asigure că trainingul decurge bine și ca

fiecare stagiar a asimilat informațiile necesare. Nu este un concurs de lăudăroși între trainer și cursant și scopul său principal este ca participanții să rămână cu informații corecte.

*Gestionarea emoțiilor.* Pentru ca această etapă să aibă un impact, este important ca formatorul să plece de la nevoile participanților. Astfel, este recomandat să se facă referire la ceea ce a observat la ei în timpul discursurilor din timpul trainingului, dar și să le pui întrebări pentru a afla cu ce emoții principale au de-a face și cum se manifestă. Pe baza acestora construiește aspectele teoretice și exemplele care vor urma.

*Păreră.* Aceasta este etapa în care se discută unele aspecte teoretice legate de feedback, dar în care se oferă și feedback. Ca ultim pas al trainingului, este important să fii motivațional, astfel încât viitorii formatori să fie încrezători și entuziaști să se înarmeze cu energie și curaj pentru a oferi traininge. Prin urmare, este important ca feedback-urile să fie mai degrabă încurajatoare și energizante.

### **Spărgerea celui de-al patrulea perete în analiza trainerului:**

#### *1. Metode de predare.*

Analizați varietatea metodelor de predare folosite de formator.

Evaluați eficacitatea acestor metode în transmiterea informațiilor și implicarea cursanților.

Luați în considerare modul în care trainerul adaptează metodele pentru a se potrivi diferitelor stiluri de învățare.





## 2. Tehnici de management.

Evaluati modul in care trainerul gestioneaza mediul de invatare.

Examinați strategiile pentru gestionarea diferitelor grupuri de cursanți.

Evaluati eficacitatea tehnicilor de management al clasei.



### *3. Inteligența emoțională și managementul emoțiilor.*

Explorați inteligența emoțională a trainerului în înțelegerea și gestionarea propriilor emoții.

Evaluați modul în care trainerul răspunde la emoțiile cursanților.

Luați în considerare impactul emoțiilor asupra atmosferei de învățare.

### *4. Vorbind în public.*

Evaluați abilitățile formatorului de a vorbi în public, inclusiv claritatea, tonul și ritmul.

Examinați modul în care trainerul implică publicul și îi menține atenția.

Evaluați utilizarea mijloacelor vizuale și a comunicării non-verbale.



### *5. Managementul resurselor.*

Analizați modul în care trainerul utilizează resursele, atât fizice, cât și tehnologice.

Evaluați eficiența utilizării resurselor în susținerea obiectivelor de învățare.

Luați în considerare adaptabilitatea în cazul unor provocări neașteptate legate de resurse.

### *6. Mecanisme de feedback.*

Examinați modul în care trainerul colectează și utilizează feedback-ul.

Evaluați receptivitatea formatorului la feedback pentru o îmbunătățire continuă.

Luați în considerare stabilirea unei bucle de feedback cu cursanții.

Conceptul de „Spărgerea celui de-al patrulea zid” în contextul nostru implică o abordare cuprinzătoare și analitică a procesului de formare. Fiecare alegere făcută de

formatori este examinată cu atenție de specialiști, acoperind diverse aspecte ale metodelor și livrării acestora. Iată o detaliere mai detaliată a modului în care specialiștii ar putea analiza componentele cheie:

### 1. Metode de predare:

Specialiștii evaluează:

- Abordarea pedagogică și metodologiile utilizate.
- Alinierea metodelor de predare cu obiectivele de învățare.
- Adaptabilitate la diferite stiluri de învățare.

Scop:

- Asigurați transferul eficient de cunoștințe și implicarea.
- Îmbunătățiți experiența generală de învățare.

### 2. Tehnici de management:

Specialiștii evaluează:

- Organizarea și amenajarea sălii de clasă sau a spațiului de training.
- Strategii pentru gestionarea diverselor grupuri și menținerea disciplinei.
- Utilizarea tehnologiei pentru gestionarea logisticii.

Scop:

- Creați un mediu de învățare organizat și propice.
- Maximizați implicarea și concentrarea participanților.

### 3. Inteligența emoțională și managementul emoțiilor:

Specialistii evalueaza:

- Capacitatea trainerului de a-și recunoaște și de a gestiona propriile emoții.
- Gestionarea dinamicii emoționale în cadrul grupului.
- Strategii pentru promovarea unui climat emoțional pozitiv.

Scop:

- Cultivați o atmosferă de învățare de susținere și empatică.
- Îmbunătățiți bunăstarea emoțională a participanților.

### 4. Vorbind în public:

Specialistii evalueaza:

- Claritatea, tonul și articulația trainerului.
- Limbajul corpului, contactul vizual și comunicarea non-verbală.
- Utilizarea eficientă a modulării și ritmului vocal.

Scop:

- Asigurați o comunicare clară și captivantă.
- Menține atenția și înțelegerea participanților.

### 5. Managementul resurselor:

Specialistii evalueaza:

- Utilizarea eficientă a materialelor și resurselor de instruire.
- Competență tehnologică și integrare.
- Strategii pentru gestionarea provocărilor neașteptate legate de resurse.

Scop:

- Optimizați utilizarea resurselor pentru o formare eficientă.
- Asigurați livrarea lină, fără întreruperi.



6. Mecanisme de feedback:

Specialistii evalueaza:

- Sisteme existente pentru colectarea și analizarea feedback-ului.
- Reactivitate la feedback-ul participanților.
- Strategii pentru încorporarea feedback-ului în sesiunile viitoare.

Scop:

- Îmbunătățirea continuă a metodelor de training.
- Satisfacția sporită a participanților și rezultatele învățării.



**Scopul general** al acestui concept : Îmbunătățirea holistică.

- Specialiștii își propun să ofere feedback constructiv formatorilor.
- Scopul nu este doar de a critica, ci de a sprijini îmbunătățirea și dezvoltarea continuă.

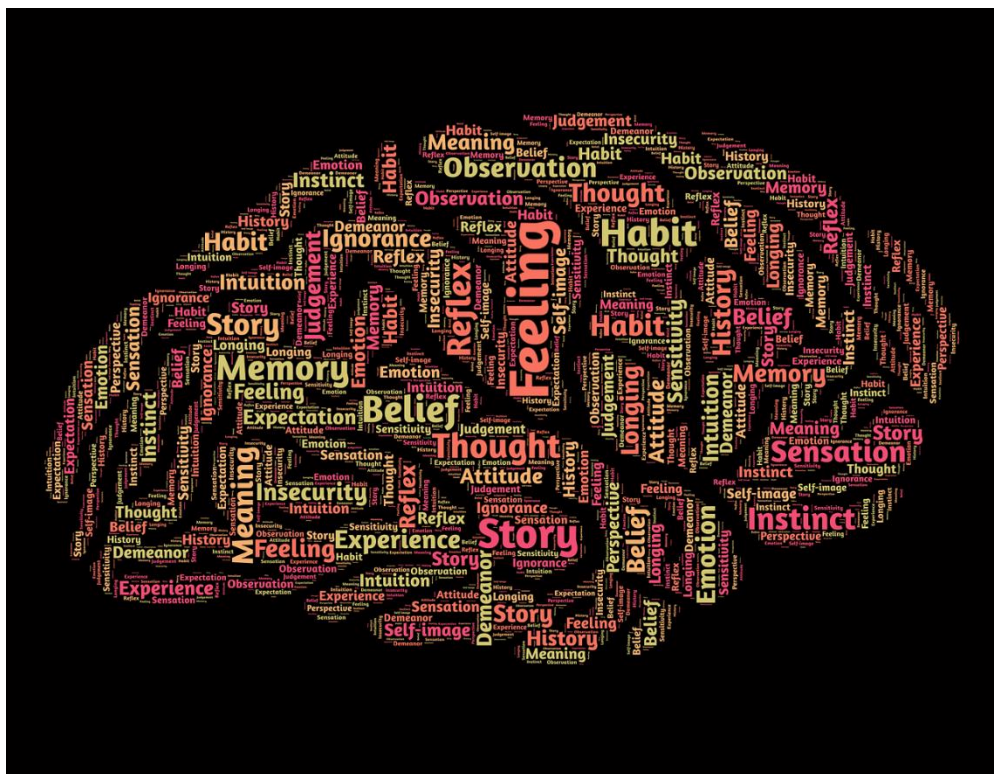
- Analiza îi ajută pe formatori să-și perfecționeze abilitățile și abordările în timp.

Prin defalcarea fiecărui aspect al alegerilor și metodelor unui trainer, specialiștii pot oferi informații valoroase pentru a spori eficacitatea procesului de formare. Această abordare contribuie la dezvoltarea profesională a formatorilor și asigură optimizarea experienței de învățare pentru participanți.



## IV. Principii și metode ale cursurilor de formare

Înainte de a descrie în detaliu cum să fii trainer și ce metode poți folosi în training, trebuie să cunoaștem elementele de bază.



Ghid pas cu pas despre cum să fii trainer:

### 1. Auto-evaluare:

Reflectați asupra propriilor cunoștințe, abilități și pasiune pentru subiect.

Identificați zonele de dezvoltare personală și profesională.

### 2. Educație și training:

Urmați educație formală sau formare în materie și metode pedagogice.

Participați la ateliere de lucru, seminarii și cursuri despre proiectarea instrucțională și tehnici de formare.

### 3. Castiga experienta:

Căutați oportunități de a câștiga experiență practică, cum ar fi stagii de practică sau voluntariat.

Luați în considerare asistența sau co-predarea cu formatori experimentați.

### 4. Dezvoltați abilități de comunicare:

Perfecționați abilitățile de vorbire în public și de comunicare.

Practicați articularea clară, ascultarea eficientă și comunicarea non-verbală.

### 5. Înțelegeți diversitatea elevilor:

Aflați despre diferite stiluri de învățare și strategii de adaptabilitate.

Dezvoltați competența culturală și înțelegerea diferitelor medii.

### 6. Dezvoltați inteligența emoțională:

Îmbunătățiți inteligența emoțională pentru a vă gestiona propriile emoții și a intra în legătură cu cursanții.

Dezvoltați strategii pentru gestionarea situațiilor provocatoare și a conflictelor.

### 7. Creați conținut captivant:

Învățați să proiectați materiale de instruire care să răspundă diferitelor preferințe de învățare.

Utilizați tehnologia și multimedia pentru a îmbunătăți experiența de învățare.

#### 8. Îmbunătățire continuă:

Îmbrățișați o mentalitate de îmbunătățire continuă.

Solicitați feedback de la colegi, mentori și cursanți pentru a vă rafina metodele de formare.

#### 9. Rețele:

Conectează-te cu alți formatori și profesioniști din domeniul tău.

Participați la conferințe, alăturați-vă unor organizații profesionale și participați la comunitățile online.

#### 10. Stai informat:

Rămâneți la curent cu tendințele din industrie, noile tehnologii și progresele în teoria educațională.

Angajați-vă în învățarea continuă pentru a rămâne un formator dinamic și eficient. Amintiți-vă, a fi trainer este un proces dinamic și în evoluție. Abilitatea de a se adapta, de a învăța și de a-și rafina abordarea este cheia succesului în acest domeniu.

Programul Training of Trainers (TOT) este o oportunitate educațională unică care vizează dezvoltarea abilităților de formator și mentor în diverse domenii. Astfel, vom

explora ce înseamnă să fii un trainer eficient, cum să comunicăm și să influențăm publicul și cum să creăm medii de învățare motivante și interactive.

Într-o lume a schimbărilor rapide și a noilor tehnologii, rolul unui formator competent și bine pregătit este mai important ca niciodată. De la formarea angajaților în organizații până la educarea comunităților sau studenților, capacitatea de a transmite cunoștințe și de a inspira schimbare este esențială pentru succesul continuu al oricărui demers.

În timpul acestui program, vom învăța nu numai cum să furnizăm informații, ci și cum să ne adaptăm nevoilor și preferințelor diverse ale participanților. Veți descoperi tehnici de management al cursanților, instrumente de evaluare a performanței și modalități de a dezvolta materiale de instruire relevante și captivante.

În cele din urmă, acest program nu numai că vă pregătește să deveniți traineri, ci vă oferă și o oportunitate de creștere personală și profesională. Veți face parte dintr-o comunitate de formatori pasionați, veți avea acces la resurse și sprijin continuu și veți contribui la îmbunătățirea procesului de învățare într-un mod semnificativ.

În programul „Training of Trainers” ne concentrăm pe dezvoltarea unei structuri logice și eficiente pentru a ne asigura că informațiile sunt accesibile tuturor participanților. Astfel, discutăm aspectele cheie pe care un trainer trebuie să le ia în considerare înainte, în timpul și după desfășurarea sesiunii de formare.

Pentru a putea discuta despre ceea ce facem înainte și după training, primul pas este să înțelegem ce este un training, ce este un trainer și ce trebuie să facem noi ca traineri:

AȘA ÎNCEPEM „INSTRUIREA DE FACTO”.

Orice training are o structură care conține o parte introductivă, un cuprins și o sesiune de închidere.

Fiecare etapă separată constă din mai multe subiecte pe care trainerul trebuie să le abordeze.

Pe parcursul cursului, le explicăm oamenilor de ce trebuie să facem anumite lucruri în cadrul instruirii.

## **1. INTRODUCERE**

Introducerea include cunoașterea participanților, aflarea nevoilor acestora, stabilirea unor reguli pentru a ajuta trainingul să se desfășoare bine, iar în cazul trainingelor care au loc pe mai multe zile, etapa de check-in/check-out.

1.1. Jocul de cunoștințe pe care îl folosim trebuie să fie unul care să-i ajute pe cursanți să învețe informații importante unul despre celălalt, astfel încât să se simtă confortabil să lucreze cu colegii lor. Această aplicație reprezintă primul contact între trainer și cursanți, dar și între cursanți-învățați, așa că modul în care este prezentată trebuie ales cât mai atent, astfel încât participanții să își crească zona de confort și să ofere informații personale despre ei înșiși. la restul colegilor. Prin această aplicație, trainerul creează un spațiu sigur pentru cursanți, facilitând evoluția trainingului.

## 1.2. Are nevoie

Distribuim câte 2 post-it-uri fiecare de o culoare diferită, le punem în două colțuri ale camerei și mai târziu colectăm post-it-urile rămase în mijloc.

Scriem în structura NEEDS.

Următorul pas este analiza nevoilor: 2 post-it pentru că analizăm nevoile – ce lipsește, ce vrem să fim.

Tehnica: același lucru prin mai multe adrese pentru a ajunge la cât mai multe persoane.

## 1.3. Super trainer

Celălalt post-it pe care îl dăm la început îl folosim pentru a descrie imaginea ideală pentru cel mai bun trainer care ești TU.

## 1.4. Reguli

Am stabilit câteva reguli pentru buna desfășurare a trainingului. Fiecare regulă are și un responsabil.

1. Punctualitate (timp, pauze) – R – trebuie să luăm o pauză, ei se asigură că ajungem la timp

Dacă nu este respectată - pedeapsa - nu cu forța, ci cu dragoste, 3 reguli:

- Să nu ia mult timp de la TR;
- Să nu facă oamenii să râdă; nu trebuie să se simtă prost, ci responsabil;
- Să fie în interesul grupului, spre binele lui.

2. Respect – ridicarea a 2 mâini în sus.

3. Telefon decent (poți avea telefonul pe mute/ dacă e ceva foarte urgent, înțelegem, pot ieși). Telefoane închisoare – până la spargerea cutiei.

4. Aplauze

5. Transhumanța

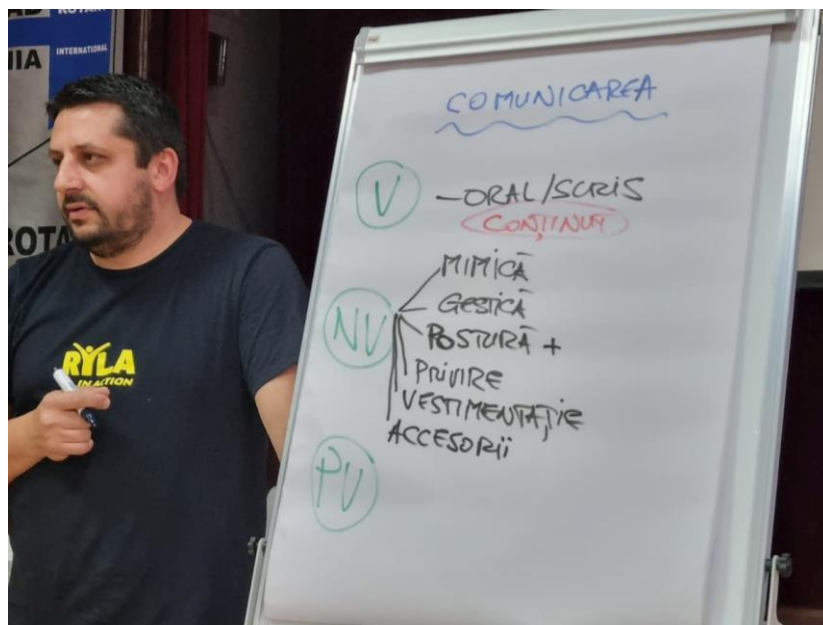
6. Îmbrățișare de grup

### 1.5. Check-in/out

- Feedback, recapitulare
- Nevoi, responsabilitate, ceea ce vrei să faci (o nevoie specifică)

## 2. COMUNICARE

Din nevoi, a fost pentru a vă face să vă înțelegeți publicul. Ce funcționează, ce FUNcționează parțial, ce nu am făcut bine.



Transmițătorul transmite mesajul pe un canal de comunicație, trece prin mai multe filtre (bariere) și RECEPTORUL decodifică în conformitate cu un cod comun și un context; TU decodazi pe baza sensului lui, adica SENSUL

Fiecare cuvânt are un sens pe care îl transmite: conotativ și denotativ sau semnificat și semnificat.

- SENS (denotativ) – sensul obiectiv al cuvântului; definiția simplă pe care o are caloriferul pentru fiecare dintre noi (sistem de conducte prin care trece apa)
- SEMNIFICAT (conotativ) – sensul subiectiv al cuvântului; mulți oameni ar putea spune fierbinte, căutăm cuvinte în TR care au un înțeles comun. Radiator - caldura, loc in care se aduna praful, metal, haine uscate, frig (ierni grele in comunism).

Context – stabilit de cursanți, titlul formării, starea de spirit, contextul cursanților, cunoștințe, nevoi. Dacă nu setați contextul chiar de la început, este posibil să primiți întrebări care nu au legătură cu contextul.

BARIERE - Emițător/Receptor.

Sănătate, oboseală, vocabular, cultură generală, inteligență de a folosi metodele de livrare,

- Cultural – felul în care am crescut într-o civilizație – cum am învățat să spun te rog, mulțumesc, îmi pare rău – atitudinea, felul în care se îmbracă, cum înțeleg oamenii din jurul lor, cum înțeleg arta, reacțiile oamenilor , cum se poate modela de la o persoană la alta, educația este o parte a culturii. Educația ta este cultura ta. Educația vine din: familie, școală, religie/principii, împrejurimi (prieteni, media – ce filme, ce cântece, influenți,



reclame – toate acestea mă învață și astfel avem un anumit bagaj cultural). Pe ce mână se ține ceasul este tot din cultură.

- Discriminare – legislația este 10: culoarea pielii (rasă), etnie, sex, religie, vârstă, sexualitate, statut social, dizabilitate, boli cronice;
- Sistemul de rezistență/credințe/preconcepții: idealurile noastre, concepțiile noastre – cartoful (pierdeți timpul dacă îl curățați subțire, pierdeți cartoful dacă îl tăiați gros și repede), cei mici (la început sau la capătul pe grătar). Credințe diferite - nu că unul este bun, că unul este rău. Asta e bine și asta e bine, adunăm opinii și discuții.
- Lingvistică (regionalisme, arhaisme, limbaj academic)

Barierile expeditorului și receptorului sunt aceleași, cu excepția: scop (E), nevoi (R)

Ce barieră are E și R nu și invers.

M = S

Scop (el determină comunicarea, deci are un scop) = nevoi Comunicare eficientă – când scopul tău este îndeplinit și nevoile R sunt îndeplinite.

- Canal de comunicare

- Vizual (un marker cade pe pământ, oameni în trecere);
- Sunete (oameni care șoptesc, oameni care vorbesc între ei);
- Olfactiv (mâncare, miros neplăcut);
- Tactil (mâna alunecoasă, atingerea cursanților);

- Gust (calea mirosului și cum rămâne cu gestionarea emoțiilor – cu scotch)
- Condiții de mediu (ventilație, umiditate, presiune atmosferică, căldură, frig, lumină)
- Proxemică (intim 0 - 0,5 m, personal 0,5 - 1 m, social 1 - 5 m, public peste 5 m)
- Se revine la gestionarea emoțiilor.
- Demonstrație: ridicăți un cursant, intim f aproape, personal (dă noroc), social pentru TR, public – într-o sală mare.
- Stai aproape de oameni, fii în preajma oamenilor.

Comunicarea calitativă = schema de comunicare datorată barierelor care diferă de la persoană la persoană este foarte greu de realizat, deci devine calitativă.

TR – satisface nevoile și oferă competențe. Eficiență – modul în care trainerul reușește să furnizeze abilități, să le învețe.

Comunicare cantitativă – 100%

- verbal – 7% (oral sau scris)
- non-verbal – 55% (Mimica, Gestul, Postura, Privirea, Îmbrăcămintea, Accesorii), imaginea (TR, simbol, culori)
- para-verbal – 38% (intonație, tonalitate, ritm, rimă, măsură, tonul vocii, volum, inflexiuni)

**CONȚINUT.** În etapa de conținut discutăm despre metodele de livrare a instruirii, jocurile și stilurile de livrare

## 2.1. Metode de predare

A. SWG – grup mic de lucru: În această metodă, participanții sunt împărțiți în grupuri mai mici și aceeași idee sau subiecte diferite sunt dezbătute în paralel. La final, ideile sunt prezentate întregului grup. Pentru a împărți oamenii în SWG-uri, putem folosi diverse metode.

În funcție de câte echipe vrem să facem, le cerem oamenilor să numere până la acel număr. Această numărare se face în ordine și se repetă până când fiecărui om i s-a atribuit un număr (dacă avem 17 participanți la un training și dorim să-i împărțim în 4 echipe, participanții numără pe rând până la 4 și apoi fac echipă cu cei care au același număr ca ei).

- Putem împărți oamenii în funcție de diverse criterii pe care le putem alege (de exemplu: după vârstă, sex, facultate, hobby-uri)

- Putem grupa oamenii în SWG-uri în funcție de modul în care sunt așezați în cameră (ex: grupuri de 3, în ordinea în care sunt așezați).

b. Curs - Este o metodă de predare formală, asemănătoare stilului folosit de profesori la școală. Informațiile consistente sunt predate într-un timp scurt, interacțiunea dintre trainer și participanți fiind minimă, participanții neavând un aport personal mare în cadrul instruirii.

c. Conferință – Reprezintă o prezentare informală, cu un public numeros, în care formatorul ține un discurs despre o anumită temă de interes pentru participanți. În timpul conferinței, participanții pot pune întrebări în timpul discursului sau în sesiunea de întrebări și răspunsuri de la sfârșit.

d. Demonstrație – Poate fi teoretică sau practică și reprezintă o prezentare cu dovada unui punct de vedere prin argumente concrete sau prin acțiuni. Pentru demonstrația teoretică, publicul are rolul de a asculta argumentele, iar pentru cea practică, publicul realizează diverse acțiuni care duc la demonstrarea argumentului.

e. Discuție – Este un dialog între trainer și cursanți în care există un schimb de opinii. Poate fi formal sau informal. Rolul acestei metode este de a genera idei și controverse, de a ajuta cursanții să-și extindă zona de confort și de a le oferi un spațiu sigur pentru a se deschide colegilor și formatorului.

f. Intersecția - Este o metodă adesea folosită ca rezultat al unei discuții sau al unui brainstorming. După ce au discutat multe idei de la cursanți, aceștia sunt împărțiți în SWG-uri pentru a aborda fiecare idee în mod individual. După ce fiecare SWG a generat câteva concluzii legate de temele abordate, concluziile sunt discutate în plen cu toți participanții, întocmindu-se astfel concluziile finale.

g. Suport audio-video/foto – Această metodă de predare oferă o mână de ajutor atât cursanților, cât și formatorului. Se bazează pe utilizarea materialelor vizuale pentru explicarea și înțelegerea mai bună a temelor/subiectelor abordate în cursuri. Se știe că o imagine valorează cât o mie de cuvinte, așa că această metodă de predare oferă o notă de originalitate fiecărei prezentări. Datorită faptului că memoria vizuală este predominantă la oamenii din jur, această metodă este preferată de cursanți.

h. Brain storming – Brainstorming este o metodă de predare sau de facilitare a învățării care implică încurajarea participanților să genereze idei, soluții sau sugestii despre un

anumit subiect sau problemă. Această metodă este frecvent utilizată în sesiunile de formare sau de dezvoltare a abilităților pentru a stimula gândirea creativă, colaborarea și generarea de idei noi.

i. Brain mapping – Este o metodă folosită de formatori pentru a ajuta cursanții să ajungă la răspunsul pe care doresc să-l audă. După ce trainerul pune o întrebare publicului, el îi ajută pe cursanți să ajungă la răspunsul dorit prin intermediul unor indicii sau alte întrebări utile. Această metodă sporește creativitatea participanților prin stimularea găsirii unor răspunsuri corecte și complete. De asemenea, poate ajuta la formularea unui răspuns final care este mai cuprinzător și mai ușor de înțeles pentru toți cursanții.

j. Brain picking – Reprezintă metoda prin care trainerul alege o persoană care să răspundă la o întrebare pe care o adresează în timpul trainingului. Este o metodă pe care o putem folosi atunci când dorim să verificăm nivelul de cunoștințe sau de atenție al unui cursant. De asemenea, putem folosi această metodă pentru a încuraja un elev timid să vorbească, crescându-i astfel zona de confort și implicându-l activ în training.

k. Studiu de caz - Studiul de caz este o metodă de predare și învățare care implică analiza detaliată a unei situații sau probleme specifice pentru a dezvolta abilități analitice, de luare a deciziilor și de rezolvare a problemelor. Ea presupune prezentarea unui caz sau scenariu, discutarea și analizarea acestuia, dezbateră, luarea deciziilor și aplicarea cunoștințelor dobândite în situații similare. Scopul este de a oferi context și relevanță învățării și de a permite participanților să aplice teoria în practică. Studiul de caz poate fi utilizat în diverse domenii și necesită o prezentare atentă a cazului pentru atingerea obiectivelor de învățare.

l. Exercițiu - Exercițiul într-un proces de formare sau de învățare este o activitate practică sau fizică care implică în mod activ participanții să dezvolte sau să consolideze abilități, cunoștințe și competențe specifice. Aceste exerciții variază în funcție de obiectivele de învățare și pot include activități practice, jocuri de rol, exerciții în echipă, rezolvare de probleme, dezvoltare personală, simulări și evaluare cu feedback. Exercițiile sunt esențiale pentru aplicarea practică a cunoștințelor și pentru implicarea activă a participanților în procesul de învățare.

m. Proiect – Ca metodă de predare, reprezintă o activitate semnificativă și complexă, cu obiective bine definite. Participanții întocmesc un plan de proiect, învățând și aplicând cunoștințele teoretice, apoi punându-le în aplicare. Proiectele pot dezvolta abilități specifice și pot oferi experiență practică, facilitând învățarea interactivă și relevanța participanților. Ele sunt adesea folosite pentru a evalua cunoștințele și abilitățile dobândite.

n. Purtător de cuvânt – După finalizarea unui SWG, membrii săi aleg un purtător de cuvânt pentru a prezenta concluziile grupului tuturor. Prin această metodă, conducerea este încurajată și se dezvoltă capacitatea de a vorbi în public a studenților desemnați.

o. Workshop – Atelierul, ca metodă de predare în cursuri, este o abordare interactivă și participativă care implică participanții la activități practice și exerciții de învățare și dezvoltare a abilităților specifice. Poate fi folosit pentru o gamă largă de subiecte și poate varia în funcție de obiectivele specifice de formare. Iată câteva caracteristici cheie ale atelierelor ca metodă de predare:

**Participare activă:** Participanții sunt implicați activ în atelier, având posibilitatea de a aplica cunoștințele teoretice în activități practice. Această abordare încurajează învățarea activă și experiențială.

**Interacțiune:** Atelierele facilitează interacțiunea dintre participanți și formator. Acestea pot include discuții de grup, dezbateri, exerciții în echipă și feedback.

**Abilități practice:** Atelierele se concentrează adesea pe dezvoltarea abilităților practice. De exemplu, într-un atelier de comunicare, participanții pot învăța și exersa tehnici eficiente de comunicare.

**Feedback și îmbunătățire continuă:** participanții primesc adesea feedback de la formator sau colegi, ceea ce le permite să-și îmbunătățească abilitățile și să dezvolte încrederea în competența lor.

**Învățare prin colaborare:** Atelierele pot promova învățarea colaborativă, permițând participanților să lucreze împreună ca o echipă pentru a rezolva probleme sau pentru a atinge obiective comune.

p. Tur de masa – În urma unei întrebări, răspunsul fiecărui elev se aude de la stânga la dreapta sau invers, implicând astfel în mod activ pe toată lumea. La final, trainerul trage o concluzie pe baza răspunsurilor din sală.

q. Turnanta – Această metodă implică realizarea de SWG-uri. Fiecărui SWG i se atribuie un subiect de discuție specific. În fiecare grupă există o secretară care notează toate ideile discutate. După un anumit timp, hotărât de către trainer, un membru din fiecare SWG pleacă în SWG adiacent. Această metodă își propune să crească comunicarea între

cursanți și să genereze cât mai multe rezultate în cadrul grupurilor. La final, secretarul comunică întregului grup toate ideile discutate.

r. Rotativa – Este o discuție pe o temă de interes important pentru elevi. Se formează 2 cercuri, unul în interior și unul în exterior, elevii din cele 2 cercuri fiind poziționați față în față. După 5-10 minute de discuție, cercul exterior se rotește spre dreapta cu câte o persoană. Această mișcare are loc până când toată lumea vorbește cu toată lumea.

## 2.2. Jocuri

A. Jocul de rol - Jocul de rol este o metodă de predare și învățare care implică participanții să joace și să joace roluri specifice pentru a simula situații reale sau ipotetice. Această tehnică dezvoltă abilități practice precum comunicarea, gestionarea conflictelor și empatia și ajută la înțelegerea diferitelor perspective. După jocul de rol, se oferă feedback și se analizează rezultatele pentru a îmbunătăți abilitățile.

b. Icebreaker – Un spărgător de gheață este o activitate sau tehnică folosită pentru a ajuta participanții să se cunoască, să reducă tensiunea inițială și să creeze o atmosferă deschisă și prietenoasă într-un training sau întâlnire. Aceste activități promovează introducerea reciprocă, reducerea stresului și încurajează interacțiunea și colaborarea în grup. Spărgătorii de gheață pot lua diverse forme, cum ar fi jocuri, întrebări sau activități creative și au loc la începutul unei întâlniri sau al unei sesiuni de învățare pentru a stabili o bază pozitivă pentru interacțiunea ulterioară.

c. Energizer - Energizer este o activitate sau un exercițiu scurt folosit în traininge pentru a reînprospăta participanții și pentru a menține energia și concentrarea. Aceste activități sunt interactive, de scurtă durată și urmăresc să reîncarce participanții mental și fizic, să



mențină concentrarea și să construiască coeziunea grupului. Energizantele ajută la menținerea unui mediu de învățare dinamic și participativ.

d. Joc de încredere – Este o activitate care are ca scop dezvoltarea încrederii și colaborării într-un grup. Participanții lucrează împreună într-un mediu sigur, construiesc relații și își testează limitele. Aceste jocuri promovează încrederea reciprocă și comunicarea eficientă, întăresc relațiile și creează un mediu de susținere. Exemplele includ activități legate la ochi, legarea la ochi sau exerciții de încredere cu echipament de siguranță.



e. Joc motivațional – sunt activități menite să stimuleze și să inspire participanții, promovând motivația personală, stabilirea de obiective și dezvoltarea abilităților de automotivare. Aceste jocuri încurajează participanții să-și identifice și să-și clarifice

obiectivele personale, să dezvolte resurse motivaționale interne și să dezvolte abilitățile necesare pentru atingerea acestor obiective. Ele pot implica competiție sau colaborare și pot oferi feedback și evaluare pentru progresul către obiectivele stabilite. Jocurile motivate pot avea un impact pozitiv asupra dezvoltării personale și succesului în diverse domenii.

f. Cunoașterea reciprocă - Este o activitate folosită pentru a ajuta participanții să se prezinte și să învețe mai multe despre celălalt într-un mediu prietenos. Aceasta implică adresarea de întrebări creative și partajarea informațiilor personale pentru a dezvolta conexiuni și a îmbunătăți interacțiunea într-un grup. Scopul este de a construi relații și de a crea un mediu mai deschis și mai colaborativ. Aceste jocuri sunt adesea folosite la începutul întâlnirilor sau sesiunilor de training.

### 2.3. Stiluri de livrare

Stilurile de livrare sunt adaptate tipului de formator, tipului de cursanți și managementului cursanților.

#### 2.3.1 Tipuri de formatori

Primul tip de formator este PROFESORUL sau DISCIPLINARUL, ale cărui puncte tari (calități) sunt structurate, documentate, explicite, stricte și impunătoare, iar punctele slabe (defecte): rigid, distant, plictisitor și oferă o mulțime de informații. Astfel, acest tip de trainer este axat pe COMANDA.

Al doilea tip de trainer este EMPATIC sau SOCIALIZABIL, se definește atât prin următoarele calități și anume: sufletist, înțelegător, atent, adaptabil, cât și prin următoarele defecte: dezorganizat, subiectiv, neautoritar și furnizează puține informații. Prin urmare, acest tip de trainer este cel care pune accent pe OAMENI.

Un alt tip de trainer se numește LINISIT sau NEIMPLICAT. Calitățile sale includ a fi calm, obiectiv și neutru, în timp ce defectele sale includ a fi plictisitor, neinteresant și dezinteresat. silențios se concentrează pe METODA DE SUPT AUDIO/FOTO-VIDEO.

Tipul de trainer EXPERT sau SPECIALIST se definește printr-un set de calități și anume este bine pregătit, eficient, are multă experiență și livrează informații de calitate. Pe de altă parte, defectele sale includ a fi arogant, tehnic, distanțat și formal. Aceasta este axată pe INFORMAȚII.

Penultimul tip de trainer se numește ACTOR sau SHOWMAN. Acesta este cel care are atât puncte forte precum: energie, veselie, adaptabilitate și creativitate, menține implicat atmosfera, cât și puncte slabe și anume: intimidant, se abate ușor de la subiect, implicat pierdere de timp, astfel poate livra puține informații. .

Ultimul tip de trainer este definit ca fiind trainerul X, fiind un alt tip de trainer decât cele prezentate mai sus. Este total diferit de restul tipurilor și nu este o însumare a acestora.

### 2.3.2. Tipuri de cursanți

- *Gica Contra* (degeaba/inteligent)
- *Vorbaretul* (unul cu altul, inteligent/degeaba)
- *Tacutul* (timid, neinteresat etc.)
- *Compliantul*.

### 2.3.3. Managementul cursantului

#### *Gica Contra* (degeaba/inteligent):

- De ce face asta? -> Vrea să se afirme
- Putem face un SWG (tehnică care ne salvează de multe situații)
- Îi satisfacem nevoia de afirmare
- Îl facem prieten -> îi arătăm că suntem în aceeași tabără cu el și că îl înțelegem
- Folosim linia „să-i lăsăm pe alții să-și spună cuvântul”
- Putem folosi, de asemenea, un tur de masă pentru a oferi altora șansa de a răspunde
- Putem deschide discuția în sală și îi întrebăm pe alții: „Mulțumesc pentru răspuns, ce părere aveți despre asta?”
- Îl putem scoate pentru a ne ajuta cu diverse activități
- Îi mulțumim pentru informațiile oferite și putem folosi ideile lui în training (cel inteligent)
- Vorbim cu el în pauză dacă nu își schimbă atitudinea și ne tot întrerupe

- FOARTE IMPORTANT: nu intram in polemici cu el!

*Vorbaretul:*

➤ \*unii cu alții\*

- Te oprești ca să poată fi auziți

- Folosim tehnica cu mâna ridicată (o putem stabili deja din reguli)

- Ne întoarcem la reguli și le reamintești de RESPECT

- Ne uităm la ei

- Îi întrebăm pe un ton prietenos ce s-a întâmplat?

- Putem atrage atenția sub forma unei glume: Ce faci, spune-ne despre ce este vorba?

Vorbeai despre training, nu? - Aplicati pe ele tehnica reflectorului

- Facem un joc pentru a-i separa (ex: vecini)

- Facem transhumanță

- SWG

- Tur la masă

- Dacă nu se liniștesc, vorbim în pauză sau luăm un ton mai serios.

➤ \*inteligent/degeaba\*

- Facem SWG/Table Tour

- Îi mulțumim pentru intervenții, dar cerem și altora părerea
- Nu îi atragem atenția într-un mod brusc, ci cât se poate de diplomatic: „Mulțumesc pentru răspuns, foarte interesant, să vedem ce păreri mai avem?”
- Dacă degeaba e vorbăreț: „Mulțumesc pentru idee, dar hai să revenim la subiectul nostru și să vorbim mai mult în pauză”
- Dacă problema nu este rezolvată, vorbim cu el în pauză.

*Tacutul:*

- \*Trebuie să ne dăm seama dacă este tăcut pentru că acesta este cine este sau pentru că este dezinteresat.
- Dacă este dezinteresat vorbim cu el în pauză și încercăm să-i aflăm nevoile, să-i captăm atenția sau, în ultimă instanță, dacă nu rezonază cu ceea ce se întâmplă, îi dăm voie să plece.
- Îl facem responsabil (responsabil pentru o anumită regulă).
- Îl facem să vorbească prin diferite metode: SWG, tur de masă, brain picking, purtător de cuvânt, joc de rol. Cu toate acestea, trebuie să avem grijă cum alegem să-l angajăm, pentru a nu crea anxietate și teamă și mai mari.
- \*Putem încerca inițial un SWG, pentru că este vorba de mai puțini oameni cu care trebuie să vorbească și apoi de celelalte metode.

\*Dacă recurgem la brain picking, trebuie să avem grijă să nu exagerăm. Facem totul cu moderație.

-Încercăm să-l încurajăm și să-i mulțumim pentru răspunsuri, să-i creștem încrederea în sine.

\*putem mentiona cursantilor de la inceput ca nu exista raspunsuri corecte sau gresite in training, pentru a le spori increderea.

#### *Compliantul:*

- Ideal -> am încercat să aducem cele 3 tipuri de cursanți de mai sus în această categorie

- Îl ținem aproape

\*Indiferent de ce tip de cursant vorbim, principalul aspect la care trebuie să fim atenți este legat de nevoi. Dacă în pregătirea noastră reușim să le satisfacem nevoia, atunci nu vor fi probleme.

\*Pentru orice tip de comportament facem întotdeauna apel la calm și diplomație.

\*Dacă epuizăm toate opțiunile și problema încă nu este rezolvată, îi putem propune să plece.

#### 2.3.4. Gestionarea emoțiilor

Emoțiile apar, în general, la începutul unui training, datorită descărcării unor hormoni din corpul nostru, inclusiv adrenalină, iar în acel moment corpul nostru declanșează Răspunsul de Zbor sau Luptă (fuga sau luptă). În unele literaturi este și îngheț. Este un

reflex condiționat, care reacționează la un tipar pe care îl vede: ancestral (genetic – se eliberează adrenalina în momentul în care cineva te atacă – creierul uită că suntem oameni pașnici – vedem animale care ne atacă), cultural (din educație – când profesorul te ascultă) – vii cu un bagaj care este o ancoră (sări rapid din prezent în trecut, care este bine sau rău – mai ales rău).

Tehnica bumerang – la întoarcerea mesei, este posibil să se întoarcă înapoi pentru o persoană.

1. Strângerea mâinii – mâinile în poziție neutră (cu marker sau fără), apoi începem și vorbim. Dacă vrem să arătăm flipchart – puneți degetele pe flipchart. Vă puteți sprijini pe flipchart-ul de mai jos
2. Picioare tremurătoare – poziția de pământ până la sfârșitul tremurului. Pantaloni mai largi.
3. Tremuratul vocii - tu tușești malul și noi antrenăm vocea;
4. Nod în gât – voce ridicată și tuse;
5. Pe nerăsuflăte - bea apă - ușor, liniștit, puțin
6. Roșeața obrajilor – UX
7. Gol în cap – ridicăm privirea și ne gândim la un cuvânt care ne motivează și vine cu o imagine (noul cuvânt ancora ex. PUTEREA). Cum funcționează un motor de căutare – la fel ca mintea la care te gândești la un cuvânt.



Gestionarea emoțiilor în timpul unei sesiuni de training poate fi esențială pentru a asigura un mediu de învățare eficient și plăcut. Iată câteva sfaturi despre cum vă puteți gestiona emoțiile în această situație:

-Conștientizarea de sine: Începe cu a fi conștient de propriile emoții. Recunoașterea lor este primul pas în gestionarea lor eficientă.

-Pregătire solidă: Pregătirea corectă înainte de training te poate ajuta să te simți mai încrezător și să reduci emoțiile negative. Cunoașterea subiectului și planificarea prezentării pot face toată diferența.

- Training și experiență: Cu cât ai mai multă experiență în conducerea sesiunilor de training, cu atât vei deveni mai încrezător și vei ști să gestionezi mai bine emoțiile.

-Managementul stresului: Tehnicile de management al stresului, cum ar fi respirația profundă, meditația sau exercițiile fizice vă pot ajuta să rămâneți calm și concentrat în timpul trainingului.

-Empatie: Înțelegerea nevoilor și emoțiilor participanților poate contribui la o abordare mai eficientă și poate reduce anxietatea personală.

-Flexibilitate: Fii pregătit să te adaptezi la schimbări sau întrebări neașteptate. A fi deschis la improvizație îți poate reduce anxietatea.

- Feedback-ul participanților: ascultați cu atenție feedback-ul participanților și fiți deschis să îl primiți. Acest lucru vă poate oferi o perspectivă obiectivă asupra modului în care vă descurcați și vă poate ajuta să vă îmbunătățiți abilitățile de trainer.

-Răbdare cu tine însuși: Înțelege că emoțiile pot apărea, dar nu este neapărat un lucru rău. Recunoașterea și gestionarea acestora arată maturitate și evoluție.

În cele din urmă, amintiți-vă că este normal să aveți emoții înainte și în timpul unui training. Ceea ce contează este cum le gestionezi și cum reacționezi la ele. Cu timpul și experiența, vei deveni mai eficient în gestionarea acestor emoții.

### **3. FINALIZARE**

În această etapă are loc sesiunea de debriefing, evaluare și feedback de formare.

Tipuri de feedback: -subiectiv/obiectiv -individ/grup -constructiv/distructiv

-pozitiv negativ

## **V. Structura Trainingului**

**Pre-training.** Reprezintă procesul de pregătire înainte de training. Începe cu 3-4 zile înainte de training și se termină când începe trainingul. Acest proces conține următoarele elemente:

A. Informații și structură - facem cercetări, selectăm informațiile relevante și apoi creăm structura instruirii. Producem materiale educative.

B. Materiale - ne asigurăm că avem toate materialele necesare pentru o bună pregătire: flipchart, post-it, markere, pixuri, bandă, foi de flipchart, de asemenea materiale electronice precum aparate foto, video, video-proiector etc.

C. Locul de desfășurare și camera - alegem un loc și o camera în funcție de numărul de elevi pe care îl avem, punem scaune și mese pe poziții, plasăm flipchart-ul în centrul atenției, ne asigurăm că lumina și temperatura sunt potrivite .

D. Trainer – trebuie odihnit înainte de training, îngrijit și cu toate informațiile bine pregătite. Starea emoțională trebuie să se perfecționeze.

E. Asistenți – în funcție de complexitatea trainingului, trainerul poate solicita un asistent care să îl ajute să pregătească sala, materialele, jocurile sau să facă poze/videoclipuri.

F. Stagiarii - înainte de formare aflăm informații despre cursanți, precum vârsta, ocupația, educația și nevoile, pregătind astfel o structură de pregătire potrivită cursanților.

**Training.** Reprezintă dezvoltarea efectivă a instruirii și explică modul în care se desfășoară un training de la partea de introducere până la finalizarea instruirii .

A. Introducere:

*Cunoașterea* – se realizează printr-o aplicație de cunoștințe, prin care studenții învață despre interesele celuilalt, mediul lor, numele lor etc. Această aplicație are rolul de a facilita comunicarea între cursanți și trainer în timpul instruirii.

*Evaluarea nevoilor* – este un subiect foarte important într-un training. În funcție de nevoile cursanților, se stabilește conținutul instruirii. Nevoile se colectează la începutul

instruirii și, la finalul acestuia, se verifică dacă toate au fost îndeplinite și, dacă nu, se discută din nou nevoile care nu au fost satisfăcute în timpul instruirii.

*Regulile* – sau recomandările au rolul de a asigura un mediu bun. Acestea sunt convenite de comun acord de către participanți și nu trebuie să jignească pe nimeni sau să consume timp.

*Check-in/out* - se desfășoară în timpul trainingelor mai lungi, astfel încât să putem evalua gândurile sau informațiile pe care participanții doresc să le învețe în timpul zilei, precum și informațiile relevante pe care le-au reținut la sfârșitul zilei.

B. Cuprins sau inserții de capitol. Fiecare capitol de informare are următoarele componente:

*Metodele de livrare* - sau metodele de predare vor ajuta participanții să înțeleagă informațiile și îi vor ajuta pe formatori să ofere formarea în cel mai potrivit mod pentru cursanții lor. Este un subiect foarte important într-un training, deoarece metodele pe care le folosim trebuie să fie cele mai potrivite pentru timpul de informare pe care o livrăm, dar și să ne asigurăm că toți cursanții înțeleg ceea ce transmitem.

*Jocuri* – au rolul de a relaxa atmosfera, dar și de a descoperi informații utile despre elevi. Acestea pot fi jocuri de cunoaștere, jocuri de rol, jocuri de spărgător de gheață, energizante, jocuri de încredere sau motivaționale.

*Stiluri de predare* - ajută formatorii să-și folosească cât mai bine personalitatea, să-și dea seama ce fel de formatori sunt pe baza abilităților pe care le au, ce tipuri de cursanți pot întâlni în cursuri și cum îi pot gestiona în cele mai bune moduri. De asemenea, este important pentru că definește un trainer în funcție de suita personalizată de metode de învățare utilizate.

C. Finalizare:

*Debriefing* - este un proces care implică o discuție și o analiză detaliată a informațiilor, experiențelor sau activităților desfășurate într-un eveniment, cum ar fi un training, o misiune sau o activitate de grup. Este conceput pentru a permite participanților să împărtășească și să discute experiențele lor, să analizeze ceea ce s-a întâmplat și să tragă concluzii din acestea.

*Evaluare* - se recapitulează informațiile din instruire pentru a vedea dacă este nevoie de a insista asupra anumitor subiecte, dar și de a sublinia anumite informații discutate în timpul zilei, pentru a fi reținute mai ușor de către elevi.

*Feedback fierbinte* - la sfârșitul instruirii, participanții oferă feedback pentru trainer și formare, ajutând astfel la îmbunătățirea acestora.

**Post-training.** Reprezintă procesul care are loc după terminarea trainingului. Componentele post-formare sunt importante pentru stabilirea și urmărirea competențelor dobândite :

A. Cold Feedback (la câteva zile după training) - se realizează printr-un formular online și are rolul de a evalua feedback-ul cursanților după terminarea trainingului, când aceștia au avut timp să-și pună în ordine informațiile și poate oferi feedback obiectiv.

B. Urmărire - are rolul de a menține legătura cu participanții și de a vă informa despre subiectele discutate, competențe dobândite sau informații noi. Dacă cursanții participă la noi cursuri, este util să pună informații noi împreună cu informațiile vechi.

### **Exemplu.**

#### PRE-TRAINING

##### 1. Informații și structură

##### Cercetare

- Cautăm informații:

- Unde găsim informații - pe internet (articole, youtube), în arhivele de formare, în cărți (!!), de la alți traineri, de la diverși specialiști (în acest caz, de la oameni)
- Chiar dacă ați mai susținut trainingul, încercați să rămâneți curioși și creativi, pentru că oamenii pentru care veți ține trainingul vor fi diferiți, cu nevoi și personalități diferite

- Selectăm informațiile relevante:

- în funcție de cursanți (domeniul în care lucrează, dacă au participat la traininguri înainte sau la formarea pe care urmează să-l susțineți, vârsta, facultatea, interesele, motivul participării la training sau nevoile lor (dacă cum)) și contextul instruirii (de exemplu: au fost oamenii forțați să participe? – și atunci poate că ați dori să aveți mai multe activități captivante cu ei, mai degrabă decât să-i plictisești sau să-i obosești ca la curs)

Crearea structurii

- Planificăm activitățile, ne gândim la jocuri și metode de predare
- Dacă tinem online, ne asigurăm că avem posibilitatea de a desfășura o activitate pe platforme online
- Este posibil ca participanții să fi participat fie la același training, fie la alte traininguri din aceeași serie, așa că avem grijă să nu ne repetăm cu activitățile sau jocurile pe care le facem (putem întreba ceilalți traineri ce au făcut sau pur și simplu veni cu ceva mai neobișnuit)
- Facem copii de rezervă pentru jocuri/activități, astfel încât să aveți mai multe opțiuni în funcție de modul în care se comportă participanții
- Aproximăm cât va dura fiecare secțiune a trainingului, astfel încât să reușim să fim punctuali în timpul trainingului (că e nasol să-i spui unui participant că va petrece 6 ore la training, când de fapt tu o vei păstra timp de 8 ore, pentru că nu ai terminat)

Învăța

- Învăță informațiile (dacă nu le cunoști deja) și repetă-le

- Dacă ai de gând să ai un alt trainer, aruncă o privire și pe partea celuilalt, astfel încât să fii pregătit dacă el/ea va renunța și să ai o idee despre ce va vorbi celălalt

## 2. Materiale

Încercați să pregătiți din timp materialele pe care le veți folosi, astfel încât să le aveți pregătite în ziua trainingului.

- curs/informațional – fișe, materiale virtuale (documente, prezentări), acces la arhive
- ajutoare – note post-it, foi de flipchart, rechizite, scotch, markere, spaghete, ouă, orice fel de material care va fi folosit pentru predare sau exerciții
- markere
- ar trebui să fie un flipchart, nu permanent (se vede pe foaia din spate sau prin foi) și nu o tablă, pentru că se uzează mai repede pentru că absoarbe foaia)
- sa fie între 3 - 5 mm grosime
- să nu fie pătrată, ci cu vârf de con
- electronice – baterii, cabluri, încărcătoare, prelungitoare, videoproiector, cameră, cameră, televizor; h
- pentru online, de exemplu: cont Zoom premium, acces la kahoot/menti etc

## 3. Logistica

- Asezam scaunele în semicerc (adică nu un U), astfel încât de la trainer până la cel mai îndepărtat scaun să fie 5 metri (adică este perfect pentru aproximativ 15 persoane)

- Sala trebuie să fie suficient de mare pentru a încăpea participanții, iar trainerul îi poate vedea pe toți fără să întoarcă capul pentru a-i vedea pe cei de la capetele semicercului; dacă camera este prea mare poate fi creată cu ușurință, participanții pot fi distrași de obiectele din jur; o cameră prea mare permite participanților să se distanțeze (față de o cameră potrivită care apropie oamenii din punct de vedere fizic)
- Oferim o masă mică cu lucruri, putem pune acolo o foaie cu structura, apă, markere, alte materiale pe care le vom folosi
- Așezăm flipchart-ul undeva în centru, astfel încât trainerul împreună cu flipchart-ul să fie aproape de mijlocul liniei dintre participanți la capetele semicercului; și ajustăm înălțimea flipchart-ului astfel încât să fie mai înalt decât trainerul cu o palmă
- Lumina ar trebui să fie potrivită, suficient de puternică pentru a vedea trainerul, flipchart-ul
- Lumina rece este de preferat luminii calde, deoarece aceasta din urmă te înmoaie, este asociată cu apusul
- Ne asigurăm că nu există zgomot de fond și că nu există „elefanți”, sau elemente care distrag atenția trainerului (un post-it lipit arbitrar pe un perete, un tablou ciudat, ceva pe jos (în perimetrul format). de către cursanți și trainer))

#### 4. Trainerul

- Sosiți cu 20-30 de minute înainte de începerea trainingului pentru a pregăti camera și materialele și pentru a vă asigura că totul este în regulă
- Vine îngrijit, odihnit, concentrat, bine dispus,



- Vine cu îmbrăcăminte și accesorii adecvate

Purtați haine de culoare neutră, nu prea strâmte, nici prea largi

Haine și pantofi simple, sau de bază, după cum se spune

Unghii nu prea lungi, culori neutre sau nimic

Fără inele, brățări, coliere, cercei sau alte accesorii care distrag atenția; poți purta cercei mici, simpli, de exemplu, un ceas simplu, brățări subțiri etc. (ideea este să nu distragi atenția de la ceea ce spui și transmiteți)

## 5. Cursanții

- Câți vor veni la training?

- Trainerul/asistentul/organizatorul (după caz) ajută la contactarea celor înscriși pentru a confirma dacă vor participa și pentru a-i informa (cu privire la ora evenimentului, locația, durata etc.)

- Cunoașteți tot ce am spus mai sus despre structură (pe cât posibil)

Organizarea organizației de formare – (se va scrie o nouă foaie de flipchart)

- rolul organizației TR este făcut astfel încât viitorii formatori să aibă o imagine de ansamblu pentru a se asigura că instruirea decurge corect.

Poate fi scris pe flipchart Trainer vs. Organizator

Dacă formatorii provin din ONG-uri din zonă, se recomandă să se facă o paralelă între ceea ce sunt formatorii asistenți și organizatori.

În departamentul de instruire, formatorii împreună cu asistenții se ocupă de organizarea instruirii - preiau materialele de la sediul ONG-urilor, se ocupă de poze, contactează participanții, se ocupă de pauza de masă etc.

În schimb, atunci când o asociație cere un anumit training sau în general, când vorbim despre medii corporative și mai profesionale, trainerul doar trimite lucrurile de care are nevoie, cere un formular în care să afle nevoile participanților, de exemplu , programul, modul de a fi sala etc. Organizatorul devine asociație, firma etc., se ocupa de tot ceea ce inseamna logistica, alimentatie, poze si mentinerea contactului cu participantii.

Termenul de asistent trainer este cunoscut doar în cadrul departamentului în legătură cu proiectele sale sau atunci când un trainer dorește să ia un asistent de la catedră care să-l ajute în pregătirea sa. Dar, în general, organizatorul este cel care are grijă ca trainingul să se desfășoare corect și este termenul potrivit atunci când vorbim despre organizarea unui training.

#### INAINTE DE

- preluarea materialelor necesare de la trainer;
- pregătirea camerei/camera (memorie/baterie);
- inchiriere/rezervare camere conform cerintelor trainerului;

- Durata TR, programul, conținutul TR, locația sau informațiile necesare care trebuie transmise participanților de către trainer (toată lumea ar trebui să aibă o agendă, deoarece durează foarte multe ore);
- crearea unui grup de social media sau a unui formular prin care participanții să poată comunica (recomandat pentru traininguri care au loc pe o perioadă mai lungă)

#### ÎN TIMPUL TRAININGULUI

- Poze;
- Pauza de masa - asigurarea comenzilor in avans, realizarea unei liste cu ceea ce doresc oamenii etc.;
- Contactați trainerul dacă are nevoie de ceva;

#### DUPĂ

- curatenie hol (aranjarea scaunelor, dus de gunoi etc.)
- Trimiterea detaliilor importante către participanți: formulare de feedback, fișe, ppt, imagini;

#### POST-TRAINING

În etapa post-training, îi învățăm pe formatori să aplice feedback-ul cercetării, prin trimiterea unui formular la câteva zile după finalizarea instruirii, oferind astfel cursanților un feedback la care au avut mai mult timp să se gândească.

Tot în etapa post-training are loc follow-up-ul, trainerul menținând contactul cu cursanții săi, oferindu-le noi oportunități de formare, sau noi informații despre formarea la care au participat.



## **VI. TIPS & TRICKS**

### **V.1 Tips & Tricks despre cum să fii mai bun trainer**

A fi un bun formator implică o combinație de comunicare eficientă, expertiză puternică în materie, empatie și capacitatea de a implica și de a inspira cursanții. Iată câteva sfaturi și trucuri care te vor ajuta să devii un trainer de succes:

#### **1. Cunoaște-ți publicul:**

- Înțelegeți mediile, experiențele și stilurile de învățare ale participanților dvs.
- Adaptați-vă abordarea pentru a satisface nevoile și interesele specifice ale grupului.

#### **2. Stabiliți obiective clare de învățare:**

- Articulează clar scopurile și obiectivele sesiunii de training.
- Asigurați-vă că participanții înțeleg ce vor câștiga din experiența de învățare.

#### **3. Fii pasionat și entuziast:**

- Dați dovadă de entuziasm real pentru subiect.
- Pasiunea este contagioasă și poate inspira participanții să fie mai implicați.

#### **4. Încurajează participarea activă:**

- Creați oportunități pentru participanți de a se implica activ în procesul de învățare.
- Folosiți activități interactive, discuții de grup și exerciții practice.

**5. Fii adaptabil:**

- Fii flexibil și adaptabil la nevoile participanților.
- Ajustați-vă metodele de predare în funcție de dinamica grupului.

**6. Furnizați instrucțiuni clare:**

- Comunicați clar așteptările și instrucțiunile.
- Asigurați-vă că participanții înțeleg ce se așteaptă de la ei în timpul activităților și evaluărilor.

**7. Utilizați metode de predare variate:**

- Folosiți o combinație de metode de predare pentru a satisface diferite stiluri de învățare.
- Combinați prelegeri, activități de grup, multimedia și exemple din lumea reală.

**8. Creați un mediu de învățare pozitiv:**

- Promovați o atmosferă sigură și incluzivă în care participanții se simt confortabil să-și exprime gândurile.
- Încurajează comunicarea deschisă și respectă diverse perspective.

**9. Utilizați eficient tehnologia:**

- Folosiți tehnologia pentru a îmbunătăți experiența de învățare.

- Încorporați multimedia, resurse online și instrumente interactive atunci când este cazul.

**10. Oferiți feedback constructiv:**

- Oferiți feedback specific și constructiv pentru a ajuta participanții să se îmbunătățească.
- Evidențiați atât punctele forte, cât și domeniile de îmbunătățire.

**11. Fii accesibil și disponibil:**

- Fii accesibil și fii disponibil pentru întrebări și discuții.
- Stimulați un sentiment de accesibilitate și sprijin.

**12. Rămâneți la curent în domeniul dvs.:**

- Actualizați-vă continuu cunoștințele în domeniul dvs. de expertiză.
- Partajați informații relevante și actualizate cu participanții.

**13. Gestionați-vă timpul în mod eficient:**

- Planificați-vă sesiunile pentru a utiliza cât mai bine timpul.
- Fiți atenți la ritmul pentru a menține participanții implicați fără să vă grăbiți.

**14. Demonstrează empatie:**

- Înțelegeți provocările și preocupările participanților dvs.
- Arată empatie și creează un mediu de învățare favorabil.

**15. Încurajează învățarea continuă:**

- Insuflă o cultură a învățării pe tot parcursul vieții prin promovarea curiozității și a dorinței de auto-îmbunătățire continuă.
- Oferiți resurse pentru explorare și dezvoltare ulterioară.

**16. Reflectați și căutați feedback:**

- Reflectați la sesiunile de training și căutați feedback de la participanți.
- Folosiți feedback-ul pentru a identifica zonele de îmbunătățire și pentru a vă rafina abordarea.

Amintiți-vă că a fi un trainer eficient este un proces continuu de învățare și adaptare. Încorporând aceste sfaturi și trucuri în abordarea dvs. de formare, puteți crea o experiență de învățare pozitivă și de impact pentru participanții dvs.



## **V.2 Tips & Tricks pentru a alege cele mai bune metode de training**

Alegerea metodelor potrivite de training este crucială pentru eficacitatea programului dumneavoastră de training. Cea mai bună abordare depinde de diverși factori, inclusiv natura conținutului, obiectivele de învățare și preferințele publicului dvs. Iată câteva sfaturi și trucuri pentru a vă ajuta să alegeți cele mai potrivite metode de training:

### **1. Înțelegeți-vă publicul:**

- Luați în considerare antecedentele, experiența și stilurile de învățare ale publicului dvs.
- Alegeți metode care rezonază cu participanții dvs. și care răspund preferințelor acestora.

### **2. Definiți obiective clare de învățare:**

- Articulează clar scopurile și obiectivele trainingului tău.
- Aliniați alegerea metodelor cu rezultatele dorite.

### **3. Luați în considerare conținutul:**

- Diferite tipuri de conținut pot necesita metode de instruire diferite.
- Utilizați un amestec de metode pentru a se potrivi complexității și naturii materialului.

#### **4. Diversificarea metodelor de predare:**

- Includeți o varietate de metode de predare pentru a satisface diferite stiluri de învățare.
- Combinați prelegeri, discuții, activități practice și prezentări multimedia.

#### **5. Activități interactive:**

- Includeți activități care implică participanții în mod activ.
- Utilizați jocuri de rol, studii de caz, simulări și exerciții de grup pentru a îmbunătăți învățarea.

#### **6. Tehnologia de pârghie:**

- Integrați tehnologia pentru a îmbunătăți experiența de formare.
- Utilizați platforme de învățare electronică, seminarii web și instrumente interactive pentru o abordare de învățare mixtă.

#### **7. Instruire practică:**

- Pentru formarea bazată pe competențe, oferiți experiențe practice.
- Permiteți participanților să exerseze și să aplice ceea ce au învățat într-un mediu real sau simulat.

#### **8. Facilitați discuțiile de grup:**

- Încurajați discuțiile deschise pentru a promova învățarea între egali.

- Facilitați conversațiile care le permit participanților să împărtășească perspective și perspective.

#### **9. Învățare în ritm propriu:**

- Luați în considerare modulele de învățare în ritm propriu, în special pentru subiectele care permit explorarea individuală.
- Oferiți resurse și activități pe care participanții le pot finaliza în propriul ritm.

#### **10. Aplicații din lumea reală:**

- Relaționați conținutul de formare cu scenariile din lumea reală.
- Folosiți studii de caz și exemple pe care participanții le pot aplica direct în munca lor.

#### **11. Metode de evaluare:**

- Alegeți metode de evaluare care se aliniază cu obiectivele dvs. de învățare.
- Includeți chestionare, teme sau evaluări practice pentru a măsura înțelegerea.

#### **12. Mecanisme de feedback:**

- Implementați mecanisme de feedback pentru a înțelege eficacitatea metodelor dvs.
- Folosiți feedback-ul participanților pentru a vă ajusta și îmbunătăți abordarea de training.

**13. Flexibilitate și adaptabilitate:**

- Fii flexibil și dispus să-ți adaptezi metodele pe baza feedback-ului participanților.
- Ajustați-vă abordarea dacă anumite metode nu obțin rezultatele dorite.

**14. Luați în considerare constrângerile de timp:**

- Recunoașteți limitările de timp și structurați-vă metodele de training în consecință.
- Prioritizează conținutul și activitățile cheie în intervalul de timp disponibil.

**15. Evaluați preferințele de învățare:**

- Luați în considerare preferințele participanților în ceea ce privește mediile și stilurile de învățare.
- Solicitați contribuții sau efectuați un scurt sondaj pentru a înțelege preferințele lor.

**16. Combinați abordări diferite:**

- Luați în considerare o abordare de învățare mixtă care combină metodele online și cele în persoană.
- Utilizați o combinație de activități sincrone și asincrone.

**17. Îmbunătățire continuă:**

- Evaluați în mod regulat eficacitatea metodelor dvs. de training.

- Îmbrățișați o mentalitate de îmbunătățire continuă și rafinament.

### **18. Stai informat:**

- Fiți la curent cu noile metodologii și tehnologii de formare.
- Explorați abordări inovatoare pentru a vă menține actuale metodele de training.

În cele din urmă, cheia este să fii intenționat în abordarea ta, ținând cont de nevoile și contextul unic al programului tău de formare. Încorporând o combinație atentă de metode, puteți crea o experiență de învățare dinamică și captivantă pentru participanții dvs.

Tipuri de metode de training:

#### **1. Metode tradiționale de training**

Metodele tradiționale de formare au fost fundamentale în educație și dezvoltarea forței de muncă de mulți ani. Deși se pune tot mai mult accent pe abordările inovatoare și interactive, metodele tradiționale încă mai dețin valoare, în special în anumite contexte de învățare. Iată o prezentare generală a unor metode tradiționale de training:

#### **1. Instruire bazată pe cursuri:**

- *Descriere:* Instructorul furnizează informații verbal participanților.

- *Cazuri de utilizare:* Eficient pentru transmiterea eficientă a cantităților mari de informații. Frecvent în mediile academice.

## **2. Demonstrație și prezentare:**

- *Descriere:* instructorii arată cum să efectueze o sarcină sau să folosească un instrument.
- *Cazuri de utilizare:* Potrivit pentru formarea bazată pe abilități, cum ar fi abilitățile tehnice sau operarea echipamentelor.

## **3. Studii de caz:**

- *Descriere:* Scenariile reale sau ipotetice sunt prezentate pentru analiză și discuție.
- *Cazuri de utilizare:* Încurajează gândirea critică și aplicarea cunoștințelor teoretice în situații practice.

## **4. Joc de rol:**

- *Descriere:* Participanții își asumă roluri specifice și joacă scenarii.
- *Cazuri de utilizare:* Eficient pentru dezvoltarea abilităților interpersonale, cum ar fi serviciul pentru clienți sau rezolvarea conflictelor.

## **5. Materiale imprimare:**

- *Descriere:* materiale de instruire furnizate în formă scrisă, cum ar fi manuale, manuale sau fișe.

- *Cazuri de utilizare:* Util pentru învățarea în ritm propriu sau ca materiale de referință în timpul și după training.

#### **6. Instruire bazată pe discuții:**

- *Descriere:* Participanții se angajează în discuții de grup conduse de un instructor.
- *Cazuri de utilizare:* stimulează gândirea critică, încurajează colaborarea și permite perspective diverse.

#### **7. Sesiuni de întrebări și răspunsuri:**

- *Descriere:* Participanții pun întrebări, iar instructorul oferă răspunsuri.
- *Cazuri de utilizare:* facilitează clarificarea și înțelegerea mai profundă a conceptelor.

#### **8. Mentorat și ucenicie:**

- *Descriere:* Persoanele cu experiență ghidează și antrenează persoane mai puțin experimentate.
- *Cazuri de utilizare:* Eficient pentru formarea la locul de muncă și transmiterea abilităților și cunoștințelor practice.

#### **9. Ateliere:**

- *Descriere:* Sesiuni practice în care participanții se angajează activ în activități practice.

- *Cazuri de utilizare:* Potrivit pentru dezvoltarea abilităților și aplicarea cunoștințelor teoretice.

#### **10. Teste și examene tradiționale:**

- *Descriere:* Evaluare prin examene scrise sau orale pentru a evalua păstrarea cunoștințelor.
- *Cazuri de utilizare:* frecvente în mediile academice pentru a măsura înțelegerea materialului de curs.

#### **11. Formare la locul de muncă (OJT):**

- *Descriere:* angajații învață prin observație și experiență practică la locul de muncă.
- *Cazuri de utilizare:* Eficient pentru abilitățile și sarcinile specifice unui loc de muncă.

#### **12. Instruirea colegilor:**

- *Descriere:* angajații se antrenează reciproc, împărțind cunoștințe și abilități.
- *Cazuri de utilizare:* încurajează o cultură de învățare colaborativă în cadrul organizației.

#### **13. Sesiuni de recitare:**

- *Descriere:* Participanții repetă informații sau concepte pentru a consolida învățarea.



- *Cazuri de utilizare:* frecvente în învățarea limbilor străine sau formarea bazată pe memorare.

#### **14. Evaluări tipărite:**

- *Descriere:* Teste și chestionare distribuite pe hârtie.
- *Cazuri de utilizare:* Metodă tradițională de evaluare a cunoștințelor și înțelegerii.

#### **15. Seminarii:**

- *Descriere:* Prezentări sau discuții formale susținute de un expert într-un domeniu specific.
- *Cazuri de utilizare:* Oferă cunoștințe aprofundate despre un anumit subiect unui public larg.

Aceste metode tradiționale au fost eficiente în anumite contexte, iar utilizarea lor continuă este adesea justificată pe baza obiectivelor de învățare, a caracteristicilor publicului și a naturii conținutului predat. Cu toate acestea, integrarea acestor metode cu abordări mai moderne și interactive poate crea un program de training complet și eficient.

## **2. Metode interactive de training**

Metodele de instruire interactive sunt concepute pentru a implica în mod activ participanții, încurajând colaborarea, gândirea critică și învățarea practică. Aceste metode

sunt deosebit de eficiente în promovarea unei experiențe de învățare dinamice și participative. Iată câteva metode populare de training interactiv:

### 1. **Discuții de grup:**

- *Descriere:* participanții discută subiecte, împărtășesc perspective și se angajează în dialog.
- *Cazuri de utilizare:* încurajează colaborarea, perspectivele diverse și gândirea critică.

### 2. **Sesiuni de brainstorming:**

- *Descriere:* Participanții generează idei creative într-un cadru de grup.
- *Cazuri de utilizare:* util pentru rezolvarea problemelor, generarea de idei și stimularea inovației.

### 3. **Ateliere interactive:**

- *Descriere:* Sesiuni practice în care participanții participă activ la activități și exerciții.
- *Cazuri de utilizare:* Eficient pentru dezvoltarea abilităților și aplicarea practică a cunoștințelor.

### 4. **Joc de rol:**

- *Descriere:* Participanții își asumă roluri specifice și joacă scenarii.
- *Cazuri de utilizare:* Îmbunătățește abilitățile interpersonale, cum ar fi comunicarea și rezolvarea conflictelor.

#### 5. **Exerciții de simulare:**

- *Descriere:* Participanții se angajează în scenarii realiste pentru a exersa abilități specifice.
- *Cazuri de utilizare:* frecvente în domenii precum asistența medicală, răspunsul în caz de urgență și formarea în aviație.

#### 6. **Studii de caz:**

- *Descriere:* Scenariile reale sau ipotetice sunt prezentate pentru analiză și discuție.
- *Cazuri de utilizare:* Încurajează gândirea critică și aplicarea cunoștințelor teoretice.

#### 7. **Gamificare:**

- *Descriere:* Încorporarea elementelor de joc, cum ar fi competiția, provocările și recompensele, în training.
- *Cazuri de utilizare:* crește implicarea, motivația și păstrarea informațiilor.

#### 8. **Predarea la egal la egal:**

- *Descriere:* Participanții predau pe rând concepte colegilor lor.
- *Cazuri de utilizare:* întărește învățarea, încurajează comunicarea și construiește un mediu de învățare colaborativ.

#### 9. **Dezbateri:**

- *Descriere:* Participanții argumentează și apără diferite puncte de vedere pe o anumită temă.
- *Cazuri de utilizare:* Îmbunătățește gândirea critică, abilitățile de comunicare și capacitatea de a articula idei.

#### **10. Prelegeri interactive:**

- *Descriere:* Combinând cursurile tradiționale cu elemente care necesită implicarea participanților.
- *Cazuri de utilizare:* Menține o anumită structură, permițând în același timp interacțiunea și întrebările participanților.

#### **11. Activități de rezolvare a problemelor:**

- *Descriere:* Participanții lucrează împreună pentru a rezolva probleme din lumea reală sau ipotetice.
- *Cazuri de utilizare:* construiește munca în echipă, abilitățile de luare a deciziilor și capacitatea de a aplica cunoștințele în situații practice.

#### **12. Instruire în realitate virtuală (VR):**

- *Descriere:* experiențe captivante folosind tehnologia de realitate virtuală pentru simulări realiste.
- *Cazuri de utilizare:* frecvente în industrii precum asistența medicală, aviația și producția pentru instruire practică.

#### **13. Sondaje și sondaje online:**

- *Descriere:* Colectarea de feedback instantaneu de la participanți folosind instrumente de sondare online.
- *Cazuri de utilizare:* Îmbunătățește interactivitatea, permite ajustări în timp real și evaluează înțelegerea.

#### **14. Proiecte de colaborare:**

- *Descriere:* Participanții lucrează împreună la un proiect sau o misiune.
- *Cazuri de utilizare:* Încurajează munca în echipă, creativitatea și aplicarea cunoștințelor într-un cadru colaborativ.

#### **15. Provocări în camera de evadare:**

- *Descriere:* Participanții rezolvă puzzle-uri și completează provocări pentru a „evada” într-un timp stabilit.
- *Cazuri de utilizare:* Îmbunătățește abilitățile de rezolvare a problemelor, munca în echipă și gestionarea timpului.

#### **16. Aplicații mobile de învățare:**

- *Descriere:* Utilizarea aplicațiilor mobile pentru învățare interactivă, chestionare și conținut gamificat.
- *Cazuri de utilizare:* facilitează învățarea din mers și valorifică tehnologia pentru implicare.

Aceste metode de instruire interactive creează un mediu de învățare antrenant și participativ, permițând participanților să contribuie activ la experiența lor de învățare.

Combinarea unei varietăți a acestor metode poate satisface diferite preferințe de învățare și poate spori eficacitatea generală a programului de formare.

### 3. Abordări inovatoare de formare

Abordările inovatoare de formare folosesc tehnologiile emergente, metodologiile moderne și strategiile creative pentru a îmbunătăți experiența de învățare. Aceste abordări depășesc metodele tradiționale, îmbrățișând noi posibilități de training antrenant și eficient. Iată câteva abordări inovatoare de formare:

#### 1. Realitate virtuală (VR) și realitate augmentată (AR):

- *Descriere:* tehnologii imersive care creează medii simulate (VR) sau îmbunătățesc lumea reală cu elemente digitale (AR).
- *Cazuri de utilizare:* simulări practice, excursii virtuale și experiențe 3D interactive.

#### 2. Învățare personalizată bazată pe inteligență artificială (AI):

- *Descriere:* algoritmi AI analizează comportamentul cursanților pentru a adapta conținutul, ritmul și evaluările în funcție de nevoile individuale.
- *Cazuri de utilizare:* platforme de învățare adaptive, sisteme de instruire inteligente și căi de învățare personalizate.

#### 3. Microînvățare:

- *Descriere:* defalcarea conținutului de formare în unități mici, concentrate și ușor de digerat.
- *Cazuri de utilizare:* tutoriale rapide, videoclipuri scurte și module de învățare de dimensiuni mici pentru învățare din mers și la timp.

#### **4. Jocuri serioase:**

- *Descriere:* jocuri concepute pentru un scop principal, altul decât divertisment, adesea în scopuri educaționale sau de formare.
- *Cazuri de utilizare:* simulări, jocuri de rol și scenarii gamificate pentru dezvoltarea abilităților.

#### **5. Instrumente virtuale de colaborare:**

- *Descriere:* Platforme online care facilitează colaborarea, comunicarea și munca în echipă în medii virtuale.
- *Cazuri de utilizare:* proiecte virtuale în echipă, editare colaborativă de documente și comunicare în timp real.

#### **6. Blockchain pentru înregistrările de training:**

- *Descriere:* Utilizarea tehnologiei blockchain pentru a înregistra și a verifica în siguranță realizările și certificările de formare.
- *Cazuri de utilizare:* asigură transparența, trasabilitatea și autenticitatea acreditărilor de formare.

#### **7. Podcasturi și învățare audio:**

- *Descriere:* furnizarea de conținut de formare prin formate audio, cum ar fi podcasturi și cărți audio.
- *Cazuri de utilizare:* convenabil pentru învățarea din mers, potrivit pentru cursanții auditivi.

#### **8. Cărți electronice interactive:**

- *Descriere:* cărți digitale îmbogățite cu elemente multimedia, chestionare interactive și link-uri.
- *Cazuri de utilizare:* conținut captivant și interactiv pentru învățare în ritm propriu.

#### **9. Chatbot și asistenți virtuali:**

- *Descriere:* interfețe conversaționale bazate pe inteligență artificială care oferă suport și îndrumare instantanee.
- *Cazuri de utilizare:* Răspunsul la întrebările cursanților, furnizarea de informații și ghidarea utilizatorilor prin intermediul materialelor de instruire.

#### **10. Platforme de învățare imersivă:**

- *Descriere:* platforme care integrează diverse tehnologii imersive precum VR, AR și realitate mixtă pentru o experiență de învățare holistică.
- *Cazuri de utilizare:* experiențe de instruire cuprinzătoare cu simulări realiste și conținut interactiv.



### **11. Analytics îmbunătățit:**

- *Descriere:* integrarea inteligenței artificiale și a învățării automate în analiza datelor pentru a oferi informații utile.
- *Cazuri de utilizare:* luarea deciziilor bazate pe date și identificarea tendințelor în eficacitatea instruirii.

### **12. Instruire în robotică:**

- *Descriere:* Instruire practică folosind dispozitive robotizate pentru dezvoltarea abilităților practice.
- *Cazuri de utilizare:* frecvente în producție și asistență medicală pentru instruirea pe sisteme robotizate.

### **13. Aplicații de învățare a limbilor străine bazate pe inteligență artificială:**

- *Descriere:* aplicații de învățare a limbilor străine care utilizează AI pentru a personaliza lecțiile și pentru a se adapta la nivelurile de competență ale cursanților.
- *Cazuri de utilizare:* Pregătire lingvistică individualizată cu feedback în timp real.

### **14. Simulări imersive pentru abilități soft:**

- *Descriere:* simulări virtuale care permit cursanților să exerseze și să îmbunătățească abilitățile soft precum comunicarea și conducerea.

- *Cazuri de utilizare:* scenarii realiste pentru dezvoltarea abilităților interpersonale.

#### **15. Tablouri de bord pentru învățarea Analytics:**

- *Descriere:* reprezentări vizuale ale progresului cursanților și ale datelor de implicare.
- *Cazuri de utilizare:* Monitorizarea și îmbunătățirea eficacității programelor de formare prin analiza datelor.

#### **16. Training automatizare:**

- *Descriere:* Training privind tehnologiile și procesele de automatizare.
- *Cazuri de utilizare:* Pregătirea angajaților pentru roluri care implică automatizarea proceselor robotizate și sisteme autonome.

#### **17. Dispozitive inteligente pentru training la locul de muncă:**

- *Descriere:* dispozitive portabile care oferă informații și îndrumări în timp real în timpul formării la locul de muncă.
- *Cazuri de utilizare:* îndrumări hands-free în domenii precum întreținerea și asistența medicală.

#### **18. Instruire de imprimare 3D:**

- *Descriere:* Training pentru proiectarea și lucrul cu tehnologii de imprimare 3D.

- *Cazuri de utilizare:* Dezvoltarea abilităților în domenii emergente ale producției și prototipării.

#### **19. Training pentru etica AI:**

- *Descriere:* programe de formare care abordează considerentele etice ale inteligenței artificiale și tehnologiilor emergente.
- *Cazuri de utilizare:* creșterea gradului de conștientizare și promovarea utilizării responsabile a inteligenței artificiale în diverse industrii.

#### **20. Acreditare digitală:**

- *Descriere:* Utilizarea insinelor și acreditărilor digitale pentru a recunoaște și a prezenta abilitățile dobândite.
- *Cazuri de utilizare:* sporește credibilitatea realizărilor de formare în spațiul digital.

Aceste abordări inovatoare de formare profită de cele mai recente progrese în tehnologie și pedagogie pentru a crea experiențe de învățare captivante, eficiente și pregătite pentru viitor. Organizațiile pot adapta aceste abordări în funcție de nevoile lor specifice de formare și de natura conținutului livrat.

#### **4. Instruire îmbunătățită prin tehnologie**

Instruirea îmbunătățită prin tehnologie folosește diverse instrumente și platforme tehnologice pentru a îmbunătăți experiența de învățare, făcând-o mai interactivă, accesibilă și eficientă. Iată câteva metode de training îmbunătățite de tehnologie:

#### **1. Platforme de e-learning:**

- *Descriere:* platforme online care oferă conținut de instruire, evaluări și activități interactive.
- *Cazuri de utilizare:* programe de învățare flexibile, acces la o varietate de resurse multimedia și urmărirea progresului.

#### **2. Webinare și săli de clasă virtuale:**

- *Descriere:* sesiuni live, online, care permit participanților să interacționeze cu instructorii și colegii.
- *Cazuri de utilizare:* interacțiuni în timp real, prelegeri virtuale și discuții în colaborare.

#### **3. Sisteme de management al învățării (LMS):**

- *Descriere:* Platforme pentru crearea, gestionarea și furnizarea de conținut digital de instruire.
- *Cazuri de utilizare:* stocarea centralizată a conținutului, urmărirea progresului și facilitarea comunicării.

#### **4. Gamificare:**

- *Descriere:* introducerea elementelor de joc, cum ar fi puncte, insigne și clasamente, în conținutul de training.
- *Cazuri de utilizare:* Îmbunătățește implicarea, motivația și păstrarea cunoștințelor.

#### **5. Învățare mobilă (M-Learning):**

- *Descriere:* Training oferit prin dispozitive mobile, permițând acces oricând și oriunde.
- *Cazuri de utilizare:* Învățare în mișcare, module de microînvățare și evaluări adaptate pentru dispozitive mobile.

#### **6. Multimedia interactivă:**

- *Descriere:* utilizarea elementelor multimedia, cum ar fi videoclipuri, animații și simulări, pentru a îmbunătăți trainingul.
- *Cazuri de utilizare:* Vizualizarea conceptelor complexe, oferirea de exemple din lumea reală și creșterea angajamentului.

#### **7. Realitate virtuală (VR) și realitate augmentată (AR):**

- *Descriere:* tehnologii imersive care creează medii simulate (VR) sau îmbunătățesc lumea reală cu elemente digitale (AR).
- *Cazuri de utilizare:* simulări realiste, instruire practică și învățare prin experiență.

#### **8. Platforme de învățare socială:**

- *Descriere:* platforme online care facilitează învățarea colaborativă, discuțiile și schimbul de cunoștințe.
- *Cazuri de utilizare:* Învățare peer-to-peer, construirea comunității și resurse partajate.

#### **9. Evaluări și chestionare online:**

- *Descriere:* Instrumente digitale pentru crearea și furnizarea de evaluări.
- *Cazuri de utilizare:* feedback imediat, notare automată și performanță de urmărire.

#### **10. Instrumente de videoconferință:**

- *Descriere:* Platforme pentru găzduirea de întâlniri virtuale, sesiuni de instruire și conferințe.
- *Cazuri de utilizare:* colaborare de la distanță, demonstrații live și discuții interactive.

#### **11. Simulări și învățare bazată pe scenarii:**

- *Descriere:* simulări digitale care reproduc scenarii din lumea reală pentru învățare practică.
- *Cazuri de utilizare:* experiență practică, practică de luare a deciziilor și consolidarea abilităților.

#### **12. Sisteme de instruire alimentate de AI:**

- *Descriere:* Sisteme inteligente care se adaptează nevoilor individuale de învățare, oferind îndrumări personalizate.
- *Cazuri de utilizare:* experiențe de învățare personalizate, evaluări adaptive și urmărirea progresului.

### **13. Instrumente de colaborare online:**

- *Descriere:* Platforme pentru editarea documentelor în colaborare, managementul proiectelor și lucrul în echipă.
- *Cazuri de utilizare:* proiecte de grup, lucru virtual în echipă și partajare de documente.

### **14. Resurse de instruire bazate pe cloud:**

- *Descriere:* Stocarea și accesarea materialelor de instruire în cloud pentru partajare și colaborare ușoară.
- *Cazuri de utilizare:* stocare centralizată a resurselor, control al versiunilor și accesibilitate.

### **15. Module de instruire automatizate:**

- *Descriere:* Utilizarea instrumentelor de automatizare pentru a crea și a furniza module de formare.
- *Cazuri de utilizare:* eficientizarea creării de conținut, reducerea sarcinilor manuale și asigurarea coerenței.

### **16. Forumuri online și forumuri de discuții:**

- *Descriere:* Platforme pentru discuții asincrone și schimb de cunoștințe.
- *Cazuri de utilizare:* discuții extinse, schimb de informații și promovarea unui sentiment de comunitate.

#### **17. Aplicații de învățare a limbilor străine îmbunătățite prin inteligență artificială:**

- *Descriere:* aplicații de învățare a limbilor străine care folosesc AI pentru lecții personalizate și feedback în timp real.
- *Cazuri de utilizare:* Pregătire lingvistică individualizată cu conținut adaptabil.

#### **18. Tablă digitală și aplicații de colaborare:**

- *Descriere:* instrumente digitale pentru colaborare în timp real, brainstorming și vizualizarea ideilor.
- *Cazuri de utilizare:* Rezolvarea de probleme în colaborare, sesiuni de ideare virtuală și discuții de grup.

#### **19. Platforme de analiză de învățare:**

- *Descriere:* sisteme care analizează datele cursanților pentru a oferi informații despre eficacitatea instruirii.
- *Cazuri de utilizare:* monitorizarea progresului, identificarea zonelor de îmbunătățire și luarea deciziilor bazate pe date.

#### **20. Podcasturi și webcast-uri:**

- *Descriere:* conținut audio digital pentru instruire.



- *Cazuri de utilizare:* Învățare bazată pe audio, interviuri și informații experți accesibile la cerere.

Aceste metode de instruire îmbunătățite de tehnologie răspund nevoilor în evoluție ale cursanților și organizațiilor, oferind flexibilitate, interactivitate și eficiență în procesul de învățare. Integrarea atentă a acestor instrumente poate duce la o experiență de formare mai captivantă și mai eficientă.

## 5. Training experiențial și practic

Instruirea experiențială și practică implică învățarea prin practică, oferind participanților experiențe practice, din lumea reală, pentru a consolida cunoștințele teoretice. Acest tip de instruire este deosebit de eficient pentru dezvoltarea și aplicarea abilităților. Iată diferite metode și exemple de training experiențial și practic:

### 1. Formare la locul de muncă (OJT):

- *Descriere:* Învățarea în timp ce efectuați sarcini reale la locul de muncă.
- *Cazuri de utilizare:* ucenicie, umbră și experiență practică în mediul de lucru zilnic.

### 2. Simulări și învățare bazată pe scenarii:

- *Descriere:* Crearea de situații reale pentru a permite participanților să ia decizii și să rezolve probleme.

- *Cazuri de utilizare:* simulări de răspuns în situații de urgență, jocuri de strategie de afaceri și scenarii de pacienți virtuale pentru profesioniștii din domeniul sănătății.

### **3. Joc de rol:**

- *Descriere:* Participanții își asumă roluri specifice și joacă scenarii pentru a exersa abilitățile interpersonale.
- *Cazuri de utilizare:* interacțiuni cu serviciul clienți, rezolvarea conflictelor și abilități de negociere.

### **4. Ateliere interactive:**

- *Descriere:* Sesiuni structurate în care participanții se angajează activ în exerciții și activități.
- *Cazuri de utilizare:* activități de teambuilding, ateliere de rezolvare a problemelor și sesiuni de gândire creativă.

### **5. Excursii și vizite la fața locului:**

- *Descriere:* Vizitarea locurilor de muncă sau locațiilor relevante pentru a observa și a învăța direct.
- *Cazuri de utilizare:* tururi ale industriei, vizite la unități de producție și explorarea aplicațiilor din lumea reală a conceptelor.

### **6. Laboratoare practice:**

- *Descriere:* sesiuni practice în care participanții manipulează fizic obiecte sau efectuează experimente.
- *Cazuri de utilizare:* experimente științifice, dezvoltarea abilităților tehnice în laboratoare și prototipuri de produse.

#### **7. Ucenicii și stagii de practică:**

- *Descriere:* Programe pe termen mai lung în care participanții lucrează sub îndrumarea unor mentori cu experiență.
- *Cazuri de utilizare:* Dezvoltarea abilităților practice în diverse domenii, dobândirea de experiență în industrie.

#### **8. Demonstrații interactive:**

- *Descriere:* instructorii prezintă procese sau sarcini, permițând participanților să observe și să pună întrebări.
- *Cazuri de utilizare:* demonstrații de echipamente, experiențe de software și sesiuni de utilizare a produsului.

#### **9. Învățare aventură în aer liber:**

- *Descriere:* Învățare prin activități în aer liber care necesită muncă în echipă, rezolvare de probleme și leadership.
- *Cazuri de utilizare:* retrageri de teambuilding, programe de dezvoltare a leadershipului și formare pentru abilități de supraviețuire.

#### **10. Trainingul aptitudinilor fizice:**

- *Descriere:* Training care se concentrează pe dezvoltarea abilităților fizice și a memoriei musculare.
- *Cazuri de utilizare:* Training sportiv, training de prim ajutor și CPR și tehnici de manipulare manuală.

#### **11. Cursuri de pregătire culinară și de gătit:**

- *Descriere:* experiențe practice de gătit pentru a învăța abilități culinare.
- *Cazuri de utilizare:* programe de formare pentru bucătari, cursuri de gătit pentru team-building și instruire pentru siguranța alimentelor.

#### **12. Proiecte live și implicarea clienților:**

- *Descriere:* Participanții lucrează la proiecte reale pentru clienți sau în cadrul organizației.
- *Cazuri de utilizare:* proiecte de consultanță, dezvoltare software pentru clienți și campanii de marketing.

#### **13. Prototiparea produsului:**

- *Descriere:* Crearea de prototipuri de produse pentru a testa funcționalitatea și pentru a colecta feedback.
- *Cazuri de utilizare:* proiecte de proiectare și inginerie, ateliere de inovare și dezvoltare de produse.

#### **14. Pregătire meșteșugărească:**

- *Descriere:* Dezvoltarea abilităților în meșteșuguri tradiționale, meserii sau practici artisanale.
- *Cazuri de utilizare:* prelucrarea lemnului, prelucrarea metalelor și alte abilități artisanale practice.

#### **15. Simulare de asistență medicală:**

- *Descriere:* Simularea scenariilor medicale pentru a permite profesioniștilor din domeniul sănătății să practice abilitățile clinice.
- *Cazuri de utilizare:* simulări de îngrijire a pacienților, simulări chirurgicale și scenarii de urgență medicală.

#### **16. Ateliere tehnice:**

- *Descriere:* Sesiuni practice axate pe abilități și instrumente tehnice.
- *Cazuri de utilizare:* ateliere de codificare, instruire software și certificări tehnice.

#### **17. Training în aer liber pentru leadership:**

- *Descriere:* Dezvoltarea abilităților de conducere prin activități și provocări în aer liber.
- *Cazuri de utilizare:* programe de dezvoltare a leadershipului, retrageri de teambuilding și cursuri de aventură.

#### **18. Instruire agricolă și practici agricole:**

- *Descriere:* Învățarea abilităților agricole prin activități agricole practice.

- *Cazuri de utilizare:* Cultură, creșterea animalelor și practici agricole durabile.

#### **19. Concursuri de robotică și inginerie:**

- *Descriere:* Participanții proiectează și construiesc roboți sau proiecte de inginerie pentru competiție.
- *Cazuri de utilizare:* competiții de robotică, provocări de proiectare ingineriască și concursuri de inovație.

#### **20. Instruire în abilități de sudare și comerț:**

- *Descriere:* Formare practică în abilități comerciale, cum ar fi sudarea, instalațiile sanitare și tâmplăria.
- *Cazuri de utilizare:* programe de formare profesională, ucenicie și ateliere de dezvoltare a competențelor.

Pregătirea experiențială și practică este valoroasă pentru capacitatea sa de a reduce decalajul dintre teorie și practică, permițând participanților să aplice cunoștințele în situații autentice. Această abordare duce adesea la o mai bună reținere a informațiilor și la dezvoltarea abilităților practice.

#### **6. Training încrucișat și training interfuncțional**

Formarea încrucișată și formarea interfuncțională sunt două abordări legate, dar distincte, ale dezvoltării angajaților în cadrul unei organizații. Să explorăm fiecare concept:

### **Training încrucișat:**

**Definiție:** Formarea încrucișată implică oferirea angajaților de formare în domenii în afara rolurilor sau responsabilităților lor principale. Scopul este de a le extinde abilitățile și cunoștințele, făcându-le mai versatile și capabile să facă față diferitelor sarcini.

### **Aspecte cheie:**

1. **Diversificarea abilităților:** angajații învață abilități dincolo de funcțiile lor actuale de muncă, permițându-le să contribuie în diferite domenii.
2. **Atenuarea riscurilor:** organizațiile reduc riscul asociat cu dependența puternică de persoane specializate, asigurându-se că mai mulți angajați se pot ocupa de sarcini esențiale.
3. **Flexibilitate și adaptabilitate:** angajații cu pregătire transversală se pot adapta mai eficient la schimbările în volumul de muncă, personalul sau cerințele proiectului.
4. **Colaborarea în echipă:** trainingul încrucișat încurajează colaborarea pe măsură ce angajații înțeleg mai bine provocările și cerințele diferitelor roluri.

### **Exemple:**

- Într-un cadru de producție, un lucrător din producție poate primi instruire încrucișată pentru a opera diferite tipuri de utilaje.
- Reprezentanții serviciului pentru clienți pot urma cursuri de formare încrucișată pentru a gestiona întrebările de asistență tehnică, pe lângă întrebările generale ale clienților.

### **Training interfuncțional:**

**Definiție:** Formarea interfuncțională implică reunirea persoanelor din diferite departamente sau funcții din cadrul unei organizații pentru a îmbunătăți colaborarea și comunicarea. Este mai mult despre promovarea unei înțelegeri holistice a modului în care diferite părți ale organizației lucrează împreună.

### **Aspecte cheie:**

1. **Colaborare interdepartamentală:** angajații obțin informații despre funcțiile, procesele și provocările altor departamente.
2. **Îmbunătățirea comunicării:** instruirea interfuncțională îmbunătățește comunicarea între departamente, distrugând silozurile.
3. **Managementul proiectelor:** angajații învață să lucreze împreună la proiecte care implică contribuții din partea mai multor departamente.
4. **Inovație și rezolvarea problemelor:** încurajează gândirea diversă, conducând la soluții inovatoare la provocările organizaționale.

### **Exemple:**

- Managerii din marketing, finanțe și producție pot urma cursuri de formare interfuncțională pentru a colabora la lansarea unui nou produs.
- Ateliere de team-building care implică angajați din diferite departamente care lucrează împreună la exerciții de rezolvare a problemelor.

### **Diferențele cheie:**



### 1. Focus:

- **Cross-Training:** se concentrează pe dezvoltarea abilităților individuale în diferite roluri sau sarcini.
- **Instruire interfuncțională:** se concentrează pe îmbunătățirea colaborării și înțelegerii între diferite departamente.

### 2. Individ vs. Echipa:

- **Instruire încrucișată:** beneficiază în primul rând angajații individuali, făcându-i mai versatili în rolurile lor actuale sau potențiale.
- **Instruire interfuncțională:** Beneficiază echipele și organizația în ansamblu prin îmbunătățirea colaborării interdepartamentale.

### 3. Domeniu de aplicare:

- **Cross-Training:** sferă mai restrânsă, concentrându-se pe dezvoltarea unor abilități specifice.
- **Instruire interfuncțională:** un domeniu mai larg, abordând dinamica modului în care diferitele funcții contribuie la succesul organizațional.

### 4. Scop:

- **Formare încrucișată:** atenuază decalajele de competențe individuale și îmbunătățește flexibilitatea în cadrul rolurilor.
- **Instruire interfuncțională:** promovează o perspectivă organizațională mai holistică și îmbunătățește munca în echipă.

Atât formarea încrucișată, cât și formarea interfuncțională contribuie la o cultură organizațională mai agilă și mai colaborativă. Organizațiile găsesc adesea valoare în implementarea ambelor abordări pentru a se asigura că angajații nu numai că sunt calificați în rolurile lor specifice, ci și înțeleg modul în care rolurile lor se încadrează în imaginea organizațională mai largă.



## VI. Contact și parteneri

### Social media:

<https://www.facebook.com/atenatrainifique>

<https://atena-project.eu/>

Adresa organizatiei conducatoare: SC TRAINIFIQUE SRL str. Paul Greceanu 13 Bucuresti

### Parteneri:

1. Organizație lider: **Trainifique** a fost înființată în 2012 cu scopul specific de a crește generațiile tinere prin dezvoltare personală, continuă și graduală, atât pe plan personal cât și profesional, adecvată realității dar și flexibilă.



Până în prezent, Trainifique a pregătit peste 700 de trainerii, dintre care unii activi în organizații din peste 10 orașe din România, precum Cluj-Napoca, Iași, Arad, Brașov,

Craiova și București. Trainifique organizează peste 200 de sesiuni de formare anual și antrenează peste 2.000 de studenți în fiecare an pentru partenerii/clientii lor.

Portofoliul actual Trainifique include: 1. Training Soft Skills – Comunicare, Tehnici de prezentare, Vorbire în public, Tehnici de vânzare, Negociere, Manipulare vs Persuasiune, Cultură organizațională, Management de evenimente, Strângere de fonduri, Management de proiect, Scriere de proiecte, Managementul timpului, Managementul resurselor, Voluntar Management, Managementul Conflictelor, Limbajul corpului, Încredere și Motivație, Leadership 2. Training Hard Skills – NLP, Management Emotion, Training of Trainers 3. Training Tehnic: Photoshop, Corel, Office, Secretariat, PR și Social Media, HR și Loialitate, Programare , Accelerated Learning, Basic Life Support (BLS) 4. Instruire specializată: Anti-discriminare, Abilități antreprenoriale, Reprezentant medical.

Dintre trainingurile menționate mai sus, cele mai căutate sunt următoarele: 5. Comunicare, 6. Vorbire în public, 7. Managementul timpului, 8. Leadership, 9. Management de proiect.

Motto-ul Trainifique este definit de ideea că: „Noi continuăm să ne dezvoltăm, de ce, pentru că generația noastră construiește!”. Așa că filozofia sa este să investească în tineri pentru a crește profesional, de asemenea, aproximativ 50% din trainingurile Trainifique sunt făcute pro bono pentru tineri/adolescenti.

2. **Solaris FZU** a fost fondată în 1993 ca parte non-profit a Grupului Solaris. Organizația promovează și oferă o gamă sălbatică de activități, pornind de la

activități de învățare, asistență socială, activități pentru bunăstarea tinerilor și până la activități educaționale precum: orientare profesională și de studii, educație extracurriculară, ateliere și formare pentru studenți și formatori, precum și activități gratuite. .

Solaris are măsuri de orientare profesională în domeniul VET și desfășoară activități legate de mediu. În plus, solaris FZU se angajează în numeroase proiecte de integrare a persoanelor excluse sociale și dezavantajate (de exemplu, cu probleme de sănătate fizică și mintală, persoane care se confruntă cu probleme sociale, emigranți, șomeri de lungă durată, tineri cu studii scăzute și slab calificați).



Compania este, de asemenea, implicată în activități privind dialogul european și cetățenia, munca intergenerațională, proiecte culturale și proiecte care utilizează metode de învățare pe tot parcursul vieții. Compania este responsabilă de dezvoltarea, organizarea și implementarea diferitelor competiții educaționale pentru copii și tineri. Cum ar fi concursul de telefoane mobile solare (solarisCUP), concursul regional pentru tânăr cercetător în subiecte științifice sau concursul de poduri de hârtie. Din 2015, Solaris este acreditat și activ în cadrul European Solidarity Corp. Solaris este un partener important de dialog local și regional pe teme precum incluziunea, integrarea emigranților, cetățenia europeană, antreprenoriatul și angajamentul european.

3. **INFOR ELEA** este un consorțiu de 250 de companii și este o fuziune a două mari companii de formare: INFOR înființată în 1994 și ELEA înființată în 1979 de către Grupul OLIVETTI.



Este alcătuită dintr-un grup de parteneri instituționali și economici atât publici, cât și privați, inclusiv Scuola di Management e Economia (Școala de Management și Economie) – Universitatea din Torino. Sediul INFOR ELEA este situat în San Secondo di Pinerolo, lângă Torino, cu mai multe birouri răspândite în regiunea Piemont și Italia: Torino, Roma, Florența, Asti, Alessandria, Cuneo și Pinerolo.

INFOR ELEA este recunoscut oficial ca centru de formare de către autoritatea locală Regione Piemonte și este considerat lider italian în ceea ce privește activitatea de formare ca suport pentru managementul schimbărilor tehnologice, organizaționale, culturale și comportamentale ale companiilor. Datorită legăturii sale cu lumea academică, este capabil să lege, pe de o parte, tendințele în creștere ale teoriilor de management și, pe de altă parte, cerințele și experiența antreprenorilor. Din 1994, INFOR ELEA răspunde nevoilor de formare ale antreprenorilor, angajaților și studenților, sprijinindu-i să se mențină competitivi în afaceri și pe piața muncii și oferind un număr și un tip mare de activități.

4. **FECCOO (Federacion de Ensenanza de Comisiones Obreras)** este o organizație sindicală reprezentativă la nivel național în domeniul educației, creată în 1978, care include membri (din ETC, învățământ primar și secundar, învățământ secundar superior și VET, învățământ superior și cercetare) și este cel mai mare sindicat al profesorilor din Spania.



FECCOO are ca obiectiv principal apărarea intereselor de muncă, profesionale și pedagogice ale persoanelor care activează în predare la toate nivelurile de învățământ și, în aceeași gamă prioritară, apărarea unui predare de calitate, participativă, critică și democratică și incluzivă, ca instrument dinamic al unei societăți mai echitabile și mai libere și al unei coexistențe pașnice, tolerante și nediscriminatorii.

Pe lângă activitatea sindicală specifică, care presupune: protecția drepturilor lucrătorilor din sectorul educațional, negocierea colectivă și asigurarea unor salarii decente, participarea la elaborarea legislației, contribuții la structura și conținutul reformei și dezvoltării standardelor, FECCOO' By Legile și strategia pun accent pe educația și formarea continuă a profesorilor afiliați.

Dezvoltarea acțiunilor pozitive în relațiile de muncă și condițiile de muncă precum și realizarea unei reprezentări echilibrate a bărbaților și femeilor la toate nivelurile, înlăturarea tuturor obstacolelor în calea avansului către paritate în toate structurile sindicale este un alt obiectiv socio-politic al FECCOO.