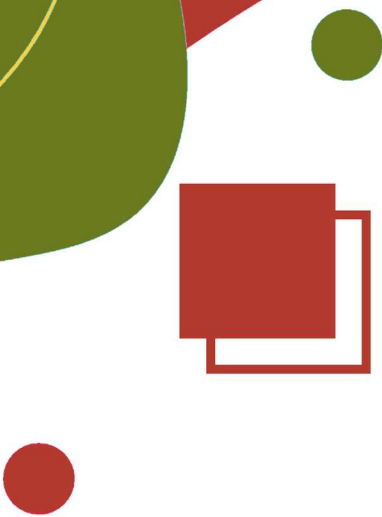
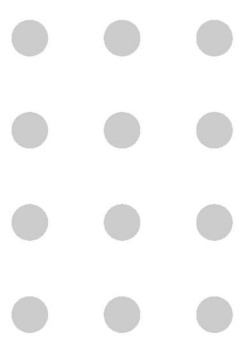
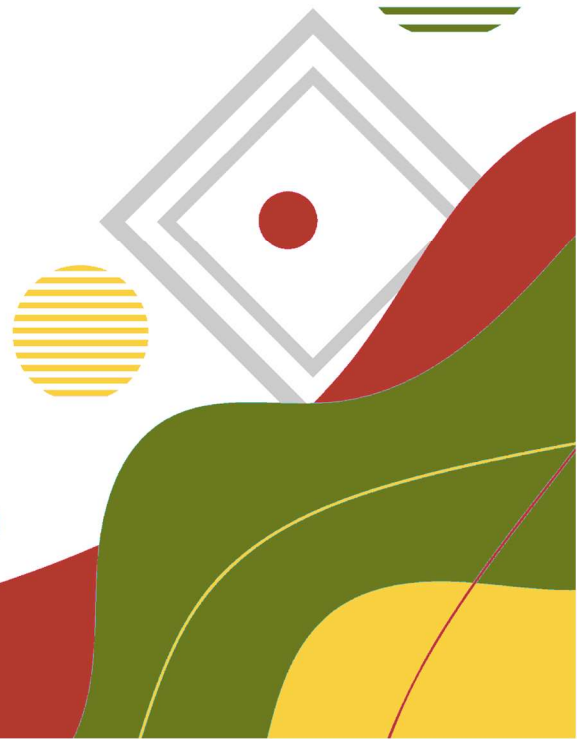
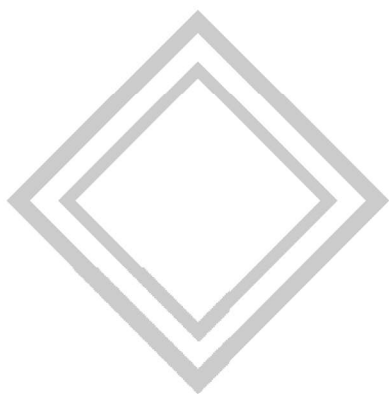




V.I.V.A.

Program de formare
în antreprenoriat social



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Cuprins

1. Introducere	1
Noua eră a muncii de tineret și a antreprenoriatului social	3
Dezvoltare personală – activități practice	10
Surse externe și interne.....	11
Explorarea sinelui.....	12
Propria prezentarea în cadrul unui interviu	14
Crearea unui profil profesional.....	16
Sculptura "Freedom Body"	18
Competențe sociale: auto-prezentare și primele contacte – sarcini individuale și joc în perechi	20
Autocontrol. Cum să faci față emoțiilor negative.....	21
Presarea palmelor	22
Managementul furiei – fișe declanșatoare	23
Lucrul cu emoțiile	24
Improvizatie	28
Continuă, te ascult.....	29
Șeful nerăbdător	31
Statul la rând.....	32
Check in.....	33
Terenul minat.....	34
Meditație	35
Teatrul Verbatim (A cui este povestea asta?)	36
Feedback.....	38
Exerciții de spargere a gheții	41
2. Antreprenoriat social din perspectiva antreprenorilor cu dizabilități de vedere	44
Antreprenoriat social.....	46
Abilități de conducere (activități practice).....	54
Dezvoltarea de strategii pentru rezolvarea problemelor.....	55
Consolidarea dezvoltării personale	59
Monster Talk	61
Pregătirea pentru rolul de facilitator	63
Cum să promovezi un eveniment?.....	65
Dialogul controlat.....	67
Șase pălării gânditoare.....	68
Facilitarea echipei mele.....	70
"Șarpe" – joc de competențe de lucru în echipă.....	71

Aptitudini de persuasiune	73
Dezbateri	74
Caracteristici de conducere	75
Partea pozitivă.....	76
Bazinul cu rechini.....	77
Teatrul Verbatim (Dă-mi voie să spun în locul tău)	78
Responsabilitate	80
Bateria încrederii	82
Tresa leadership-ului	84
În pantofii tăi.....	87
În centrul scenei	88
Brainstorming pentru schimbare.....	90
O autoprezentare creativă.....	91
Abilități legate de antreprenoriatului social (activități și exerciții).....	92
Întreprinderi sociale	94
Active și deficite antreprenoriale și definirea așteptărilor	97
Schimbarea imaginii unei situații familiare	102
Cafeneaua business	105
Timpul pentru acțiune	107
Exerciții pentru a deveni un antreprenor mai bun	110
Brutari fără frontiere	117
Resurse utile.....	129
3. Comunicare interculturală.....	131
Activități	133
Ce este cultura.....	134
Care este efectul clasificării?	139
Ce este comunicarea interculturală?	142
Întocmirea hărții propriei culturi de comunicare într-o echipă diversă, bazată pe 4 stiluri de leadership și management (Meyer, 2017)	144
Comunicarea: contexte ridicate și scăzute (Hall, 1990)	145
Acordul și dezacordul: feedback-ul direct și indirect (negativ) (Hall, 1990)	147
Planificarea: timpul liniar și timpul flexibil	149
Persuasiunea: întâi-principiul și întâi-aplicarea (Trompenaars)	151
Conducerea și luarea deciziilor: distanță de putere (egalitară sau ierarhică), individualism sau colectivism (Kluckhohn, Hofstede)	153
Concluzie: întocmirea de hărți interculturale și interpersonale	155
Formarea competențelor interculturale	159
Prezintă și povestește.....	163

4. Bune practici	164
Activități ale întreprinderilor sociale	166
Tenebris.....	166
BlindArt.....	168
Dialog în întuneric la Hamburg	170
Galerie.....	172
Pâine în întuneric (BIND)	174
Exerciții dramatice V.I.S.I.ON pentru încredere vocală și fizică.....	179
Bibliografie.....	215
Drepturi de autor	216

Contribuții

Acest set de instrumente este rezultatul efortului colectiv al următoarelor organizații:



Ofensiva Tinerilor

România | www.ofetin.ro



**Foundation for Development of
the Cultural and Business Potential
of Civil Society**

Bulgaria | www.cubufoundation.com



**The International Council for
Cultural Centres**

Bulgaria | www.international3c.org



UNIVERSITY OF
THESSALY

**University of Thessaly, Department
of Special Education**

Grecia | www.uth.gr



**The Institute for the Blind, Visually
Impaired and Deaf Blind
Individuals**

Islanda | www.midstod.is



**Italian Union of the Visually
Impaired – Firenze**

Italia | www.uicifirenze.it



Artevelde University College

Belgia | www.artevelde-uas.be



**National Rehabilitation Center for
the Blind – Plovdiv**

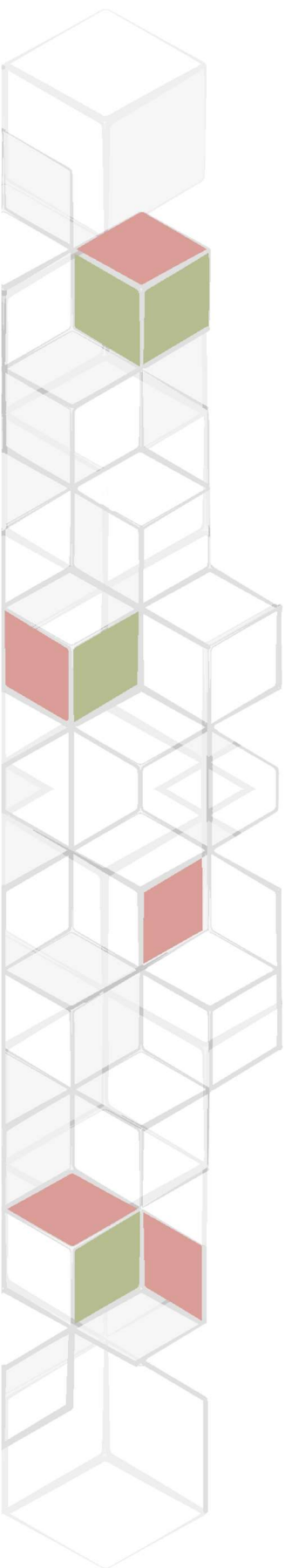
Bulgaria | www.rehcenter.org



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Proiectul a fost cofinanțat prin Programul Erasmus+ al Uniunii Europene.

Sprijinul acordat de Comisia Europeană pentru elaborarea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare a informațiilor conținute în aceasta.



1. Introdurre

Cuprins:

<u>Noua eră a muncii de tineret și a antreprenoriatului social</u>	3
<u>Dezvoltare personală – activități practice</u>	10
<u>Surse externe și interne</u>	11
<u>Explorarea sinelui</u>	12
<u>Propria prezentarea în cadrul unui interviu</u>	14
<u>Crearea unui profil profesional</u>	16
<u>Sculptura "Freedom Body"</u>	18
<u>Competențe sociale: auto-prezentare și primele contacte – sarcini individuale și joc în perechi</u>	20
<u>Autocontrol. Cum să faci față emoțiilor negative</u>	21
<u>Presarea palmelor</u>	22
<u>Managementul furiei – fișe declanșatoare</u>	23
<u>Lucrul cu emoțiile</u>	24
<u>Improvizatie</u>	28
<u>Continuă, te ascult</u>	29
<u>Șeful nerăbdător</u>	31
<u>Statul la rând</u>	32
<u>Check in</u>	33
<u>Terenul minat</u>	34
<u>Meditatie</u>	35
<u>Teatrul Verbatim (A cui este povestea asta?)</u>	36
<u>Feedback</u>	38
<u>Exerciții de spargere a gheții</u>	41

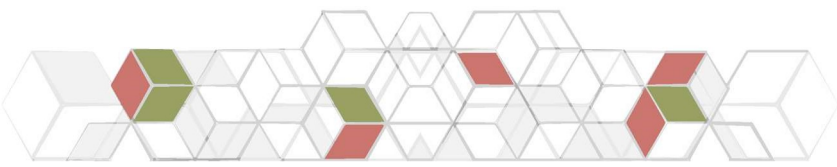


Noua eră a muncii de tineret și a antreprenoriatului social

Există o mare nevoie de creativitate în rândul oamenilor și va deveni și mai intensă în viitor. Oamenii, pentru a-și atinge creativitatea pentru bunăstarea lor, au nevoie de un loc de muncă, indiferent de nevoile lor specifice. În special pentru tineri, găsirea unui loc de muncă este unul dintre obiectivele principale din viața lor, deoarece este un instrument care le va permite să se întrețină singuri. Evident, tinerii cu deficiențe de vedere nu diferă de ceilalți tineri. Lărgirea orizonturilor cognitive, echilibrul mental și socializarea sunt componente esențiale pentru persoanele cu deficiențe de vedere. Este cunoscut faptul că persoanele cu deficiențe de vedere se confruntă cu dificultăți suplimentare în reabilitare, dar și în viața lor de zi cu zi, cum ar fi mobilitatea, educația și divertismentul, care se bazează nu numai pe guverne pentru amenajare spațială, transport, educație, dar și pe lipsa de conștientizare a publicului larg cu privire la problemele legate de deficiențele de vedere. Un număr destul de mare de cercetări au dovedit că adulții cu deficiențe de vedere, aflați la vârsta la care pot începe să lucreze, raportează niveluri mai mici de bunăstare psihosocială decât tinerii de aceeași vârstă care nu au deficiențe de vedere, în ceea ce privește sănătatea mentală, funcționarea socială și calitatea vieții.

Găsirea unui loc de muncă în zilele noastre este o provocare pentru toți tinerii. Tot mai mulți tineri își încep traseele profesionale căutând oportunități de muncă pentru tineret sau activități de voluntariat pentru a construi o anumită experiență și a acumula competențe. Antreprenoriatul social, despre care discutăm în detaliu într-o secțiune de mai jos, este unul dintre cele mai bune instrumente existente pentru crearea de locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități sau cele care se confruntă cu alte dificultăți. Totuși, în majoritatea cazurilor, aceste instrumente sunt inițiate de persoane văzătoare care nu aparțin grupului afectat, cel care ar beneficia de pe urma unei întreprinderi sociale. Tinerii cu dizabilități de vedere trebuie să construiască încrederea și să acumuleze abilitățile necesare pentru a se transforma în antreprenori sociali cu scopul de a-și modela locurile de muncă, mediile de lucru și misiunile, așa cum le place. Construirea acestor abilități, încrederea și rezistența necesită obținerea de conștientizare pe mai multe niveluri diferite.

Conștientizarea și furnizarea instrumentelor de lucru necesare persoanelor cu dizabilități de vedere, în funcție de nevoile speciale ale indivizilor.



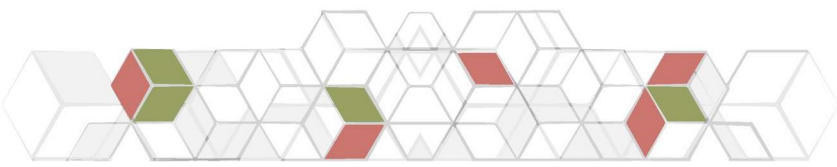


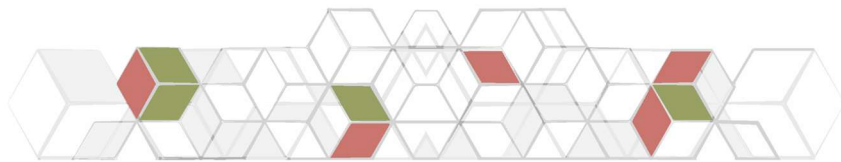
Locul de muncă, precum și circumstanțele, legate de o persoană nevăzătoare sau cu deficiențe de vedere poate afecta sănătatea psihică și fizică a acesteia. Unei persoane cu deficiențe de vedere trebuie să i se ofere echipamentul tehnic adecvat pentru a răspunde nevoilor sale, iar locul de muncă trebuie să fie dotat tehnic pentru a putea fi accesibil. Dreptul persoanelor cu deficiențe de vedere de a avea acces egal la piața muncii este indiscutabil. Includem aici, de asemenea, oportunitatea de a avea instrumentele de lucru potrivite pentru a-și câștiga existența într-un mediu de muncă sănătos. Echipamentul și asistența personală adaptate sau specializate corespunzător ar trebui să fie disponibile pentru persoanele cu deficiențe de vedere. Mai mult, serviciile de reabilitare, formare profesională, îndrumare profesională și plasament care oferă personalului profesional cunoștințe, abilități, experiență, precum și facilitățile și resursele pentru a satisface nevoile lor specifice, asigurând astfel că cei care doresc să găsească un loc de muncă au posibilitatea de a face acest lucru, este, de asemenea, necesar și persoanelor cu deficiențe de vedere.

De obicei, multe ajustări posibile ale instalației sunt simple și ușor de aranjat. Cum ar fi reglarea iluminatului prin adăugarea mai multor lumini sau schimbarea tipului de iluminat utilizat într-un spațiu de lucru. De asemenea, ar putea implica reducerea strălucirii care vine de la ferestre. Comunicare prin poștă vocală sau e-mail, în loc să se scrie informații manual, folosind formate de fișiere care sunt ușor de interpretat de software-ul de citire a ecranului (PDF) acest lucru este posibil. Etichetarea, de asemenea, la locul de muncă a echipamentelor, instrumentelor sau altor articole cu etichete cu litere mari, în Braille sau în alt format care funcționează pentru persoanele cu deficiențe de vedere. Un alt instrument specific este furnizarea dispozitivelor de mărire atunci când este nevoie.

În domeniul accesului tehnologic, sunt esențiale screen saver-ele, lupele de ecran, conversiile de text sintetizate, software-ul convențional Braille și codarea electronică, precum și tastaturile Braille. Unele dintre aceste tehnologii includ:

1. Software pentru citirea ecranului, care redă vocal informațiile afișate pe ecranul unui computer sau dispozitiv și îl transformă în vorbire sintetizată. Aceste informații pot fi, de asemenea, redate pe un afișaj Braille reîncărcabil pe un dispozitiv hardware extern.
2. Sisteme de mărire a ecranului, care permit unui lucrător cu vedere scăzută să vadă clar și ar putea fi instalat pe hard disk-ul acestuia sau printr-o rețea. Acest software poate fi pornit sau dezactivat în funcție de necesități.



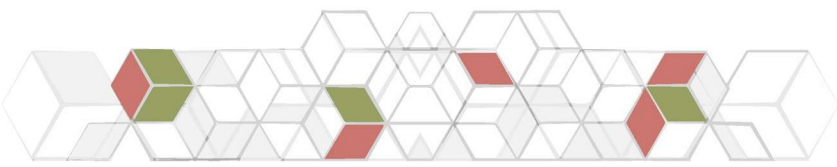


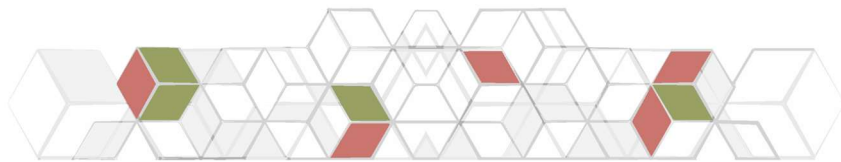
3. Lupe video, pentru a viziona videoclip-uri pe un computer. Ei folosesc camere pentru a pune, pe un ecran sau monitor, o imagine mărită a unui document tipărit sau al unei cărți.
4. Dispozitive Braille - muncitorii care citesc și scriu în Braille pot folosi o varietate de dispozitive la locul de muncă:
 - Afișaje actualizabile Braille: sunt conectate la un computer, apoi traduc informațiile pe ecran și le afișează în Braille;
 - Dispozitive de luare a notițelor în Braille: ajută persoanele cu deficiențe de vedere să ia notițe în timpul întâlnirilor sau în timp ce îndeplinesc alte sarcini;
 - Imprimante Braille: produc documente în Braille;
5. Sisteme de recunoaștere optică a caracterelor (OCR): scanează documentele tipărite și convertesc textul în vorbire.

Conștientizarea tehnologiei de asistență și posibilitățile oferite în ceea ce privește accesibilitatea în mediul de lucru.

Pentru a explora spații necunoscute sau nefamiliare este esențial să se dezvolte abilități eficiente de orientare și mobilitate. Canalul vizual adună cea mai mare parte a informațiilor necesare pentru explorare. Persoanelor cu deficiențe de vedere le lipsesc aceste informații cruciale, confruntându-se cu consecințe și dificultăți în cartografierea spațiilor și orientarea în diverse spații. O problemă importantă pentru persoanele cu deficiențe de vedere, care contribuie negativ la șansele lor de a-și găsi un loc de muncă, se referă la facilități. Din fericire, au fost dezvoltate o serie de instrumente și tehnici pentru a ajuta persoanele cu deficiențe de vedere.

Au existat multe tipuri de tehnologii speciale și de asistență. Cele mai multe dintre ele sunt special concepute pentru a primi informații, prin atingere sau sunet. Cele mai frecvente sunt numite AT și funcționează prin atingere. Un alt mod de a clasifica AT-urile este în funcție de nivelul de independență, atins de individ. În mod specific, acestea oferă suficiente informații pentru persoanele nevăzătoare sau cu deficiențe de vedere pentru a realiza sarcinile în siguranță și în mod independent. În plus, ajutoarele secundare nu sunt suficiente singure și trebuie utilizate împreună cu ajutorul primar. AT-urile nu sunt disponibile în magazine sau online, dar trebuie dezvoltate printr-o comandă specială.





Acestea includ „ochi bionici” care sunt dispozitive necesare, concepute pentru a înlocui funcționarea sistemului optic, de ex. transmiterea luminii prin impulsuri electrice.

Accesibilizarea unei persoane cu deficiențe de vedere, printre multe altele, înseamnă furnizarea de alerte vizuale de orice fel, de la semafoare, la stații de autobuz, indicatoare pietonale etc. În ceea ce privește transportul public, indicatorii de orientare ar trebui să fie adaptați pentru a furniza descrieri audio a informațiilor de navigație, pentru a furniza semnale sonore ale unor locuri importante în călătorie, cum ar fi casele de bilete, toaletele publice, aeroporturile, porturile etc.(Hersh & Johnson, 2008).

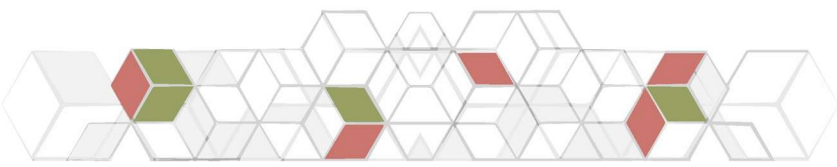
Pentru accesibilizarea clădirilor, a infrastructurilor și serviciilor, ar trebui să se facă aranjamente ergonomice pentru ca locul de muncă să fie spațios și sigur. Pentru sectorul tehnologiei și a informației - datele nu ar trebui să fie vehiculate exclusiv în forme convenționale, ci și în forme alternative, precum formatul digital și scrierea în format Braille, dar și utilizarea de fonturi mari și contrast puternic de culori. Serviciile sau aplicațiile web accesibile trebuie să respecte pe deplin Ghidul de accesibilitate pentru conținut WEB (WCAG) al World Wide Web Consortium - standard și cel puțin la nivel de conformitate AA.

În domeniul accesului tehnologic, sunt esențiale screen saver-ele, lupele de ecran, conversiile de text sintetizate, software-ul convențional Braille și codarea electronică, precum și tastaturile Braille.

Mai mult, imaginea câinilor, îndrumând oamenii cu deficiențe de vedere de-a lungul străzilor și prin spațiile publice este destul de familiară. Câinele ghid este un „ajutor în mobilitate” care poate permite persoanelor cu deficiențe de vedere să călătorească în siguranță. Câinii ghid sunt câini pregătiți profesional, de obicei Labrador, Labrador-Retriever sau uneori Ciobănesc German, deoarece aceste rase pot fi ușor dresate și devin prieteni fideli, asigurându-le operatorilor siguranța și independența în viața de zi cu zi.

Smart Eye Tracking System, este un proiect al Universității Aristotel din Salonic (Grecia), printre alte universități, conceput pentru persoanele cu deficiențe de vedere. Conceptul acestei cercetări este de a aplica mișcarea ochilor la aparatele de control și de a comunica cu asistentul. Dimensiunea sa este aceeași cu cea a unui telefon mobil, cu GPS, un computer de mână încorporat (PDA), cu conectivitate Bluetooth, căști, și comenzi audio.

Conștientizarea standardelor de accesibilizare pentru a asigura accesul tuturor celor implicați.





Ziua mondială de conștientizare a accesibilității este 16 mai. Scopul acestei zile este de a face populația să învețe și să vorbească despre acces digital (web, software, mobil etc.) și persoane cu dizabilități de vedere.

Pentru a permite persoanelor cu deficiențe de vedere să participe în mod egal și activ la societate dar și într-un mod independent, instituțiile statului ar trebui să răspundă corespunzător și să ofere asigurări persoanelor cu deficiențe de vedere. Acest lucru ar trebui să se întâmple în mod egal cu restul societății și să asigure transportul adecvat, mediul fizic, tehnologiile informației și comunicațiilor etc. În consecință, acestea trebuie să promoveze dezvoltarea, producerea sau distribuția informațiilor și tehnologiilor TIC accesibile într-un stadiu incipient, astfel încât aceste tehnologii și sisteme să devină accesibile la costuri reduse.

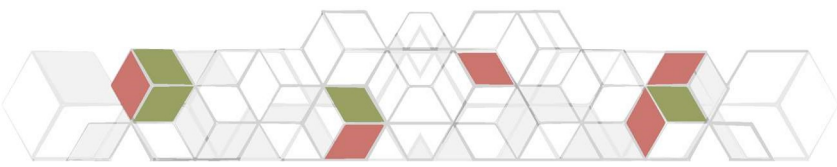
Conștientizarea necesității de a traduce/transforma stimulii vizuali pentru a menține persoanele cu deficiențe de vedere incluse în interacțiunea socială.

Persoanele cu deficiențe de vedere sunt ca toți oamenii, singura diferență fiind faptul că nu pot vedea deloc sau doar foarte puțin. Merg la școală, muncesc, au relații de tot felul și bineînțeles, formează familii. Este posibil să aibă nevoie de ajutor pentru a rezolva anumite lucruri, dar acest lucru nu este ceva ce ar trebui ignorat.

Cercetările internaționale au dovedit că orbirea nu duce automat la o inteligență scăzută, cu excepția cazului în care există circumstanțe specifice, cum ar fi bolile infecțioase, unde inteligența cuiva este probabil să fie afectată. Prin urmare, s-a dovedit că un copil cu deficiențe de vedere are abilități cognitive normale. Cu toate acestea, nivelul său de educație poate fi mai scăzut decât ar trebui să fie, din cauza înțelegerii dificile a conceptelor legate de vedere, lectură lentă și metode de predare necorespunzătoare, lipsa instrumentelor tehnologice etc. (Polychronopoulo, 1995).

Mai mult decât atât, persoanele care se confruntă cu orbire sau cu deficiențe de vedere sunt capabile să citească și să scrie ca toți ceilalți, dar în moduri diferite. De exemplu, prin imprimarea pe hârtie, folosind un font de 14 puncte sau folosind un computer, pe care este disponibil un software special pentru a mări textul pe ecran, pentru a-l reda audio sau pentru a-l afișa în Braille pe un monitor actualizabil în Braille.

Adesea persoanele cu dizabilități de vedere simt că sunt tratați ca persoane complet neajutorate, care nu sunt capabile să fie independente. Mulți oameni se chinuie să comunice cu o persoană cu deficiențe de vedere. De aceea, acestea aplică deseori „triumghiul comunicării”, vorbind de fapt cu persoana însoțitoare. Cu toate acestea, o stare





de spirit pozitivă poate ajuta și spori respectul de sine, precum și bunăstarea psihologică a individului. De asemenea, sprijinul pozitiv din partea societății poate proteja împotriva evenimentelor adverse de viață (Chang S. și Schaller J., 2000), deoarece favorizează adaptarea la condiții stresante, precum orbirea cronică. (Cimarolli V.R. și Boerner K., 2005).

Integrarea socială a persoanelor cu dizabilități de vedere este împărțită în dimensiunea clinico-medicală și psiho-sociologică. Dimensiunea medicală se referă la competențe, dificultăți și șansa de a deveni membri activi pe piața muncii. Punctul de vedere sociologic privește mediul, diferitele moduri de a facilita accesul persoanele cu handicap, integrarea lor industrială, instrumentele de lucru și instrumentele tehnologice etc. (Δροσάκη Ευστρατία, Διπλωματική Εργασία, 2018). Persoanele cu deficiențe de vedere fac parte dintr-un grup mai larg de discriminare socială și, în consecință, acestea experimentează emoții și reacții negative. Prin urmare, informațiile publice și intervenția guvernului în zonele de producție și instruire sunt considerate necesare pentru a îmbunătăți situația existentă. (Polychronopoulou, 1995).

Faptul că toți oamenii au dreptul să fie implicați în societate și să trăiască independent, a fost recunoscut oficial în articolul 21 din „Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități” a Națiunilor Unite. Este important ca toată lumea să înțeleagă că accesul la orice fel de informații necesită doar sentimentul de conștientizare.

Surse de pe internet:

- <https://bura.brunel.ac.uk/bitstream/2438/5000/1/Fulltext.pdf>
- <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/016264340401900302>
- <https://content.iospress.com/articles/journal-of-vocational-rehabilitation/jvr00319>
- <https://www.visionaware.org/info/everyday-living/essential-skills/an-introduction-to-orientation-and-mobility-skills/dog-guides-for-people-with-vision-loss/1234>
- <https://www.w3.org/WAI/fundamentals/accessibility-usability-inclusion/>
- <http://www.euroblind.org/about-blindness-and-partial-sight/facts-and-figures>
- [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2018/603218/EPRS_IDA\(2018\)_603218_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2018/603218/EPRS_IDA(2018)_603218_EN.pdf)
- <http://www.worldblindunion.org/English/VisionHealth/Pages/default.aspx>

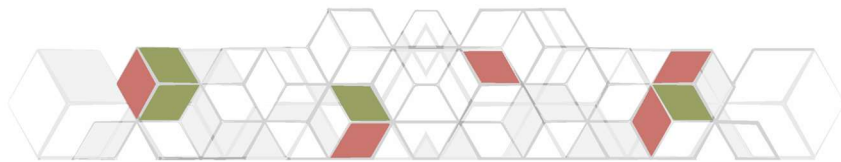


1. Introdurre



- <https://thebestschools.org/careers/jobs-working-with-deaf-blind-visually-impaired/>
- <https://www.trade-schools.net/articles/jobs-for-blind-people.asp#needs>
- http://people.duke.edu/~jmgroh/Encyclopedia_proofs_edited.pdf

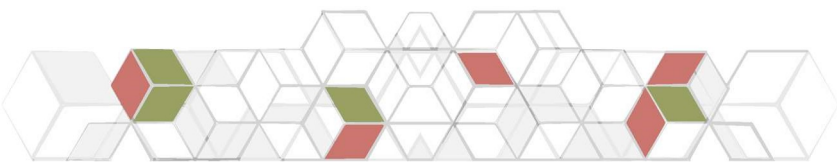




Dezvoltare personală – activități practice

În această secțiune urmează să vă prezentăm exerciții, care sunt relevante pentru lucrul la dezvoltarea personală și dezvoltarea unor echipe de succes. Lucrări de pregătire ca acestea sunt importante, deoarece o persoană trebuie să fie conștientă de propriile abilități și posibilități, precum și de instrumente și metode de îmbunătățire personală, pentru ca rezistența, încrederea, abilitățile de comunicare și carisma să fie construite în jurul caracterului viitorului antreprenor social. După realizarea acestei lucrări asupra sinelui, deși perfecționarea de sine nu ar trebui niciodată terminată sau oprită (există întotdeauna multe alte lucruri de învățat și de dezvoltat), ar trebui să ne concentrăm asupra echipei care urmează să îndeplinească sarcinile întreprinderii sociale. Unul dintre cele mai importante lucruri pe care fiecare antreprenor în devenire îl descoperă în timpul autoevaluării sale (inventarul competențelor) este că nu se poate ocupa de tot ce are nevoie o companie și că ar avea mult mai mult succes dacă el/ea ar face parte dintr-o echipă mai mare de oameni competenți și cu gânduri similare.

.





Surse externe și interne

Obiectiv de învățare/argumentare:

Pentru a ajuta participanții să își îmbunătățească abilitățile și pentru a-i motiva prin evidențierea surselor lor externe și interne de energie și respect de sine.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Se sugerează ca această activitate să fie realizată de participanții cu deficiențe de vedere.

Fiecare participant lucrează singur și scrie pe o foaie de hârtie, împărțită în 2 coloane, în jur de 7 resurse interne (de ex. perseverența mea, zâmbetul meu, corpul meu etc.) și 7 resurse externe (părinte, vreme, casă etc.) de energie și motivație.

După terminarea procedurii de scriere, participanții formează perechi și discută constatările lor, descoperind asemănări și diferențe între ei și, mai ales, răspund la întrebarea „de ce acest lucru mă motivează și cum?”.

Toți participanții se adună într-un cerc și discută rezultatele lor individuale și din cadrul perechilor.

În urma acestei activități, participanții vor avea în jur de 15 minute pentru o scurtă discuție de evaluare a activității. Discuția va fi legată de întrebările de mai jos și de alte întrebări pe care le pot pune participanții.

Materiale necesare:

Hârtie și pixuri, dispozitive și materiale Braille.

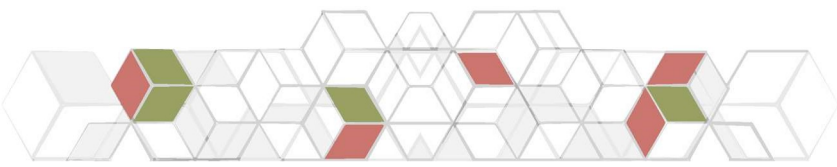
Timp:

60 de minute

Întrebări pentru discuție/debriefing:

Voi adapta aceste cunoștințe la programul meu motivațional de zi cu zi?

Cum mă motivez? Prin utilizarea mai multor surse de energie interne sau externe? De ce?





Explorarea sinelui

Obiectiv de învățare/argumentare:

- Pentru a-i face pe participanți să se simtă liberi și să-și exprime abilitățile, competențele și talentele;
- Pentru a detecta elementele personalității lor care trebuie dezvoltate și consolidate.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Această activitate poate fi desfășurată în grupuri de cinci sau patru persoane cu dizabilități de vedere și un participant/asistent văzător.

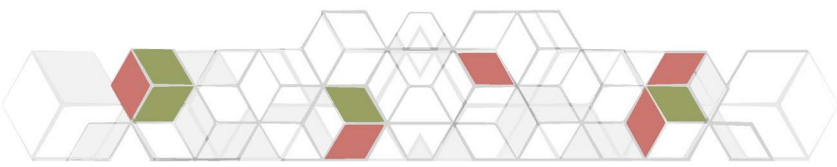
La început, facilitatorul va iniția o conversație legată de cât de încrezători ne simțim în noi înșine și cât de pregătiți suntem atunci când căutăm un loc de muncă. După aceea, participanții vor fi împărțiți în grupuri de cinci, astfel încât lucrul să se desfășoare cu o ușurință mai mare.

Toată lumea va primi hârtie, pixuri sau markere, iar pentru participanții nevăzători, vor fi puse la dispoziție braillere.

Toți participanții vor avea la dispoziție zece-cincisprezece minute pentru a se gândi, iar apoi vor scrie cel puțin cinci cuvinte/expresii care descriu și reflectă punctul lor de vedere personal cu privire la abilitățile, competențele și talentele lor. De exemplu, sociabil, ușor de motivat, capabil să genereze idei atrăgătoare și așa mai departe.

După ce au terminat prima parte a sarcinii, li se vor acorda încă cincisprezece minute pentru a gândi și scrie cel puțin cinci cuvinte/fraze care ei cred că descriu/exprimă elementele personalității lor care trebuie consolidate. De exemplu timid, ezitant în a lua inițiative la locul de muncă, încredere în sine scăzută etc.

Fiecare grup, cu ajutorul asistenților, va lipi bucățile mici de hârtie pe o bucată de hârtie mai mare, realizând o piramidă în care cuvintele/frazele vor fi plasate în ordinea pe care participantul o consideră ca fiind cea mai potrivită, de sus în jos. De exemplu, în partea de sus poate fi cuvântul „sociabil”, pentru că el sau ea consideră că este cea mai bună caracteristică a sa și după aceea va continua și cu celelalte caracteristici rând pe rând.



1. Introducere



Același procedeu îl va urma și întocmirea celeilalte liste cu elementele care trebuie îmbunătățite. De exemplu, „În primul rând trebuie să fiu mai deschis pentru a lua inițiative, din moment ce trebuie să-mi împărtășesc gândurile și ideile la locul de muncă”.

La final, participanții pot purta o discuție, schimbându-și punctele de vedere sau experiențele personale.

Materiale necesare:

Bucăți de hârtie, pixuri și markere, brailier, foarfece și autocolante.

Timp:

80 de minute

Întrebări pentru discuție/debriefing:

- Care sunt cele mai remarcabile caracteristici ale personalității mele și la ce trebuie să lucrez?
- Ce experiențe personale pot împărtăși cu restul grupului pentru a-i ajuta să-și consolideze abilitățile?





Propria prezentarea în cadrul unui interviu

Obiectiv de învățare/argumentare:

- Pregătirea participanților în vederea susținerii unui posibil viitor interviu pentru un loc muncă.
- Ajutarea participanților să se simtă încrezători, în timp ce vorbesc despre ei înșiși.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Această activitate poate fi pusă în aplicare de participanții cu deficiențe de vedere, puși în grupă cu un număr egal de cu asistenți văzători.

Participanții vor primi instrucțiuni pentru un interviu de muncă ipotetic (de exemplu, fiecare grup de trei persoane va efectua un interviu despre un domeniu de muncă diferit: profesor la o școală privată, angajat la birou într-o companie etc.).

Participanții vor lucra în grupuri de câte trei. Unul va fi interviuatorul, cel de-al doilea va fi cel interviuat, iar cel de-al treilea va fi observatorul.

Fiecare grup va avea 15 minute pentru a se pregăti pentru situație și pentru a susține interviul. Apoi, a treia persoană a grupului (observatorul) va urmări interviul în timp ce ia notițe despre cum decurge interviul și apoi va nota punctele care ar trebui menționate și discutate după.

După ce interviurile s-au finalizat va avea loc o discuție, astfel încât participanții să își poată împărtăși punctele de vedere și să facă schimb de experiențe, posibil similare, după ce au ascultat notele observatorilor.

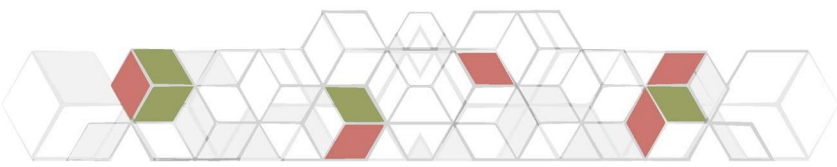
Materiale necesare:

Hârtie, pixuri, markere, Braillere.

Timp:

90 de minute

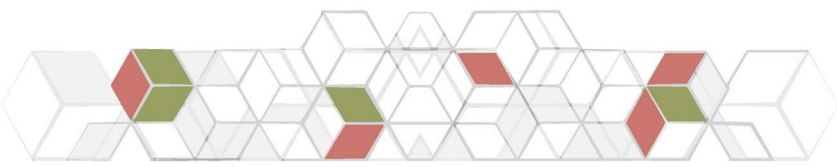
Întrebări pentru discuție/debriefing:



1. Introducere



- Cum m-am simțit în timpul interviului?
- M-am simțit confortabil să răspund la întrebări, legate de profilul, cunoștințele și calificările mele?





Crearea unui profil profesional

Obiectiv de învățare/argumentare:

- Învățarea despre cum să se creeze un profil profesional;
- Încurajarea relaționării;
- Evidențierea caracteristicilor tale „pozitive”.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Se sugerează ca această activitate să fie realizată de participanții cu deficiențe de vedere.

Activitatea va începe cu o prezentare, susținută de un expert, care va informa participanții despre atributele și beneficiile profilurilor online profesionale.

După o privire de ansamblu detaliată, participanților li se va oferi o schiță, care conține întrebări și subiecte, legate de platforme online similare.

Toți participanții vor avea la dispoziție aproximativ 30 de minute pentru a-și crea propriul profil imaginat cu ajutorul unei schițe. În această parte a activității, expertul va sprijini participanții, dacă este necesar.

În urma acestei activități, participanții vor avea în jur de 10 minute pentru a avea o discuție scurtă, de evaluare a activității. Discuția va fi legată de întrebările de mai jos și de alte întrebări pe care le pot pune participanții.

Materiale necesare:

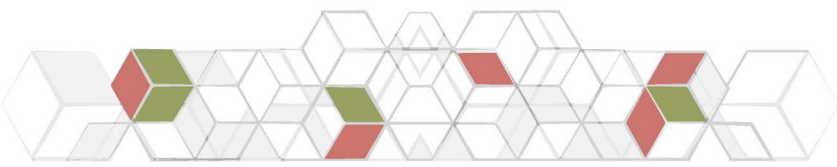
O schiță, bazată pe procesul de creare și înregistrare a unui profil profesional pe o platformă online.

Timp:

90 de minute

Întrebări pentru discuție/debriefing:

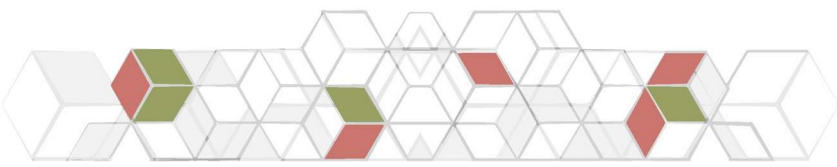
- Cum m-am simțit în timpul creării profilului meu profesional?



1. Introducere



- Voi folosi cunoștințele pe care le-am dobândit pentru a-mi configura propriul profil profesional online?





Sculptura "Freedom Body"

Obiectiv de învățare/argumentare:

- Ajutarea oamenilor pentru a-și da seama unde ar trebui să își folosească energia în viață;
- Ajutarea participanților să decidă pe ce abilități ar trebui să se concentreze, astfel încât să aibă șanse mai mari de succes.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

- Sculptura "Freedom Body" este o activitate distractivă de conștientizare de sine;
- Această activitate poate fi implementată de un grup de persoane văzătoare și participanți cu deficiențe de vedere;
- Se recomandă lucrul în grupuri de două sau mai multe persoane.

Facilitatorul activității scrie pe o foaie de flipchart următoarele:

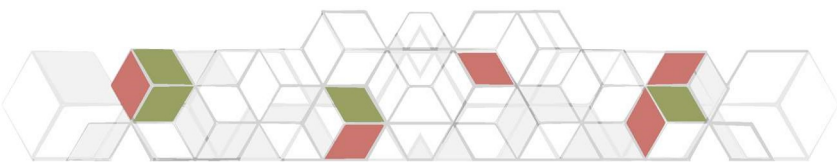
Cele trei componente ale sculpturii "Freedom Body" sunt: „Talent, distracție și cerere”.

Apoi, facilitatorul solicită fiecărei persoane din echipă să-și folosească partenerii ca material pentru a realiza trei sculpturi umane care descriu componentele sale (talent, distracție, cerere).

Explicarea termenilor:

- "Talent" se referă la ceva la care o persoană este bună, se pricepe.
- Componenta "distracție" este ceea ce cineva dorește să facă tot timpul, chiar dacă nu trebuie să plătească pentru asta.
- "Cerere" este de fapt de ce au oamenii nevoie sau ce anume vor, și vor plăti pentru asta.

Fiecare membru al echipei își va crea componentele, iar ceilalți membrii sunt rugați să afle despre ce este vorba în fiecare sculptură.



1. Introducere



Poate avea loc o discuție, astfel încât să-și împărtășească gândurile și să facă schimb de opiniile pe acest subiect.

Materiale necesare:

O foaie de flipchart, markere.

Timp:

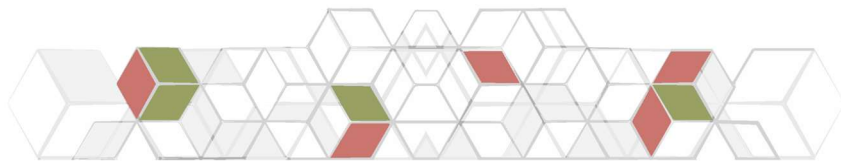
60 de minute.

Întrebări pentru discuție/debriefing:

- Cum m-am simțit în timpul creării sculpturilor?
- A fost greu să identific cele trei componente și să mă gândesc cum să le pun într-o sculptură?

Sursă: www.melearning.app





Competențe sociale: auto-prezentare și primele contacte – sarcini individuale și joc în perechi

Obiectiv de învățare/argumentare:

Îmbunătățirea abilităților de auto-prezentare. Pregătirea pentru interviuri de muncă.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Orice număr de participanți, în perechi de câte 2.

O persoană din fiecare pereche este intervievatorul, iar cealaltă este candidatul pentru un loc de muncă. Perechile trebuie să reprezinte diferite interviuri de muncă (de exemplu, o pereche reprezintă un interviu de muncă pentru funcția de recepționar, o alta pentru funcția de secretară etc). O persoană din fiecare pereche - intervievatorul trebuie să se gândească la cel mai bun și mai potrivit mod de a prezenta organizația și de a pune întrebări candidatului. Cealaltă persoană din fiecare pereche - candidatul trebuie să găsească cea mai bună și cea mai precisă modalitate de a-și descrie abilitățile și calitățile.

Timp:

60 de minute

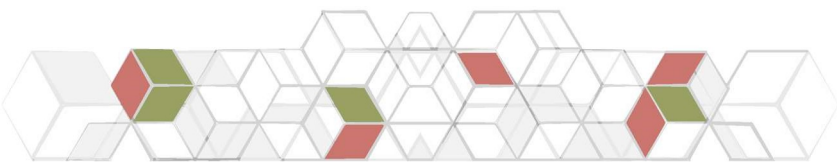
Întrebări pentru discuție/debriefing:

Pentru candidați:

- Care sunt cele mai bune calități ale tale? Care sunt domeniile tale problematice și cum lucrezi la îmbunătățirea acestora?
- Care sunt așteptările tale cu privire la locul de muncă viitor? Ce este important pentru tine?

Pentru intervievatori:

- Ce poți oferi viitorilor tăi angajați? Ce poți face pentru a face ca echipa ta să lucreze într-un mod eficient și productiv?
- Care sunt cele mai importante calități pe care le cauți la un angajat?





Autocontrol. Cum să faci față emoțiilor negative.

Obiectiv de învățare/argumentare:

Îmbunătățirea abilităților personale de recunoaștere și de a face față sentimentelor și emoțiilor negative. Învățarea autocontrolului.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Un exercițiu pentru un număr nelimitat de participanți. Fiecare va primi o fișă structurată asemănător unui tabel cu text. Textul descrie situații tipice de zi cu zi care provoacă sentimente și reacții negative. Participanții vor trebui să își noteze reacțiile și apoi să se gândească la modalități mai bune de a reacționa în astfel de situații. Fiecare participant trebuie să se gândească la cel puțin 4 situații, tipice vieții sale sau care i s-au întâmplat recent. Participanții cu deficiențe de vedere vor fi ajutați de asistenții văzători pe partea de scris și citit.

Materiale necesare:

Fișe cu conținut asemănător tabelelor, pixuri sau creioane.

Timp:

20 de minute

Întrebări pentru discuție/debriefing:

- Ce a fost cel mai dificil pentru tine la această sarcină?
- Care situații sunt cele mai obișnuite și cele mai dificile pentru tine?
- Ce calități și abilități personale sunt necesare pentru a-ți îmbunătăți autocontrolul?





Presarea palmelor

Obiectiv de învățare/argumentare:

Autoevaluare și reflectare asupra metodelor de gestionare a unui conflict.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

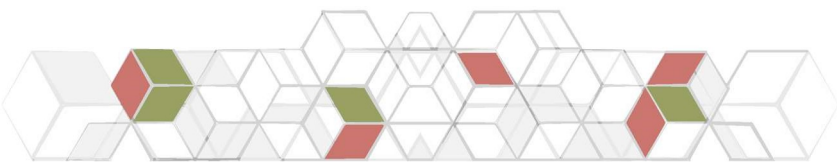
Participanții formează 2 rânduri și stau unu în fața celuilalt. Fiecare pereche de participanți și-a întins mâinile, iar palmele se ating între ele. Încep treptat să-și împingă palmele împotriva palmelor persoanei aflată în fața lor. Fiecare persoană trebuie să acorde o atenție deosebită propriilor sale reacții. Un joc pentru un număr nelimitat de participanți aflați în perechi.

Timp:

30 de minute

Întrebări pentru discuție/debriefing:

- Cum te-ai simțit?
- Ai încercat să împingi din ce în ce mai tare împotriva palmelor partenerului tău sau ai renunțat?
- Ați încercat să găsiți un echilibru sau, pe rând, ați făcut cu schimbul între cine conduce și cine urmează?
- Ți-a luat mult timp să decizi ce să faci?





Managementul furiei – fișe declanșatoare

Obiectiv de învățare/argumentare:

Îmbunătățirea abilităților de recunoaștere și de a gestiona factorii care declanșează furia în viața de zi cu zi.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

O sarcină pentru un număr nelimitat de participanți. Fiecare va primi o foaie cu un text completat și structurat sub forma unui tabel. Trebuie să se gândească la situații tipice din viața de zi cu zi care le declanșează reacții de furie. Trebuie să-și autoanalizeze reacțiile și să ofere alternative mai bune. Participanții care sunt complet nevăzători pot forma perechi cu persoane văzătoare și îi pot ajuta să discute și să găsească soluții. Apoi se schimbă rolurile, persoana care vede ajută nevăzătorii să citească și să scrie

Materiale necesare:

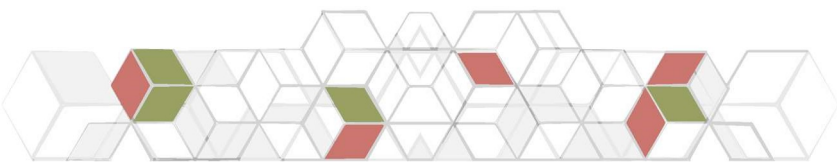
Foi de hârtie, pixuri/creioane.

Timp:

40 de minute

Întrebări pentru discuție/debriefing:

- A trebuit să te gândești mult timp la această sarcină sau știai deja care sunt principalii factori care îți declanșează accese de furie?
- Te-ai simțit confortabil împărtășind aceste informații cu ceilalți?
- Crezi că furia poate fi folosită în bine și cum?
- Crezi că furia este un comportament/emoție umană normală?
- Care sunt modalitățile preferate de a ține sub control furia?/Cum ar fi: sport, plimbări lungi, tehnici de relaxare etc.





Lucrul cu emoțiile

Obiectiv de învățare/argumentare:

Cum să te debarasezi de emoțiile care te afectează într-un mod negativ. Scopul este să îți dai seama că sentimentele negative, cum ar fi frustrarea, amărăciunea, furia pot influența cu adevărat starea de bine și te pot ajuta să conștientizezi modalități de a lucra cu asta.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

1. Scrie emoții pe o foaie de hârtie
 - a. Scrie toate sentimentele care te-au deranjat recent. Nu scrie despre ce s-a întâmplat, menționează doar sentimentele încercate (furie, tristețe, anxietate, negativitate, frustrare)
 - b. Rupe hârtia! Arunc-o! Făcând acest lucru, scapi de emoțiile negative care te deranjează și te afectează.

Cum influențează gândirea comportamentul unei persoane

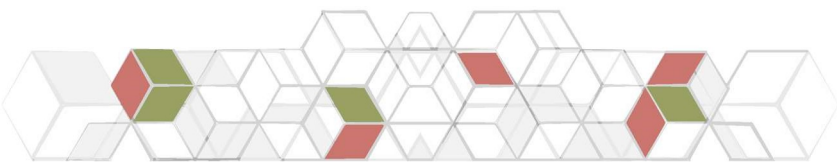
Alege un eveniment din viața ta, când ți-ai fi dorit să procedezi diferit.

- a. Scrie ce s-a întâmplat?
- b. La ce te-ai gândit când s-a întâmplat?
- c. Ce emoții/sentimente ai avut?
- d. Ai avut simptome fizice?
- e. Ce ai făcut?
- f. După ce completezi foaia, discută despre comportamentul tău și despre ce ai fi putut face diferit.

Materiale necesare:

Hârtie și creion. Cronometru.

Timp:



1. Introducere

40-60 de minute

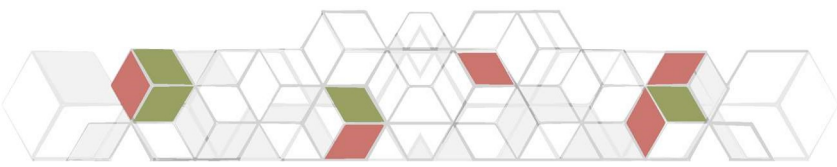


1. Introducere



Întrebări pentru discuție/debriefing:

1. Cum te-ai simțit gândindu-te la sentimentele tale și notându-le?
2. Cum a fost să descoperi situația respectivă din viața ta în care ai fi dorit acum să fi acționat altfel?
3. Cum te-ai simțit când ai rupt hârtia?
4. Cum ar putea fi aplicat acest exercițiu într-o situație reală?





Ce s-a întâmplat:			
Gânduri	Emoții	Simptome fizice	Comportament
Exemplu:	Exemplu:	Exemplu:	Exemplu:
Cât de nedrept Nu am făcut asta De ce mi-ai spune asta?	Mânie Dezamăgire Durere	Transpirație Lacrimă Nevoie de a plânge Îmbujorare	A ridica vocea A pleca supărat/supărată A trânti ușa

Moduri de a face față emoțiilor dure/dificile

<u>Reflectă asupra unei emoții</u>	Vorbește despre asta cu cineva în care ai încredere. Obține sprijin și recunoașterea faptului că este în regulă să te simți astfel. Compasiune.
<u>la o decizie</u>	Cum voi reacționa la emoție (într-un mod pozitiv sau distructiv).
<u>Găsește o soluție</u>	Vorbește despre modalități de a lucra cu emoțiile: respirație, gândire pozitivă, autoconvingere, relaxare, meditație.
<u>Mergi mai departe</u>	Concentrează-te pe ceva pentru a putea merge mai departe și nu asupra emoțiilor care te deranjează sau te blochează.





Improvizație

Obiectiv de învățare/argumentare:

Învățarea și reflecția asupra comunicării și îmbunătățirea încrederii și motivației în vederea creșterii personale.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Abordează un subiect care se referă la promovarea de sine a persoanelor nevăzătoare sau cu deficiențe de vedere. Acesta poate fi orice: de exemplu, un străin se apropie de tine și dorește să te ajute să traversezi strada sau ai început un curs nou la școală și trebuie să-i spui profesorului tău de ce anume ai nevoie. Ești o persoană care trece prin controalele de securitate de la aeroport etc.

Se lucrează în funcție de dimensiunea grupului – poți împărți grupul în echipe mai mici și poți face ca fiecare echipă să-și creeze propria improvizație și să o prezinte la final celorlalți.

Materiale necesare:

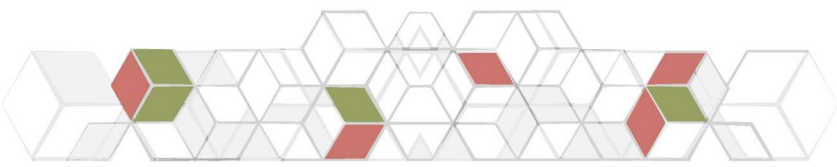
Un spațiu mare.

Timp:

30-60 de minute

Întrebări pentru discuție/debriefing:

- Cum a funcționat comunicarea?
- Cum s-ar fi putut întâmpla altfel?
- Au fost surprize?
- Ai fost vreodată într-o astfel de situație?





Continuă, te ascult

Obiectiv de învățare/argumentare:

Cum să fii un bun ascultător.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Toți participanții vorbesc despre cum ar trebui să fie un ascultător bun, sesiune de brainstorming.

Împarte oamenii în grupuri de trei: unul vorbește, altul ascultă și al treilea observă.

Vorbitorii au la dispoziție 5 minute pentru a-și exprima părerea pe un subiect de care sunt interesați (de exemplu, pedeapsa cu moartea pentru crime împotriva umanității, libertatea de exprimare și restricționarea acesteia sau un alt subiect care trebuie explicat, analizat și elaborat).

Ascultătorul trebuie să asculte cu atenție și să fie sigur că înțelege despre ce este vorba, de ce este de interes pentru vorbitor și care este opinia vorbitorului pe această temă.

Cea de-a 3-a persoană observă modul în care ascultă ascultătorul. El/ea nu trebuie să participe la discuții, ci trebuie doar să observe ce se întâmplă și cum procedează ceilalți. Observatorul vorbește când este rândul său.

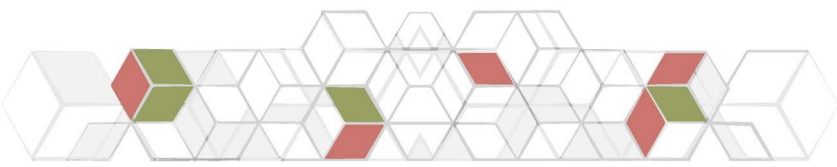
5 minute mai târziu oprește exercițiul și cere observatorilor punctul lor de vedere. Toată lumea ar trebui să schimbe rolurile până când toți cei implicați au interpretat toate rolurile.

Timp:

35 de minute

Întrebări pentru discuție/debriefing:

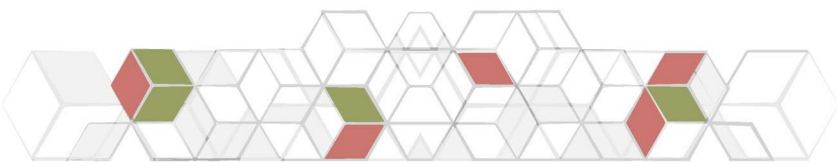
1. Vorbitorii și-au transmis gândurile, ideile și sentimentele? Le-a plăcut să vorbească cu cineva care ascultă activ?
2. Cum a fost să ascuți activ? A fost dificil să ascuți fără să întrerupi și să-ți spui propriul punct de vedere?





Un bun ascultător:

- manifestă respect, păstrează contactul vizual, nu suferă de neliniște;
- semnalează că ascultă activ și dă din cap ocazional, sau spune „Continuă, te ascult...”;
- nu intervine;
- nu rupe momentele de tăcere, dar îi oferă vorbitorului timp să se gândească și să-și continue discursul;
- nu atrage atenția vorbitorului cu propriile comentarii;
- pune întrebări deschise care încurajează vorbitorul să continue sau să clarifice discuția;
- repetă din când în când comentariile vorbitorului pentru a arăta că este atent și urmărește discuția;
- răspunde emoțiilor care pot sta în spatele cuvintelor vorbitorului și arată înțelegerea sa.





Şeful nerăbdător

Obiectiv de învățare/argumentare:

Cum să fie utilizate resursele disponibile pentru a îndeplini sarcini de rezolvare a problemelor, atunci când timpul este limitat.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Persoane în grup: 3-5

Participanții primesc o hârtie cu o sarcină de la șeful lor nerăbdător. Sarcina trebuie rezolvată într-un anumit termen limită și nu există foarte mult timp pentru a face asta.

Materiale necesare:

Hârtii cu sarcini de rezolvare a problemelor atât în braille cât și tipărite (eventual acces online)

Timp:

40 de minute

Întrebări pentru discuție/debriefing:

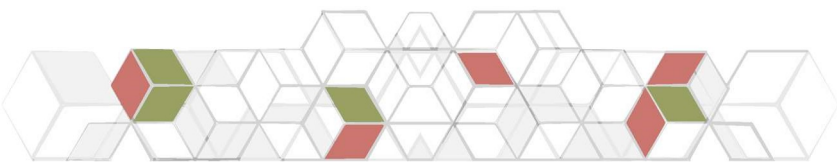
Cum a fost să rezolvi sarcinile? Cum te-ai simțit?

Cum ai colaborat în grupul tău și ce soluții au fost găsite? S-a reușit rezolvarea sarcini la timp?

Ce ai învățat din acest exercițiu? Cum putem aplica acest exercițiu în viața reală?

Pregătirea a cel puțin 3 sarcini diferite.

1. Există o întâlnire mai târziu în aceeași după-amiază și șeful tău îți cere să te ocupi de partea de catering. Nimeni altcineva din birou nu este disponibil pentru a te ajuta.





2. Șeful tău îți cere să redactezi un raport și un rezumat despre o anumită problemă. Singura resursă disponibilă este o carte care nu este disponibilă online. Ai 2 zile la dispoziție.
3. Ești profesor și șeful tău îți cere să înlocuiești un alt profesor care a avut o urgență în familie. Celălalt profesor a dat studenților un test, iar ei devin nerăbdători să afle rezultatele. Din păcate, testul a fost dat doar pe hârtie. Celălalt profesor le-a promis elevilor că va prezenta rezultatele astăzi.

Statul la rând

Obiectiv de învățare/argumentare:

Să se lucreze cu încredere și responsabilitate în cadrul unui grup.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Cere grupului să formeze un rând, pe baza unei variabile simple, cum ar fi vârsta sau un nume într-o ordine alfabetică. Poți să spui doar vârsta sau numele și ATÂT.

Timp:

Mai mult de 15 minute

Întrebări pentru discuție/debriefing:

- Cum a mers?
- Au fost probleme?
- A preluat cineva controlul? A fost necesar?





Check in

Obiectiv de învățare/argumentare:

Exprimarea gândurilor și a emoțiilor unui ascultător activ.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

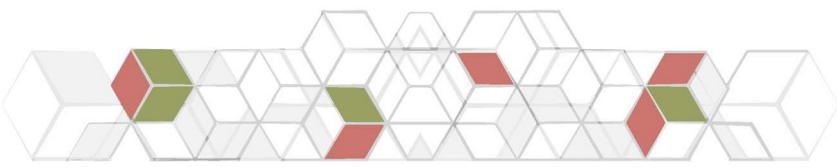
Două persoane lucrează împreună. Pe rând, vor trece în revistă săptămâna pe care au avut-o și vor reflecta la aceste patru întrebări:

- Ce a fost pozitiv în această săptămână?
- Sunt trist/tristă în legătură cu ceva?
- Îmi fac griji?
- De ce sunt mândru/mândră?

Ascultătorul poate doar să asculte și nu are voie să întrerupă.

Timp:

10-20 de minute





Terenul minat

Obiectiv de învățare/argumentare:

Această activitate ajută la crearea încrederii și îmbunătățirea abilităților de comunicare.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

15-20 de persoane.

Înainte de a începe exercițiul, va trebui să se pregătească un teren minat în mijlocul sălii de curs, folosind diferite obiecte, dar trebuie avut grijă ca participanții să nu se rănească în timpul jocului.

Această activitate implică participanți care lucrează în perechi, un membru fiind cu deficiențe de vedere. Apoi, folosind doar tehnici de comunicare specific, perechea negociază în jurul sau peste un „teren minat” cu obstacole.

Participanților li se spune că sunt capabili să utilizeze doar comenzi, cum ar fi cuvintele „stânga” sau „dreapta” , „înainte” sau „înapoi”. Scopul este de a ajuta membrul nevăzător al perechii să navigheze prin „terenul minat” .

Materiale necesare:

Cutii, obiecte din lemn, scaune etc.

Timp:

În jur de 40 - 60 de minute

Întrebări pentru discuție/debriefing:

- Te confrunți cu obstacole la școală/locul de muncă?
- Ți-a plăcut această activitate? Cum te-a făcut să te simți?





Meditație

Obiectiv de învățare/argumentare:

Această activitate ajută la eliberarea tensiunii; stimulează focusul și concentrarea, dă sentimente pozitive și redobândește forța și concentrarea pentru activitățile viitoare.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Nu exista un numar limita de participanți pentru aceasta metoda.

Participanții stau într-un cerc. Facilitatorul transmite un mesaj vocal care le spune participanților să se relaxeze, să închidă ochii, să își simtă corpul, să înceapă să se gândească la ceva pozitiv etc.

Facilitatorul pune muzică de meditație. În 5 până la 7 minute, el/ea le spune participanților să numere încet până la zece în mintea lor, înainte de a deschide ochii. Încă din cele mai vechi timpuri, s-a dovedit că meditația are un impact imens asupra realizărilor oamenilor, fericirii și comportamentului pozitiv față de ceilalți, de asemenea, crește conștiința de sine, stima de sine și sănătatea. Va fi de mare ajutor pentru participanți să învețe tehnici de a prelua controlul atunci când se află în situații intense și să facă față mai ușor stresului.

După terminarea meditației, facilitatorul poate discuta despre felul în care au simțit participanții și la ce fel de situații pozitive au reflectat în timp ce meditau.

Timp:

15 – 20 de minute

Întrebări pentru discuție/debriefing:

- Cum v-a făcut meditația să vă simțiți?
- Poți descrie situațiile pozitive la care te-ai gândit în timpul procesului?
- Meditezi des? Te ajută să faci față stresului și presiunii intense?
- Cunoști alte tehnici similare cu meditația pe care să le utilizezi pentru a face față problemelor?





Teatrul Verbatim (A cui este povestea asta?)

Obiectiv de învățare/argumentare:

Construirea încrederii, dezvoltarea abilităților de ascultare activă.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Exercițiul este potrivit pentru grupuri care ar putea fi împărțite la trei (9 sau 12 participanți).

În acest exercițiu, participanții sunt împărțiți în grupuri de 3. Fiecare participant trebuie să se gândească la o poveste, la o amintire minunată. Participanții se separă în grupurile lor mici de trei și stau cu spatele unul spre altul. Au trei minute - 1 minut pentru fiecare - pentru a-și descrie, vocal, amintirea celorlalți. După aceea, grupurile își îndreaptă scaunele astfel încât participanții fiecărui grup să stea față în față. Acum mai au încă 3 minute pentru a discuta întrebări suplimentare, legate de amintirile împărtășite. Participanții din fiecare grup trebuie să selecteze una dintre cele trei amintiri și să o prezinte, una câte una, celorlalți (acționând ca public). Întrebările pe care au avut șansa să și le pună reciproc au scopul de a ajunge la detalii importante. Facilitatorul poate organiza o discuție scurtă despre ce întrebări ar fi adecvate și ce întrebări ar fi inadecvate, corecte sau incorecte.

Apoi, participanții prezintă amintirea selectată, unul câte unul, ca și cum ar fi propria lor amintire. Fiecare participant are dreptul să schimbe anumite elemente - de exemplu vârsta, hainele, anul - astfel încât să pară plauzibil pentru public.

Fiecare participant are 1 minut pentru a povesti amintirea selectată.

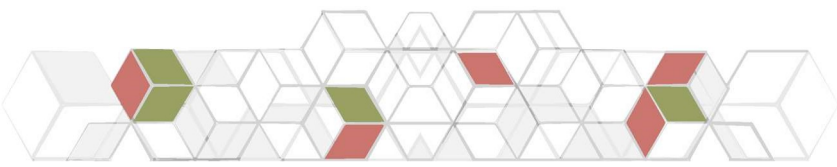
Publicul trebuie să încerce să ghicească a cui amintire este cu adevărat.

Materiale necesare:

Scaune pentru toți participanții.

Timp:

40 de minute sau mai mult, dacă participanții au nevoie de mai mult timp pentru discuții.

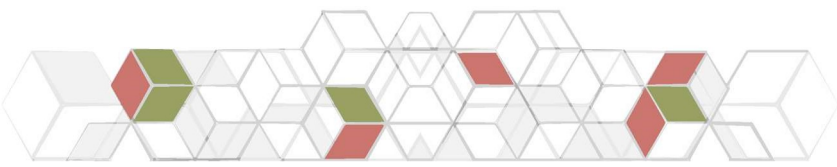




Întrebări pentru discuție/debriefing:

- Obiectivul a fost atins și dacă da, cum?
- Cum te-ai simțit când a trebuit să vorbești cu spatele către ceilalți? Dar atunci când a trebuită să împărtășești poveștile altor oameni?
- Cum ți-a afectat presiunea temporală comportamentul?

Sursă: (Aristidou, 2017)





Feedback

Obiectiv de învățare/argumentare:

Un exercițiu extrem de util, care sprijină grupurile pentru a-și construi încredere și deschidere, precum și pentru indivizi pentru a deveni mai conștienți de sine și pentru a căpăta o perspectivă.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

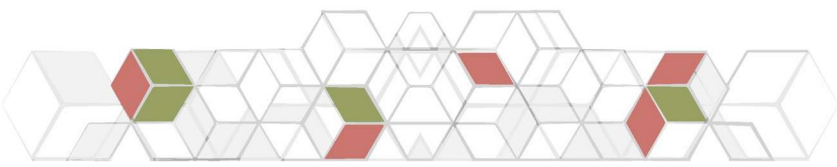
Feedback-ul regulat și eficient este un ingredient de maximă importanță în clădirea relațiilor constructive și a unor echipe înfloritoare. Deschiderea aduce încredere și încrederea creează mai multă deschidere, ceea ce reprezintă o spirală ascendentă. Exercițiile de feedback urmăresc să sprijine grupurile să creeze încredere și deschidere, iar indivizii să devină conștienți de sine și înțelegători. Exercițiile de acest tip trebuie să fie întotdeauna gândite și cu un grad de conștientizare ridicat a dinamicii grupului. Acesta este un exercițiu pentru grupurile care au lucrat împreună de ceva timp și sunt familiare și experimentate cu oferirea și primirea feedback-ului. Cuvintele „oprește” , „începe” și „continuă” sunt utilizate în exercițiu pentru a ghida mesajele de feedback

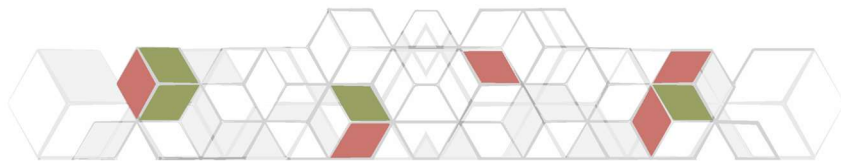
5 principii ale unui feedback eficient:

1. Chiar dacă pare evident – planifică temeinic întâlnirea.
2. Fii dispus să asculți, pentru că destul de des oamenii, în special cei aflați în poziții de autoritate, nu doresc să asculte. ...
3. Alege momentul potrivit. ...
4. Alege locul potrivit. ...
5. Obiectivul este de a face ca întâlnirea să fie una de succes pentru toată lumea.

Instrucțiuni:

Lucrează într-o echipă mică sau, dacă grupul tău este mai mare, împarte-l în grupuri de 2 până la 4 persoane. Cea mai bună metodă de a acorda feedback este însă în cupluri. Grupurile ar fi trebuit să petreacă destul de mult timp lucrând împreună și ar fi trebuit să





construiești o serie de experiențe împărtășite din care să se poată alege atunci când se acordă un feedback.

Oferă instrucțiuni: „Gândește-te la persoana căreia îi vei acorda feedback-ul. Utilizează principiile unui feedback eficient, care sunt următoarele:

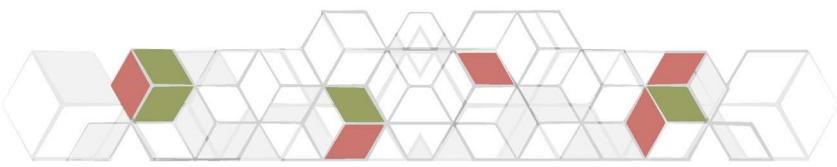
- Fii descriptiv în legătură cu comportamentul, nu persoana;
- Nu judeca și nu eticheta;
- Concentrează-te pe rezultatele performanței;
- Nu încerca să schimbi alți oameni;
- Vorbește direct și clar;
- Spune celeilalte părți că dorești să îi oferi feedback;
- Asumă-ți propriul feedback și vorbește doar în numele tău;
- Nu amesteca propriile gânduri și sentimente cu gândurile și sentimentele altor persoane;
- Fii specific. Nu generaliza!;
- Fii punctual și consecvent;
- Concentrează-te pe soluție/soluții.

Spune participanților că ar trebui să încerce să reflecte la fiecare dintre cele trei solicitări (Începe, Oprește și Continuă), dar nu trebuie să le utilizeze pe toate dacă nu se pot gândi la un feedback relevant. Roagă participanții să completeze aceste trei propoziții:

Ceva ce mi-ar plăcea să ÎNCEPI să faci este...

Ceva ce mi-ar plăcea să te OPREȘTI din făcut este...

Ceva ce mi-aș dori să CONTINUI să faci este...



1. Introducere



În fiecare grup mai mic, fiecare participant completează propozițiile de mai sus pentru toți participanții din grup. De îndată ce toți participanții dintr-un anumit grup au terminat procesul de gândire, ei transmit feedback-ul verbal, rând pe rând.

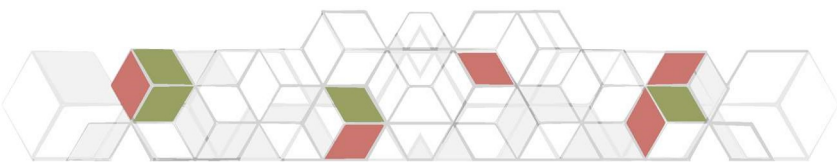
Timp:

10-20 de minute

Întrebări pentru discuție/debriefing:

După ce au dat și au primit feedback-urile, participanții pot folosi următoarele întrebări pentru a discuta feedback-ul între ei:

- Ai sugestii despre cum să-mi îmbunătățesc abilitățile de lucru?
- Ai dori să împărtășești orice idei pe care le ai despre modul meu de lucru?
- Cum te simți după feedback?
- Ai sugestii despre cum pot îmbunătăți modul în care ofer feedback?





Exerciții de spargere a gheții

- **Oameni faimoși**

- ✓ Stai într-un cerc și cineva numește o persoană faimoasă, idol sportiv, muzician, actor/actriță, personaj de desene animate etc. De exemplu: Brad Pitt. Apoi, următoarea persoană din cerc trebuie să găsească o persoană celebră, care începe cu ultima literă din numele lui Brad Pitt (de exemplu, Tarzan - Nick Cave - Edward Scissorhands și așa mai departe).
- ✓ În prima rundă nu există o limită de timp (ești exclus dacă nu poți găsi un nume)
- ✓ În a doua rundă, există un interval de timp limită și poți decide să acorzi 10-15 sau 20 de secunde.
- ✓ Ultimul rămas în joc este câștigătorul.

- **Obiceiuri**

- ✓ O persoană decide o regulă (categorii de produse alimentare, prima literă a numelui tău, jucării, animale, tot ceea ce începe cu litera A - opțiunile sunt interminabile).
- ✓ La începutul jocului spui: „Trec prin vamă cu (atunci alegi de exemplu: un șarpe ” - regula secretă fiind: Tot ceea ce începe cu litera Ș)
- ✓ Toți ceilalți ghicesc, unul câte unul „Pot să trec prin vamă cu și să încerc să descopere regula.
- ✓ Când este rândul tău să ghicești, poți ghici un obiect/persoană sau poți ghici o regulă.

- **20 de întrebări**

- ✓ Împarte participanții în perechi. Unul dintre ei începe prin a se gândi la ceva și apoi a da un indiciu celuilalt dacă este un loc, o persoană, mâncare, joc sau altceva. Celălalt participant are apoi 20 de întrebări cu răspunsuri de tipul „da”





sau „nu” pentru a ghici ce are în minte celălalt. Dacă nu poate ghici, cealaltă persoană câștigă.

- ✓ Multe variații sunt posibile, de exemplu, organizând activitatea în grupuri mai mari sau setând o regulă conform căreia obiectul avut în vedere trebuie să provină din cultura celuiilalt.

- **Un enunț adevărat și unul fals**

- ✓ Fiecare participant se gândește/notează două enunțuri adevărate despre el însuși și unul fals (10 minute timp de gândire).
- ✓ El/ea spune celorlalți enunțurile pe rând și grupul decide ce este adevărat și ce este fals.

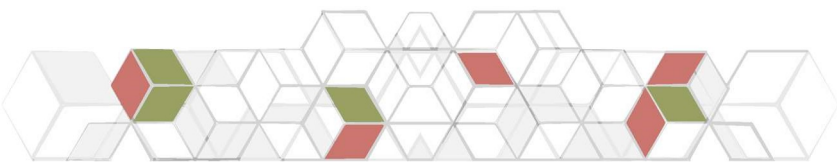
- Care este.....

Un exercițiu de spargere a gheții foarte ușor pentru a putea cunoaște oamenii. Stați într-un cerc și spuneți-vă reciproc lucrurile preferate

- ✓ Mâncare
- ✓ Animal
- ✓ Personaj de film
- ✓ Băutură
- ✓ Cântec
- ✓ Muzician
- ✓ Oraș
- ✓ Loc

- **Pasează cercul de hula hoop**

Pe lângă încurajarea adoptării muncii în echipă și a abilităților de rezolvare a problemelor, acest joc dezvoltă, de asemenea, abilități de comunicare. Pentru fiecare lider de succes, comunicarea eficientă este crucială. Liderul și comunicarea eficientă nu pot merge separat.



1. Introducere

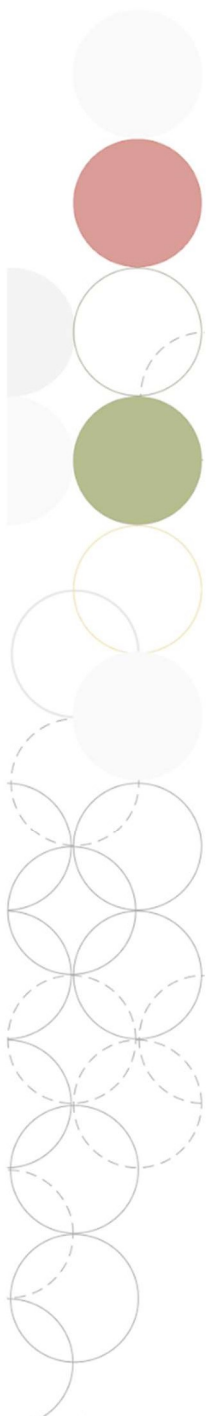


Peste 20 de persoane ar putea participa, atât persoane văzătoare, cât și cu deficiențe de vedere. Ar putea fi un număr egal, fiecare grup incluzând 10 persoane. Aceștia ar avea nevoie de un cerc hula hoop.

Instrucțiuni:

O persoană din grup are un cerc în jurul brațului. Jocul are ca scop trecerea cercului de hula hoop, de la o persoană la alta, fără a da drumul mâinilor celeilalte persoane, până ce acel cerc face turul complet.





2. Antreprenoriat social din perspectiva antreprenorilor cu dizabilități de vedere

Cuprins:

<u>Antreprenoriat social</u>	46
<u>Abilități de conducere (activități practice)</u>	54
<u>Dezvoltarea de strategii pentru rezolvarea problemelor</u>	55
<u>Consolidarea dezvoltării personale</u>	59
<u>Monster Talk</u>	61
<u>Pregătirea pentru rolul de facilitator</u>	63
<u>Cum să promovezi un eveniment?</u>	65
<u>Dialogul controlat</u>	67
<u>Șase pălării gânditoare</u>	68
<u>Facilitarea echipei mele</u>	70
<u>„Șarpe” – joc de competențe de lucru în echipă</u>	71
<u>Aptitudini de persuasiune</u>	73
<u>Dezbateri</u>	74
<u>Caracteristici de conducere</u>	75
<u>Partea pozitivă</u>	76
<u>Bazinul cu rechini</u>	77
<u>Teatrul Verbatim (Dă-mi voie să spun în locul tău)</u>	78
<u>Responsabilitate</u>	80
<u>Bateria încrederii</u>	82
<u>Tresa leadership-ului</u>	84
<u>În pantofii tăi</u>	87
<u>În centrul scenei</u>	88
<u>Brainstorming pentru schimbare</u>	90
<u>O autoprezentare creativă</u>	91
<u>Abilități legate de antreprenoriatul social (activități și exerciții)</u>	92
<u>Întreprinderi sociale</u>	94
<u>Active și deficite antreprenoriale și definirea așteptărilor</u>	97
<u>Schimbarea imaginii unei situații familiare</u>	102
<u>Cafeneaua business</u>	105
<u>Timpul pentru acțiune</u>	107
<u>Exerciții pentru a deveni un antreprenor mai bun</u>	110
<u>Brutari fără frontiere</u>	117
<u>Resurse utile</u>	129



Antreprenoriat social

Antreprenoriatul social este utilizarea unor companii existente sau înființarea unor companii noi și alte organizații (inclusiv neguvernamentale) în scopul dezvoltării, finanțării și implementării soluțiilor pentru diverse probleme sociale, culturale, economice, de mediu sau de altă natură. Acest concept poate fi aplicat la o varietate de organizații de dimensiuni, structuri, scopuri și credințe diferite. Aproape oricine poate deveni antreprenor social, indiferent de tipul său de carieră sau de pregătirea profesională. Acesta poate varia de la munca socială¹ și dezvoltarea comunității² la antreprenoriat³ și știința mediului⁴. Cerința este ca antreprenorul să creeze o comunitate, care are persoane dezavantajate în structura sa decizională și își returnează profiturile sau veniturile pentru acoperirea salariilor acestora sau creează produse și servicii pentru persoane aflate în dezavantaj, pe care acesta le obține fără costuri sau aproape fără nici un cost. Cu alte cuvinte, antreprenoriatul social reprezintă utilizarea unor noi abordări sau mai degrabă, a unor noi modalități de a lua în considerare rolul afacerilor, în rezolvarea problemelor sociale și economice.

Există numeroase motive în spatele popularității antreprenoriatului social. Există ceva foarte interesant și atrăgător la oamenii care au înființat o întreprindere socială și la întrebarea de ce și cum au început să facă acest lucru. Efortul antreprenoriatului social este intrigant, deoarece este de obicei susținut de idei inovatoare și creează cu succes noi produse și/sau servicii, care aduc o îmbunătățire substanțială în viața oamenilor, fie prin crearea unui loc de muncă pentru ei, fie prin furnizarea către aceștia a unui instrument, serviciu, unealtă fără preț sau la un preț foarte accesibil. Totuși, nu este doar atât. Antreprenoriatul social depășește toate acestea și dă un semnal clar despre necesitatea schimbărilor sociale. Acesta oferă un exemplu despre cât de posibile și fezabile pot fi astfel de activități, răsplătindu-i pe cei care le-au inițiat și având un beneficiu transformatoriu pe termen lung asupra societății. Acest lucru îi diferențiază pe antreprenori de toți ceilalți.

Antreprenoriatul social este atât de atrăgător tocmai pentru că promite multe. Dacă beneficiile promise nu sunt furnizate, deoarece în implementare sunt incluse prea multe eforturi ineficiente din punct de vedere economic, atunci antreprenoriatul social nu își va

¹ https://en.wikipedia.org/wiki/Social_work

² https://en.wikipedia.org/wiki/Community_development

³ <https://en.wikipedia.org/wiki/Entrepreneurship>

⁴ https://en.wikipedia.org/wiki/Environmental_science





atinge ținta și apelul său va fi pierdut. Prin urmare, proiectarea atentă a tuturor aspectelor antreprenoriale și economice este necesară, dacă dorim să asigurăm succesul elementului social al inițiativei.

Cuvântul antreprenoriat, ca majoritatea lucrurilor, are o latură pozitivă și una negativă. Pe latura pozitivă, are o abilitate unică și specială, de a simți și profita de oportunități, creând sau aducând ceva nou în lume. Din punct de vedere negativ, antreprenoriatul necesită o anumită perioadă înainte ca impactul său adevărat să fie evident.

Totuși, este antreprenoriatul pur și simplu o alertă cu privire la oportunitate, creativitate, determinare? Deși acestea și alte trăsături comportamentale fac parte din poveste și oferă cu siguranță indicii importante pentru potențialii investitori, ele nu reprezintă întreaga poveste, deoarece, factorii descriptivi de acest fel sunt utilizați și pentru inventatori, directori de corporație, artiști și alți actori importanți ai societății.

Un antreprenor este cineva care nu doar "mută resursele economice dintr-o zonă mai slabă, într-o zonă cu o productivitate și un randament mai mare" (economistul francez Jean-Baptiste Say) dar creează și valoare (economistul austriac Joseph Schumpeter). Schumpeter a identificat în antreprenor forța necesară pentru a conduce progresul economic, fără de care economiile ar deveni statice și în scădere.

Fie că, antreprenorul este considerat ca inovator sau exploatator timpuriu, teoreticienii asociază în mod universal antreprenoriatul cu oportunitatea. Se consideră că antreprenorii au o capacitate excepțională de a detecta și profita de noi oportunități, de angajament și de conducere, necesare pentru urmărirea lor și de o voință constantă de a-și asuma riscuri inerente.

Când vorbim despre o întreprindere socială, legată de viața și bunăstarea persoanelor cu deficiențe de vedere, există numeroase experiențe și bune practice, care acoperă toate manifestările posibile. Acestea ar putea fi – o întreprindere pentru muncitorii cu deficiențe de vedere, o întreprindere creată de un antreprenor cu deficiențe de vedere, o întreprindere care oferă servicii și bunuri pentru o comunitate cu persoane deficiente vizual. Oricare ar fi natura și forma structurală a întreprinderii sociale, crearea valorii sub forma calității vieții (fie prin salarii sau prin bunuri/servicii obținute) este clar prezentă și aduce beneficii pentru persoanele implicate în aceasta.

Dacă am putea descrie o listă de reguli pentru crearea unei întreprinderi sociale de succes de către/pentru persoanele cu deficiențe de vedere, aceasta ar putea include:





1) Viitorul antreprenor social trebuie să își urmeze pasiunea

El, ea sau ei sunt pe punctul de a iniția o încercare, care în mod ideal ar trebui să fie plină de satisfacții, dar însoțită și de provocări și momente grele. Prin urmare, este esențial ca el/ea să aibă o pasiune pentru activitățile de bază ale întreprinderii și să o poată promova cu vigoare și convingere absolută. Dacă viitorul antreprenor poate să facă acest lucru, atunci el/ea va avea cu siguranță succes.

2) Viitorul antreprenor social ar trebui să încerce să fie îndrăzneț la început

Dacă antreprenorul este pasionat de idee și este capabil să o promoveze într-un mod în care, să facă întregul pachet atractiv pentru investitori, atunci succesul este posibil. Ideea este ca antreprenorul sau o echipă inspirată să fie cea care urmărește partenerii și posibili investitori pentru a asigura o investiție inițială. Lipsa de numerar va cauza cu siguranță stres și ar putea duce la decizii pe termen scurt, care vor fi regretate ulterior.

3) Viitorul antreprenor social trebuie să aibă încredere în instinctele sale

Nu orice promisiune sau tip de conducere aduce în mod obligatoriu succes. Prin urmare, viitorul antreprenor ar trebui să aibă încredere în instinctele și credințele sale, atunci când simte că ceva nu va avea succes, el/ea ar trebui să își concentreze atenția în altă parte. Există mulți antreprenori, care ascultă cu atenție ideile altor oameni și captează valoarea existentă, chiar dacă nu sunt responsabili direct de ideea măreață. În aceeași direcție de gândire, dacă antreprenorul nu este sigur, acesta ar trebui să ceară sfaturi de la alții cu experiență relevantă.

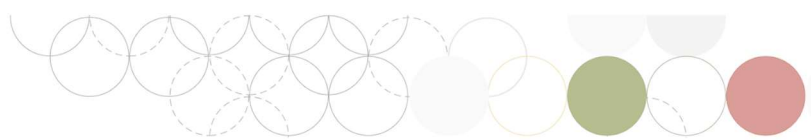
4) Viitorul antreprenor social nu trebuie să uite că impactul este mai important decât cifra de afaceri

O întreprindere socială este un act de echilibrare constantă de a asigura că impactul social este garantat și maximizat, în timp ce toate cheltuielile sunt acoperite. Impactul nu este simplu de măsurat. Pe de altă parte, măsurarea performanței financiare este relativ ușoară. Urmând calea ușoară de măsurare a performanței pe finanțe, ar reduce inevitabil impactul pozitiv, oferit societății.

5) Social Media a schimbat totul

Social media a schimbat complet dinamica pentru antreprenorii sociali, în același mod în care a schimbat dinamica pentru toate celelalte aspecte ale vieții. Este mai ușor și mai





ieftin ca niciodată să se transmită mesajul către publicul vizat, dar conținutul trebuie să fie inteligent, altfel cantitatea de zgomot existent va îneca efortul. Chiar dacă efortul tău are grijă de persoanele cu deficiențe de vedere, asigură-te că utilizezi toate canalele de social media și cât mai mult material vizual posibil, pentru a avea un impact cât mai mare asupra comunității persoanelor văzătoare.

6) Viitorul antreprenor social ar trebui să privească afară, mai degrabă decât înăuntru

Întreprinderile de succes sunt flexibile și răspund în mod adecvat la lucrurile care se întâmplă în societate. Acest lucru implică și necesită multă publicitate și întâlniri cu oamenii, purtând conversații și fiind vizibile. Toate acestea necesită energie și un anumit nivel substanțial de încredere. A intra într-o rutină, de a sorta activități administrative și de a acoperi numai îndatoriri tehnice, în loc să aibă o prezență externă, este foarte probabil să conducă la un declin, inclusiv la demotivarea echipei, care va simți o slăbire a rolului de lider.

7) Viitorii antreprenori sociali ar trebui să facă favoruri

O altă capcană în care poate să cadă un antreprenor este să se concentreze exclusiv asupra activităților, care produc efecte imediate. Antreprenorul social este o persoană care caută în permanență să ajute alți oameni. Este uimitor cât de des și în ce moduri neașteptate se întoarce această bunăvoință.

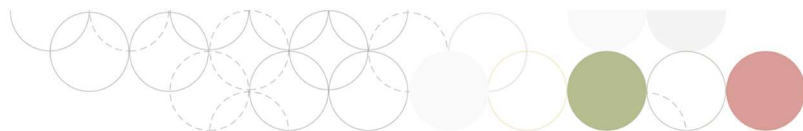
8) Viitorii antreprenori sociali ar trebui să fie deschiși și onești

Să creezi un start-up nu este deloc ușor. De obicei, există perioade când lucrurile nu funcționează și când întreprinzătorul se întreabă sincer, cum să reușească să aducă la bun sfârșit ambele părți, ceea ce este deosebit de complicat și fragil, având în vedere angajații care lucrează pentru întreprindere sau grupul țintă pe care se concentrează produsele/serviciile companiei. În astfel de momente, liderul ar trebui să fie deschis și sincer cu colaboratorii de bază - furnizori, bănci, investitori etc. Astfel, relația va fi mai sănătoasă și mai puternică.

9) Nu în ultimul rând, viitorul antreprenor social ar trebui să aibă mare grijă de el însuși

Succesul sau eșecul inițiativei antreprenoriale depinde în mare măsură de antreprenor. Epuizarea și boala nu vor fi bune pentru nimeni. Prin urmare, antreprenorul ar trebui să





ai grijă de e/eal, să se distreze și să se asigure că există suficient timp pentru toate lucrurile de care el sau ea se bucură sau de care are nevoie, încât să se simtă bine.

Pentru a vă face o idee despre cum poate arăta un model de antreprenoriat social pentru/cu persoane cu deficiențe de vedere, avem o anexă cu bune practice, printre care **“Dialogul în întuneric”** din Germania, una dintre cele mai interesante experiențe care îți schimbă viața și în care vizitatorii sunt acompaniați de ghizi nevăzători într-un întuneric absolut. **“BlindArt”** din Letonia este o poveste de succes, marcată de creația unei cărți unice pentru copii, inclusiv a celor cu deficiențe de vedere. **“Pâine în întuneric”**, care se focusează pe lucrul în perechi mixte cu persoane cu deficiențe de vedere, pentru dialogul asupra diverselor întrebări existențiale, experimentate tangibil prin procesele de frământare a pâinii ca metafore pentru viață și **“Cina în întuneric”**, unde persoanele nevăzătoare servesc oaspeții în întuneric și facilitează discuții transformatoare inspirate despre întrebări existențiale.

Înainte de a vă lansa în orice efort antreprenorial, este necesar să realizezi analiza SWOT ca formă de evaluare a poziționării pe piață. În prezent, este o metodă indispensabilă de evaluare a poziționării afacerii și a șanselor pe piață, iar a ști cum să o realizezi este extrem de important pentru orice viitor antreprenor. SWOT analizează toate punctele forte, punctele slabe, oportunitățile și amenințările ideii concrete de afacere, indiferent dacă este pentru o întreprindere socială sau pentru obținerea oricărui profit. Mai jos poți găsi o analiză SWOT a unei potențiale întreprinderi, care poate fi utilizată ca bază în implementarea oricărei analize SWOT pentru un antreprenoriat social. Împreună cu aceasta, oferim și posibilitatea analizei “aspirațiilor” și “rezultatelor” (AR).





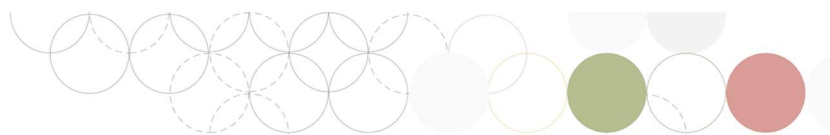
Analiza SWOT a unei potențiale întreprinderi sociale

În timp ce SWOT se focusează în principal pe ce poate să meargă greșit, AR se focusează pe aspectele pozitive și pe aspirații viitoare.

Adesea, formulăm elementele sub formă de întrebări: (de ex.)

<i>Puncte forte</i>	<i>Puncte slabe</i>
• Experți în domeniu • Capacitate de instruire • Societate prietenoasă • Configurație dinamică organizațională • Cultura excelenței • Responsabilitatea socială a întreprinderii (când este o afacere)	• Lipsa experiențelor • Reputație scăzută • Lipsa de fonduri • Restricții de mărime și scalabilitate • Lipsa inerentă de flexibilitate strategică • Divergența Țintelor și obiectivelor • Mult timp și resurse, necesare formării angajaților cu nevoi speciale și calificări reduse • Lipsa resurselor umane întreprinzătoare în anumite regiuni.
<i>Oportunități</i>	<i>Amenințări</i>
• Avantaj pentru inovație • Creșterea interesului pentru antreprenoriat social • Limitele neclare între sectoare, în care întreprinderea poate funcționa • Unicitatea • Necesitatea acestui tip de servicii • Se observă o tendință pozitivă a numărului de microîntreprinderi, ceea ce înseamnă că indivizii sunt capabili să inițieze un antreprenoriat privat • O pondere mare de indivizi educați care ar putea dezvolta un	• Existența unor afaceri similare • Cadrul juridic și fiscal nefavorabil • Finanțarea și prognozarea fluxurilor de fonduri sunt incerte • Cerere de răspundere și uneori neîncredere, din cauza unor eventuale scutiri fiscale pentru sector • Legislația privind ocuparea forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități este complicată • Scutirile și privilegiile fiscale pentru întreprinderile sociale pot denatura piața • Reducerea sarcinii fiscale pentru întreprinderile sociale scade veniturile fiscale





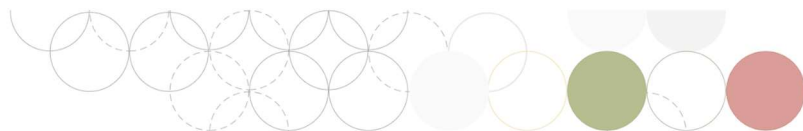
antreprenoriat social. • Un potențial ridicat de șomeri care sunt capabili să lucreze: persoane cu dizabilități, aflate în dezavantaj social sau la o vârstă de prepensionare etc • Un număr tot mai mare de probleme socio-economice pe care guvernul nu le poate rezolva de unul singur • Introducerea cursurilor și programelor de instruire privind antreprenoriatul social la diferite instituții de învățământ • Implicarea incubatoarelor de afaceri existente sau a instituțiilor de afaceri puternice în furnizarea de consiliere, îndrumare și consultări pentru antreprenorii sociali nou emergenți. • Introducerea scutirilor fiscale pentru întreprinderile sociale.	în bugetul guvernului. (totuși, ultimele două nu ar trebui considerate atât de mult, deoarece a) întreprinderile sociale sunt rareori la fel de masive și de influente pe piață pe cât este necesar pentru a o denatura și b) povara fiscală redusă poate declanșa un impuls antreprenorial, care altfel nu ar fi fost provocat deloc și s-ar fi înregistrat 0 venituri fiscale din această oportunitate.
<i>Aspirații</i>	<i>Rezultate</i>
• Care sunt așteptările tale viitoare și cele ale membrilor echipei tale? • Unde vrei tu și membrii echipei tale să vă vedeți pe voi și întreprinderea socială în viitor? • De unde obții energie?	• Ce rezultate așteaptă părțile interesate de la întreprinderea ta socială (grupul țintă, finanțatorii)? • Ce rezultate așteaptă părțile interesate de la întreprinderea ta socială (grupul țintă, finanțatorii) în viitor? • Cum crezi tu și echipa ta că arată viitorul întreprinderii tale sociale?





	Amenințări	Oportunități	Rezultate
Puncte slabe	Controlul daunelor	Alege	Revizuieste
Puncte forte	Apără	Investește	Utilizează
Aspirații	Regândește	Realizează	Riscă





Abilități de conducere (activități practice)

În această secțiune poți găsi o listă cu abilități de conducere – una dintre cele mai importante abilități ale antreprenorului este mai degrabă cea de a fi o persoană bună, decât cea de a fi un bun manager, pe care ceilalți – coechipieri, clienți, furnizori, parteneri etc. – și-ar dori să îl urmeze, să fie în compania lui, să lucreze cu el, cineva a cărei companie (atât profesională, cât și personală) ar fi dorită de către ceilalți.

Liderii pot fi găsiți în toate părțile activității organizaționale – atât la birou, cât și la fața locului. Un lider este cineva, care poate influența cu succes munca altora pentru un obiectiv, care este favorabil întregului grup. Liderul are totuși nevoie de câteva competențe suplimentare, pentru a putea gestiona probleme complexe de afaceri.

Pe de altă parte, un manager este o persoană, care în cel mai bun caz, este un lider. Angajații îl/o urmează, pentru că trebuie. Managerul oferă stabilitate și încredere în organizație și este bun în delegarea sarcinilor.

Managementul este considerat ca o structură care face lucrurile așa cum trebuie, în timp ce conducerea este considerată ca o structură care face lucrurile care trebuie. Managerii au subordonați, în timp ce liderii au adepți. Este posibil ca angajații să nu fie fideli față de manager, dar vor rămâne alături de lider, pentru că au un sentiment mai mare de încredere în el/ea. Managerii care nu au abilități reale de conducere, nu au calități specifice care să fie atractive pentru adepți și le lipsește carisma.

A le avea pe amândouă este extrem de valoros în cazul unei întreprinderi sociale, care are nevoie de mult sprijin și loialitate pentru a putea fi sustenabilă.





Dezvoltarea de strategii pentru rezolvarea problemelor

Obiectiv de învățare/argumentare:

- Ajutarea participanților să își îmbunătățească abilitățile de luare a deciziilor.
- Consolidarea colaborării, lucrând ca membru al unei echipe.
- Încurajarea participanților să utilizeze strategii relevante, pentru a face față problemelor atunci când acestea din urmă apar într-o zi obișnuită la serviciu.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Această activitate poate fi realizată de ambii participanți, atât de persoanele cu deficiențe de vedere, cât și de asistenții acestora (persoane văzătoare)

Pasul 1

Participanții vor fi împărțiți în grupuri de trei sau patru. Apoi, facilitatorul/liderul acestei activități va explica participanților modul de lucru al acestei sarcini. Ulterior, el/ea le va da "sarcină pentru rezolvarea unei probleme", un scenariu al unei situații, întâlnite într-o zi obișnuită la serviciu, pentru a fi confruntată de fiecare grup. Scenariile sunt prevăzute în Anexa A.

Pasul 2

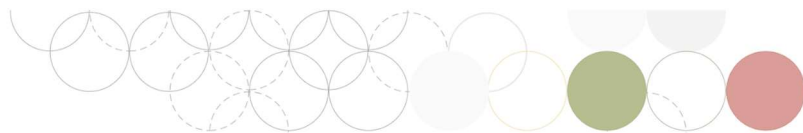
Fiecare grup va trebui să lucreze la o situație diferită și să găsească soluții, să ia decizii și să utilizeze strategii pentru a depăși orice bariere, astfel încât dificultatea/problema să fie depășită.

Pasul 3

Grupurile vor avea treizeci de minute pentru a lucra la sarcina pe care au primit-o: să citească scenariul, să utilizeze strategiile și să găsească soluții posibile, pentru a face față dificultăților apărute. La final, soluțiile sunt notate sub forma unei liste sau doar ca simple notițe.

Pasul 4





După ce grupurile își îndeplinesc sarcinile, acestea vor avea între cinci și zece minute să pună în scenă un scurt joc de rol, prin care să își prezinte sarcina: scenariul și soluțiile/rezultatele pe care au decis să le utilizeze, pentru a depăși problema/dificultatea apărută.

Pasul 5

Va avea loc o discuție finală despre strategiile utilizate, modul în care au rezolvat problemele și cum au colaborat, precum și alte elemente importante care vor fi împărtășite între grupuri, astfel încât informațiile utile să fie răspândite.

Materiale necesare:

Bucăți de hârtie, pixuri sau markere și brailere.

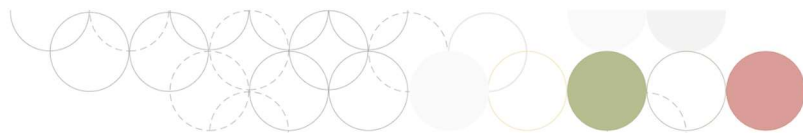
Timp:

90 de minute

Întrebări pentru discuție/debriefing:

- M-am simțit confortabil, să îmi împărtășesc ideile în timp ce lucram în cadrul grupului?
- Am învățat vreo modalitate nouă de a gestiona o situație apărută?
- Am avut nevoie de mai multe instrucțiuni și clarificări cu privire la ce să fac în timpul sarcinii?





Fișe

Scenariul A

Compania pentru care lucrezi va organiza un eveniment public care va avea loc în oraș. Ca parte din program, ai invitat un vorbitor extern pentru a găzdui o prezentare de 90 de minute pe o scenă. Evenimentul a început deja acum două ore și mai este încă o oră până când vorbitorul își va începe activitatea. Dintr-o dată, îți sună telefonul și vorbitorul te informează că, datorită unei probleme personale nu va putea să fie prezent.

Scenariul B

Compania pentru care lucrezi organizează un training pentru toți angajații. Odată cu începerea seminarului, devine clar faptul că, cea mai mare parte a prezentării se bazează pe vizualuri, precum fotografiile sau graficile, iar vorbitorul nu va da nicio informație adițională, ceea ce va îngreuna urmărirea conținutului de către persoanele cu deficiențe de vedere.

Scenariul C

Organizația pentru care lucrezi a preluat părți ale unui proiect de colaborare. La finalul zilei de lucru, unele sarcini sunt aduse acasă pentru a fi finalizate pentru a doua zi. Toată lumea, inclusiv un coleg cu deficiențe de vedere/nevăzător își asumă responsabilitatea pentru propria sa contribuție. Venind acasă de la muncă, colegul cu deficiențe de vedere/nevăzător dorește să își îndeplinească sarcina, dar își dă seama imediat că website-ul care trebuie utilizat nu este deloc accesibilizat.

Scenariul D

La locul de muncă, angajații (inclusiv un coleg cu deficiențe de vedere) sunt rugați să completeze un chestionar de evaluare, după ce au participat la un seminar extern. Chestionarul a fost trimis în formă fizică, pe hârtie, fiecărui angajat.





Scenariul E

Într-o companie IT cu mulți angajați, a fost repartizat, pentru șase luni, un muncitor nou care este nevăzător/parțial văzător. Unul dintre colegii văzători se comportă cu colegul cu deficiențe de vedere într-un mod neobișnuit. De exemplu, el evită să folosească cuvinte precum "uite", "vezi" și "privește" în comunicarea directă. Ori de câte ori colegul cu deficiențe de vedere a trebuit să se miște prin încăpere sau să o părăsească pentru o sarcină, colegul văzător s-a ridicat imediat pentru a-l prelua și, în general, pare să nu fie pe deplin conștient de abilitățile colegului său cu deficiențe de vedere.





Consolidarea dezvoltării personale

Obiectiv de învățare/argumentare:

Să ajute oamenii să recunoască asemănările, diferențele și perspectivele diferite și să găsească modalități care să ducă la o comunicare activă între persoanele văzătoare și cele cu deficiențe de vedere.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Activitatea este potrivită pentru participanții cu deficiențe de vedere, iar asistenții/însoțitorii văzători vor acționa ca facilitatori.

Pasul 1

Facilitatorul activității va înmâna materiale participanților, precum hârtie, markere, pixuri sau braillere, pentru a fi folosite în realizarea sarcinii. Mai târziu, participanții vor avea timp să se gândească și să deseneze imagini, să taie și să lipească forme sau să scrie cuvinte sau fraze, care le descriu personalitatea (interese, abilități, comportament social etc.).

Pasul 2

După ce au terminat prima parte, participanții își vor așeza cuvintele sau frazele și imaginile pe un afiș, iar ulterior, liderul activității le va citi pe toate cu voce tare. Pe afiș, fiecare categorie de cuvinte sau imagini trebuie amplasată sub titlul corect, care va fi scris cu anumite culori pentru persoanele văzătoare și marcate în mod diferit pentru persoanele cu deficiențe de vedere, utilizând un autocolant sau o bucată de pânză.

Pasul 3

După procesul de citire (Pasul 2), va începe o conversație, pe baza descrierii și semnificației fiecărei note. De exemplu, "ne-am dat seama din afișe că mulți oameni au în comun acest cuvânt sau acea imagine, de ce?"

Vă sugerăm să plasați afișul pe un perete până la sfârșitul proiectului, astfel încât după finalizarea acestuia, toată lumea va avea ocazia să revină la afiș și să adauge





ceea ce a crezut sau a câștigat în timpul interacțiunilor pe care le-a avut pe parcursul unei zile.

Materiale necesare:

Hârtie, markere, foarfece, pixuri și brailere.

Timp:

Această activitate poate fi realizată într-o oră, dar este recomandat să se repete după finalizarea proiectului.





Monster Talk

Obiectiv de învățare/argumentare:

- Reflectare asupra diferitelor aspecte ale comunicării;
- Îmbunătățirea abilităților de ascultare.

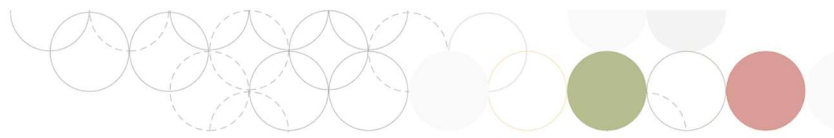
Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

1. Solicită 2 voluntari (ulterior, alții doi pot realiza același exercițiu). Acești doi participanți stau unul în fața celuilalt;
2. Unul este persoana "reală", celălalt acționează ca o oglindă vocală;
3. Persoana reală începe prin a vorbi foarte încet. Nu enunță o propoziție lent, ci enunță lent literele din cadrul unui cuvânt. F-i-e-c-a-r-e c-u-v-â-n-t e-s-t-e î-n-t-i-n-s;
4. Făcând acest lucru cealaltă persoană (oglanda vocală) poate descoperi în timpul cuvântului, despre ce cuvânt este vorba și va putea să-l rostească simultan;
5. Sunetele pe care oamenii le scot, întrucât nu sunt prea siguri de ceea ce spun, îi dau acestui joc numele;
6. Pe măsură ce perechile se obișnuiesc să lucreze împreună, ele pot iuți ritmul. Este posibil să vă apropiați de viteza normală de conversație;
7. Facilitatorul nu trebuie să descrie oglinda vocală ca pe un ecou al persoanei reale. Acest lucru dă impresia greșită. Oglinda trebuie să fie cât mai aproape posibil de vorbirea simultană cu persoana "reală";
8. Persoana "reală" ar trebui să vorbească ca o înregistrare în reluare, cu consoane și vocale alungite.

Materiale necesare:

Nu sunt necesare.





Timp:

20 de minute

Întrebări pentru discuție/debriefing:

După această activitate, organizează o scurtă sesiune de feedback cu voluntarii, pentru a determina:

- Cum s-au simțit ca o altă persoană să își dea seama ce vorbeau, în timp ce vorbeau?
- Cât de multă comunicare non-verbală a avut loc?
- Când a devenit mai ușor? Și ce a ajutat să devină mai ușor?





Pregătirea pentru rolul de facilitator

Obiectiv de învățare/argumentare:

Această activitate este menită să ajute participanții să se pregătească pentru o situație de care ar putea să fie preocupați, prin conceperea unui joc de rol, care poate fi realizat într-un mediu adecvat.

În timp ce toți participanții la VIVA LTTA C1 sunt lucrători de tineret cu experiență, scopul acestei activități este de a le oferi oportunitatea de a exersa abilități de facilitare a susținerii unui grup de studenți care nu au deloc sau au puțină experiență în facilitarea unui grup (tinerii cu deficiențe de vedere vor participa la atelierele locale VIVA și la activitatea C2).

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Pentru a implementa această activitate, facilitatorul solicită fiecărui participant (celor din activitatea C1) să se gândească la momentul în care au început formarea pentru prima dată și să facă o listă cu trei situații de care s-au preocupat cel mai mult, cum ar fi: relaționarea cu oameni dificili, gestionarea unui conflict în cadrul grupului, între persoane cu personalitate diferită etc. Ulterior, participanții sunt rugați să povestească situațiile, iar ca grup să aleagă un scenariu pentru jocul de rol. Apoi, facilitatorul atribuie roluri diferiților participanți și le cere să "pună în scenă" problema în cauză. Fiecare joc de rol, nu trebuie să depășească 3-5 minute. După finalizarea primului joc de rol, facilitatorul poate numi unul dintre participanți pentru a juca rolul de facilitator. Ulterior, pentru fiecare activitate în parte, rolul 'facilitatorului' este preluat de un alt participant.

Materiale necesare:

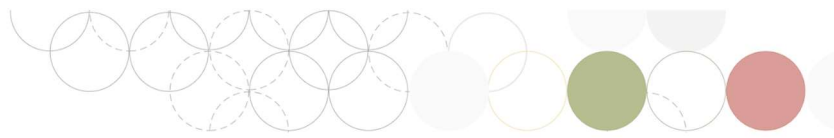
Participanții stau într-un semicerc.

Timp:

40 de minute

Întrebări pentru discuție/debriefing:





În urma jocului de rol, cel care joacă rolul facilitatorului invită grupul să își adreseze următoarele întrebări:

- Care au fost problemele majore care au reprezentat o provocare în procesul de facilitare?
- Cum a încercat facilitatorul să abordeze situația?
- Numește câteva strategii suplimentare care pot fi utilizate pentru gestionarea defieritelor situații apărute?
- Cum s-ar fi putut gestiona altfel situația dată?





Cum să promovezi un eveniment?

Obiectiv de învățare/argumentare:

Prin intermediul activității, participanții pot reflecta asupra modului de organizare și promovare a unui eveniment, pe care ar putea să îl organizeze (o excursie, o cină în întuneric etc.). Aceștia pot reflecta asupra diferitelor modalități de a comunica și promova evenimentul, către diferite audiențe și felul în care pot atrage diferite părți interesate, care ar putea să ajute în organizarea unui astfel de eveniment.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Pentru a implementa această activitate, facilitatorul solicită tuturor participanților să își imagineze că încearcă să promoveze un eveniment pe care îl organizează, de exemplu, o excursie, o cină în întuneric, un eveniment sportiv etc.

La început, facilitatorul oferă tuturor participanților oportunitatea de a-și contacta cunoscuții (prieteni sau rude) și să se gândească cine ar putea fi interesat să participe la eveniment, și/sau la alți oameni, care ar putea să îi ajute să îl promoveze.

Apoi, facilitatorul le solicită participanților să se gândească la panourile locale pentru anunțuri sau la punctele de informare, unde ar putea să expună un afiș de promovare a viitorului eveniment.

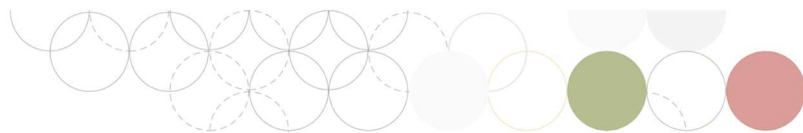
În continuare, participanții sunt rugați să se gândească la 5 organizații sau rețele locale, care ar putea să îi ajute cu distribuirea știrilor. Aceste organizații pot ajuta prin menționarea evenimentelor, prin postarea unor notificări pe Facebook etc.

În cele din urmă, participanții sunt rugați să enumere orice alte surse la care se pot gândi, care îi vor ajuta să promoveze evenimentul. Acestea pot include ziare locale, emisiuni radio comunitare, grupuri bisericești, reviste comunitare etc.

Odată prezentate toate listele, facilitatorul conduce ulterior o discuție de grup pe tema promovării unui eveniment. Participanții vor fi încurajați să discute diferitele abordări pe care trebuie să le adopte, în legătură cu fiecare contact.

Pentru această activitate, facilitatorul poate decide să împartă participanții în grupuri mai mici sau în perechi, iar ulterior, la finalul activității toate grupurile sau perechile își pot





prezenta planurile de promovare în fața grupului reunit. Va fi util pentru participanți să vadă diferitele abordări pe care le adoptă alte grupuri, pentru a putea finaliza aceste activități; de exemplu, unele grupuri pot avea contacte în școlile locale, centrele și organizațiile comunitare; iar altele pot avea doar contacte online etc. Toate aceste contacte diferite necesită abordări de incluziune diferite, astfel încât acestea sunt perspective utile pe care participanții ar trebui să le cunoască și să le ia în considerare, în funcție de nevoi.

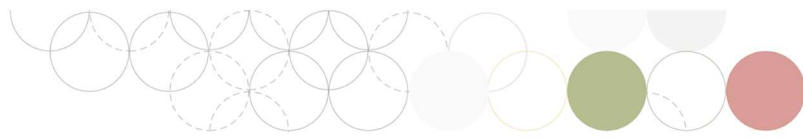
Materiale necesare:

Pixuri, hârtie, calculator cu ecran de citire sau prelevator de notițe Braille, pentru participanții nevăzători.

Timp:

40 de minute





Dialogul controlat

Obiectiv de învățare/argumentare:

Această metodă este utilă atunci când, pentru două persoane este greu să se asculte una pe cealaltă și să își înțeleagă preocupările.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Facilitatorul trebuie să formeze grupuri de câte 3 persoane.

Formează un grup de 3 persoane, un observator și doi vorbitori/ascultători.

Există trei faze la această formă de dialog - după o perioadă determinată de timp sau după ce s-a atins un anumit număr de puncte, grupul poate trece la următoare fază:

- Ascultătorul repetă cuvânt cu cuvânt ceea ce a spus vorbitorul. Doar atunci, ascultătorului/ascultătorilor îi/le este permis să răspundă.
- Ascultătorul rezumă ceea ce vorbitorul a spus și apoi răspunde.
- Când răspunde, ascultătorul abordează toate problemele și preocupările vorbitorului.

Observatorul se asigură că participanții respectă formatul și ajută, dacă este necesar. În special, în prima și a doua fază, vorbitorul ar trebui să se concentreze asupra punctelor esențiale, deoarece ascultarea necesită multă concentrare.

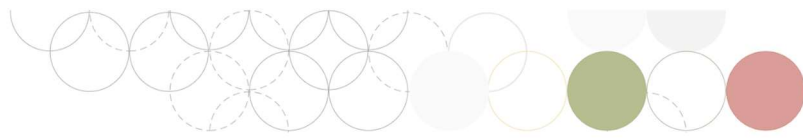
Timp:

30 de minute

Întrebări pentru discuție/debriefing:

Facilitatorul poate efectua o informare despre abilitățile de ascultare și despre ascultarea activă, în general.





Şase pălării gânditoare

Obiectiv de învățare/argumentare:

Această metodă încurajează un grup să privească o situație dintr-un unghi nou. Fiecare 'pălărie' reprezintă un mod diferit de a privi ceva.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

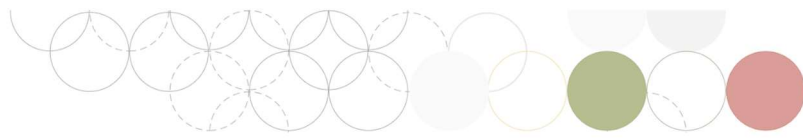
Există o serie de moduri în care se poate realiza acest exercițiu.

De exemplu, persoanele din grup pot purta diferite pălării, în timp ce grupul discută o problemă. O altă alternativă este aceea prin care toți cei din grup pot purta una dintre "pălăriile gânditoare" pentru scurt timp, iar apoi toată lumea poate să poarte o altă pălărie.

În calitate de tutore/facilitator, ar trebui să te gândești la ordinea în care grupul poartă "pălăriile gânditoare". O posibilă ordine, pentru un proces creativ de rezolvare a problemei, este prezentată mai jos. Rolurile pe care le oferă "pălăriile" oferă de fapt șansa de a examina, în detaliu, fiecare opțiune și de a acorda prioritate sau de a alege cea/cele mai bune opțiuni.

- Pălăria albă: Oamenii cu pălărie albă se concentrează asupra faptelor – Ce informații și cunoștințe despre situație ai? Ce poți afla despre situație din aceste informații? Ce informații lipsesc? Poți umple golul? Dacă nu, îl poți lua în considerare atunci când discuți situația? Ce poți învăța din tendințele anterioare?
- Pălăria verde: Oamenii cu pălărie verde gândesc creativ, fără a fi critici, au o formă de gândire liberă.
- Pălăria roșie: Pălăriile roșii reprezintă aportul emoțional al discuției. Cei care poartă pălăria roșie își permit să fie intuitivi și să acționeze atâta pe baza intuiției, cât și pe baza faptelor. Ei sunt sensibili la răspunsurile emoționale ale celorlalți din grup.
- Pălăria neagră: Pălăriile negre trăiesc sub un nor negru! Cei care poartă pălăria neagră trebuie să gândească pesimist, să caute golurile din plan, să găsească obstacolele!





- Pălăria galbenă: Pălăriile galbene stau la soare – Cei care poartă aceste pălării ar trebui să gândească pozitiv, căutând valoarea în orice posibilitate. Ce avantaje aduce?
- Pălăria albastră: Pălăria albastră este purtată de facilitator/i. Aceștia se concentrează asupra procesului, apelând la celelalte pălării să aducă contribuții la gândirea lor, cum și când este cazul să acționeze și să se asigure că fiecare opțiune este examinată din toate perspectivele. Aceștia sunt neutri, ajutând grupul să își îndeplinească sarcina fără a încerca să influențeze decizia.

Materiale necesare:

Hârtie albă, verde, roșie, neagră, galbenă și albastră și bandă de lipit pentru a realiza "pălăriile". Dacă participanții nu doresc să poarte aceste "pălării", pot ține pur și simplu hârtia colorată în mâini în scopul exercițiului. O situație sau un subiect de analizat.

Timp:

30-60 de minute

Întrebări pentru discuție/debriefing:

Facilitatorul poate efectua o informare despre diferite modalități de vizualizare a unei situații. Acest lucru duce, de asemenea, la o discuție despre modalități creative și diferite moduri de rezolvare a unei situații.

Sursă (Bono, 1985)





Facilitarea echipei mele

Obiectiv de învățare/argumentare:

Această metodă încurajează un grup să reflecte asupra abilităților de facilitare și comunicare atunci când se are în vedere un facilitator/lider.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Facilitatorul solicită tuturor participanților să stea într-un semicerc și să discute despre următorul scenariu:

- Imaginează-ți că desfășori o întâlnire cu colaboratorii tăi (dacă ai deja o afacere) sau cu echipa, cu care începi noua aventură antreprenorială și este clar că există probleme de comunicare în cadrul grupului;
- Doar câțiva oameni vorbesc;
- Aceștia nu par să fie conștienți că domină discuția și că, ceilalți participanți se simt agasați și excluși;
- Ce ai putea face pentru a schimba dinamica.

Facilitatorul poate lua în considerare principalele strategii oferite de grup și poate să le noteze pe o foaie de flipchart (dacă facilitatorul este o persoană cu deficiențe de vedere, poate solicita asistență de la persoane văzătoare sau poate lua notițe pe calculatorul său sau sistemul de luat notițe Braille).

Materiale necesare:

Markere, foi de flipchart, materiale pentru facilitatori cu deficiențe de vedere, material pentru a lua notițe (calculator cu ecran de citire, sistem de luat notițe Braille etc.)

Țimp:

20 de minute





“Șarpe” – joc de competențe de lucru în echipă

Obiectiv de învățare/argumentare:

Construirea încrederii și învățarea muncii în echipă.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Un joc pentru cel puțin 5-6 participanți. În funcție de numărul de persoane din grup, solicită participanților să se împartă în echipe de 5-7 persoane. Aceasta este o activitate în care nu se vorbește, dar permite grupului să se pregătească în prealabil 1-2 minute.

Persoana din spatele liniei va ghida participanții în interior, în jurul cercului, prin simpla atingere a umerilor persoanei din față sa, care, la rândul său, va atinge umerii persoanei din față, iar apoi va fi îndrumată spre găleata unde va introduce un obiect.

Când un participant introduce obiectul în găleată, atunci își va îndepărta banda de legat de la ochi și va deveni membru al echipei văzătoare. Ulterior, persoana care se afla în spatele liniei își va pune o bandă pe ochi.

Continuă acest proces până când toți participanții de la atelier au introdus un obiect în găleată. Dacă există mai mult de o echipă, prima echipă care a terminat este câștigătoare și trebuie să încurajeze celelalte echipe, până când vor termina și ele. În cazul în care echipele nu au același număr de participanți, echipa cu cei mai puțini membri va continua să se rotească până când au aruncat cât mai multe obiecte în găleată.

Materiale necesare:

Bandă de legat la ochi, obiecte de aruncat, găleți, frânghie/bandă separatoare

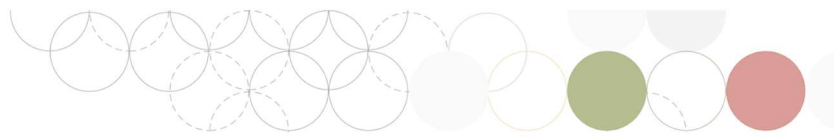
Timp:

10 minute

Întrebări pentru discuție/debriefing:

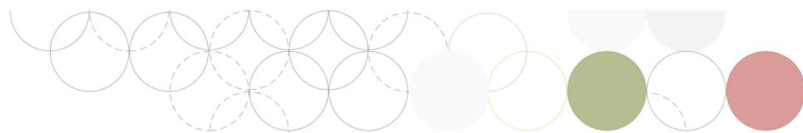
- Cum te-ai simțit în timpul acestui joc?
- Ți-a fost mai greu să conduci sau să urmezi și de ce?





- Crezi că încrederea este importantă într-o echipă și dacă da, cum ai îmbunătăți-o?





Aptitudini de persuasiune

Obiectiv de învățare/argumentare:

Îmbunătățirea abilităților de convingere, prezentare și argumentare într-un mod adecvat.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Participanții formează 3 grupuri și aleg un subiect pentru o discuție. De exemplu, "Ar trebui o persoană cu vedere redusă să fie instruită și percepută ca o persoană nevăzătoare sau ca o persoană care vede". Grupul 1 trebuie să convingă pe toată lumea în favoarea ideii că persoana trebuie să fie tratată ca nevăzător. Grupul 2 trebuie să dovedească că persoana ar trebui percepută ca o persoană care vede. Grupul 3 va fi format din oameni care nu sunt convinși de niciunul dintre cele două puncte de vedere. Aceștia trebuie să asculte cu atenție celelalte grupuri și să decidă de partea cărui grup se află. Un joc pentru cel puțin 9 participanți – 3 în fiecare grup.

Materiale necesare:

Opțional hârtie și creioane sau o tablă cu markere.

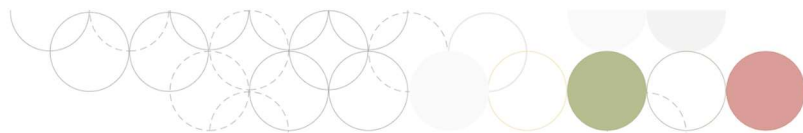
Timp:

20 de minute

Întrebări pentru discuție/debriefing:

- Ce a fost cel mai dificil pentru tine în această sarcină?
- Ce a fost cel mai plăcut și cel mai ușor?
- Ți-a fost greu să îi prezinți și convingi pe ceilalți? Cum ți-au afectat reacțiile lor performanța?
- Ai reușit să asculți cu atenție și să înțelegi ce spuneau sau întrebau alții?
- Care crezi că este cel mai bun mod de a câștiga un argument?





Dezbateri

Obiectiv de învățare/argumentare:

Vorbitul în public, crearea și ascultarea unor argumente logice, organizarea unui grup de lucru.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Creează echipe împărțind grupul în echipe mai mici. Este bine să ai 1 sau 2 participanți, desemnați ca vorbitori. Alege un subiect și îndeamnă fiecare echipă adversă, să decidă dacă va fi sau nu de acord cu afirmația subiectului. Acordă timp pentru discuții și pentru a construi un argument. Este cel mai bine dacă acorzi dezbaterii cel puțin 1 - 1.5 ore.

Materiale necesare:

Pixuri și hârtie pentru ca echipele să poată lua notițe.

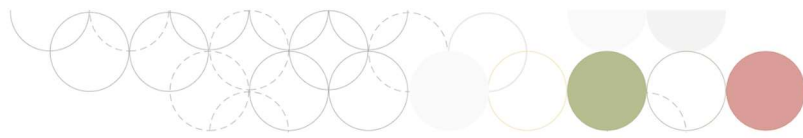
Timp:

Minimum 1.5 ore.

Întrebări pentru discuție/debriefing:

Subiectele și discuțiile pot varia. Eventual, evită subiecte care sunt prea încărcate politic pentru grupul tău de participanți sau subiecte cu care este posibil să fie de acord o mare parte sau chiar toți cei din grup. Subiectele posibile legate de persoanele nevăzătoare și cu deficiențe de vedere pot fi: persoanele cu deficiențe de vedere pot realiza și deține orice loc de muncă doresc.





Caracteristici de conducere

Obiectiv de învățare/argumentare:

Ajută participanții să dezvolte abilități analitice.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Între 6 și 10 persoane.

Pasul 1

Fiecare membru al grupului împărtășește o poveste despre cineva pe care îl consideră, personal, un lider influent. Poate fi vorba despre o persoană publică sau o cunoștință personală/prieten/rudă.

Pasul 2

După ce toată lumea și-a împărtășit povestea, participanții discută despre caracteristicile care au făcut ca persoana din fiecare poveste să fie un lider.

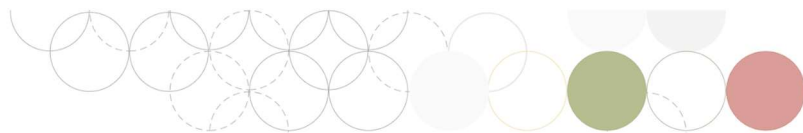
Timp:

15-20 de minute

Întrebări pentru discuție/debriefing:

- După părerea ta, ce fel de calități ar trebui să aibă un lider?
- Există situații, în care conducerea nu este necesară și toate încercările de a conduce se dovedesc a fi iritante și pot duce la respingere?





Partea pozitivă

Obiectiv de învățare/argumentare:

Privind aspectele pozitive ale unei experiențe 'negative' ajută indivizii să își schimbe perspectivele. Împărtășind experiențe, oamenii dezvoltă relații mai profunde și se promovează astfel relaționarea de grup.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Participanții formează grupuri de cel puțin două persoane care au împărtășit orice fel de experiență – de exemplu, care au lucrat la un proiect comun la școală, la universitate sau la locul de muncă.

Pasul 1

O persoană povestește o experiență negativă în a lucra cu cineva.

Pasul 2

După aceasta, o a doua persoană reflectă asupra aceleași experiențe, dar se concentrează în schimb asupra aspectelor pozitive ale experienței (care este 'partea pozitivă'). Apoi, aceeași persoană povestește o experiență personală negativă, iar de această dată este rândul primei persoane, să se concentreze asupra părților pozitive.

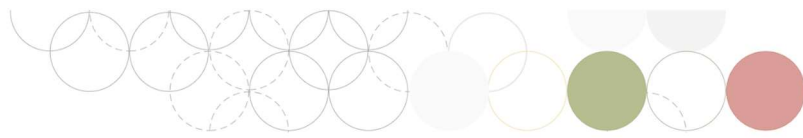
Timp:

În jur de 15 minute.

Întrebări pentru discuție/debriefing:

- Te concentrezi de obicei pe aspectele pozitive ale muncii tale sau pe experiența personală negativă? Crezi că oamenii învață dintr-o experiență negativă?
- Cum te-a făcut să te simți această activitate?





Bazinul cu rechini

Obiectiv de învățare/argumentare:

O activitate, derivată dintr-o emisiune TV care le oferă oamenilor șansa de a-și demonstra abilitățile antreprenoriale. Obiectul acestei activități este ca participanții să creeze un plan de afaceri împreună, care să contureze pașii pentru a construi o companie de succes de la zero.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Oamenii pot lucra individual sau în grup. Zece persoane sau mai multe; atât persoane care văd, cât și persoane cu deficiențe de vedere.

Pasul 1

După ce participanții au un plan, ei sunt capabili să-și creeze oferta sau așa numitul 'pitch'. Acesta ar trebui să conțină numele mărcii lor, sloganul sau mesajul cu care se îndreaptă către piață, un plan de afaceri și de marketing detaliat, previziuni financiare (vânzări, profituri și cotă de piață) și posibile amenințări (competiție, lipsa resurselor).

Pasul 2

În cadrul unui joc de rol, alege câteva persoane care să fie așa numiții 'rechini' (cei care recunosc potențialul proiectului și oferă 'investiții' imaginare). Grupul câștigător, sau individual câștigător, este cel care reușește să obțină cea mai mare investiție din partea 'rechinului/lor'.

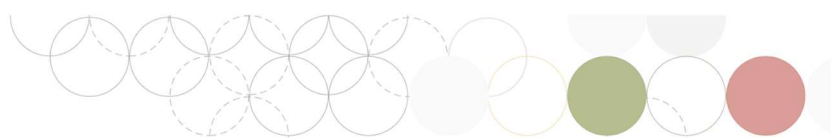
Timp:

15 – 20 de minute.

Întrebări pentru discuție/debriefing:

- Ce ai învățat din această activitate?
- Cum te-a făcut să te simți?





Teatrul Verbatim (Dă-mi voie să spun în locul tău)

Obiectiv de învățare/argumentare:

Construirea încrederii, dezvoltarea abilităților de ascultare activă.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Exercițiul este potrivit pentru grupuri cu multiplu de trei (6, 9 sau 12 participanți).

În acest exercițiu, participanții sunt împărțiți în grupuri de câte 3 persoane. În timp ce un grup de 3 joacă, ceilalți se comportă ca public. Un grup de 3 participanți stă în fața celorlalți în formă de triunghi – un participant se află în spatele celorlalți doi, care se află în fața audienței. Persoana care se află în spate le șoptește celor din față – una sau două propoziții pe rând. După aceea, cel căruia i s-a șoptit, trebuie să povestească publicului cu voce tare, păstrând intonația, emoția, puterea vocală a celui care șoptește.

Ar fi o idee bună ca șoptitorul să atingă umărul persoanei, căruia urmează să-i șoptească, pentru ca persoana să știe că va trebui să asculte cu atenție și apoi să povestească publicului.

Exercițiul este într-adevăr eliberator. Dacă o persoană timidă are probleme în a-și povesti propriile povești, va evita acest lucru spunând poveștile altor persoane, ceea ce este o experiență cu totul diferită. Apoi, povestea lui/ei va fi șoptită și povestită audienței de către altcineva. Treptat, o persoană timidă învață să vorbească într-un mod mai încrezător, indiferent dacă vorbește sau nu în numele altcuiva.

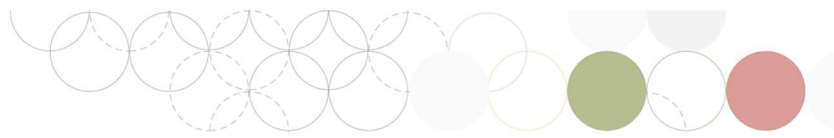
Materiale necesare:

Linii pe podea, formate cu ajutorul unei benzi adezive – ar putea fi utile microfoanele.

Timp:

40 de minute sau mai mult, dacă participanții au nevoie de mai mult timp pentru discuții.





Întrebări pentru discuție/debriefing:

- A fost atins obiectivul și dacă da, cum? Cum te-ai simțit la început și cum te-ai simțit la final?
- Cum te-ai simțit când a trebuit să spui cu voce tare poveștile altora?
- Dar să îți relatezi propriile povești în șoaptă?
- Cum te-ai simțit să îți auzi povestea, relatată de altcineva?

Sursă (Aristidou, 2017)





Responsabilitate

Obiectiv de învățare/argumentare:

Asumarea responsabilității; tinerii cu deficiențe de vedere rezolvă o problemă prin luarea de decizii proprii.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Exercițiul este potrivit pentru grupuri mici (4 - 6 participanți). Începe întâlnirea prin a spune grupului – "Pe masă veți găsi 4 obiecte diferite. Dispunerea acestor obiecte (ordinea, în care sunt așezate pe masă) este total greșită. Aveți la dispoziție 5 minute pentru a studia obiectele și încă 5 minute pentru a îmbunătăți ordinea acestor obiecte". Dacă cineva pune întrebări suplimentare sau solicită mai multe instrucțiuni, repetă doar ce ai transmis la început. În timp ce unii pot continua să pună întrebări, alții pot începe imediat să mute obiectele, după ce le-au studiat.

Observă echipa și lucrurile pe care le face, fără a oferi alte informații, feedback sau instrucțiuni suplimentare. După ce s-a terminat timpul, anunță participanții că ar trebui să se oprească.

Materiale necesare:

Obiecte cu formă diferită (sferă, cub, piramidă, cilindru, stea etc.) și create din materiale diferite (lemn, plastic, țesătură, cauciuc etc.).

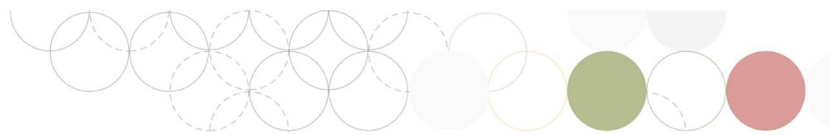
Timp:

30 de minute sau mai mult dacă participanții doresc să discute mai mult.

Întrebări pentru discuție/debriefing:

- A fost atins obiectivul și cum?
- Cum te-ai simțit când am refuzat să vă dau mai multe detalii despre sarcină?
- Cum ți-a afectat presiunea timpului comportamentul?

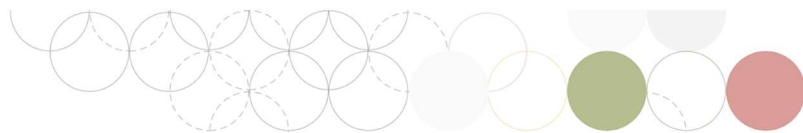




Discută cu participanții cum și de ce lipsa de claritate îngreunează finalizarea unei sarcini. Utilizează această oportunitate pentru a evidenția participanților faptul că, dacă nu reușesc să pună întrebări, iar persoana care se ocupă de un proiect nu oferă clarificările necesare, întregul grup riscă să greșescă sau chiar să nu finalizeze sarcina primită.

Discută despre modul în care participanții pot fi mai probabil afectați de presiune sau stres, dacă se iau măsuri fără să se confirme mai întâi planul și problemele semnificative pe care o astfel de abordare le poate aduce.





Bateria încrederii

Obiectiv de învățare/argumentare:

Creșterea gradului de conștientizare a nivelului de încredere pe care îl au participanții în membrii echipei. Ajută liderii și membrii echipei să înțeleagă la care dintre relațiile de muncă trebuie să lucreze mai mult.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

5-10 persoane

La început, paharele sunt goale și se presupune că vor fi umplute sau "încărcate" cu orez sau boabe de fasole. Bateria încrederii este încărcată 50% atunci când oamenii sunt pentru prima dată angajați – paharul este plin pe jumătate. De fiecare dată când lucrezi cu cineva în cadrul companiei, bateria încrederii dintre voi doi se încarcă sau se descarcă, pe baza unor lucruri, precum livrarea de către voi doi a ceea ce ați promis.

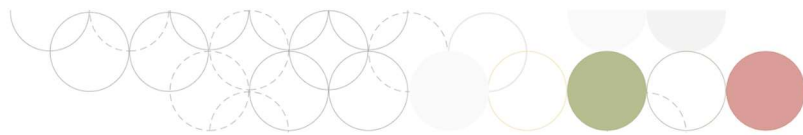
Bateria încrederii face un rezumat al tuturor interacțiunilor dintre doi colegi până la momentul prezent. Dacă dorești să încarci bateria, trebuie să faci diferite lucruri pe viitor. Contează doar noile acțiuni și atitudini.

Bateria încrederii este personală: Peter poate fi la 85% cu Katya, și la 40% cu Pavel. În timp ce Katya poate fi la 25% cu Peter și 60% cu Pavel.

Prin urmare, obiectivul acestui exercițiu este să îți oferi, ție și echipei tale, o evaluare sinceră despre situația bateriei tale de încredere față de oamenii din echipă.

1. Facilitatorul ar trebui să înceapă prin a explica participanților la atelier, conceptul de baterie a încrederii.
2. Înmânează paharele bateriei încrederii (unul pentru fiecare persoană, pentru a fi încărcate, evaluate) și orez/boabe de fasole (orezul sau boabele de fasole pentru fiecare persoană pot fi plasate în cel de-al doilea pahar, reprezentând încrederea oamenilor în alți oameni). Oferă timp participanților pentru a-și cunoaște paharele și materialul cu care urmează să le umple.





3. Poți împărți participanții în două grupuri și poți solicita membrilor primului grup să-ți taxeze pe cei din grupul 2 și invers.
4. Oferă câteva minute pentru ca toată lumea să reflecte și să umple paharele bateriei încrederii, pe baza interacțiunilor pe care le-au avut cu fiecare persoană în trecut: Cât este de încărcată bateria ta de încredere față de această persoană?
5. Solicită participanților să reflecte asupra modului în care pot îmbunătăți relația cu acei oameni și în ce domenii.

Materiale necesare:

Pahare și orez sau boabe de fasole

Timp:

40 - 45 de minute

Întrebări pentru discuție/debriefing:

- De ce ai acordat mai multă baterie de încredere unor oameni, decât altora?
- Există relații în care percepi că bateriile încrederii reciproce se află la niveluri diferite de încărcare?
- Ce acțiuni poți aplica pentru a îmbunătăți o baterie a încrederii scăzută?
- Ca lider sau coleg, ce poți face pentru a-ți ajuta colegii să reușească să-și încarce bateriile încrederii?

Fă astfel încât întrebările și răspunsurile să nu fie personale, ci mai degrabă generale. Exercițiul ar trebui să fie utilizat pentru a face oamenii să-și schimbe atitudinea la locul de muncă și atitudinea în ceea ce privește relaționarea cu alte persoane, astfel încât să se îmbunătățească atmosfera în echipă și să nu se strice relațiile. Pentru grupurile noi care nu se cunosc, exercițiul poate fi utilizat după o anumită perioadă de muncă în echipă, astfel încât participanții să se cunoască între ei și să construiască experiențe comune – necesare pentru a forma o anumită opinie/evaluare.

Sursă: <https://www.sessionlab.com>





Tresa leadership-ului

Obiectiv de învățare/argumentare:

Ajută oamenii să reflecte asupra diferitelor dimensiuni ale abilităților și aptitudinilor de care au nevoie pentru a deveni niște lideri buni.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

* O bucată de frânghie este utilizată pentru a reprezenta setul complet (100%) de abilități pe care liderul le are, sau cel puțin o anumită selecție dintre cele mai importante. Facem noduri cu frânghiile pentru a marca semnificația unei abilități. Cu cât este mai lungă o anumită parte, împărțită de noduri, cu atât este mai importantă abilitatea respectivă, conform participantului.

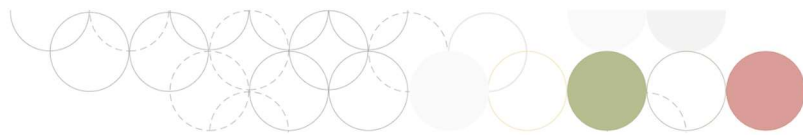
Exercițiul este mai eficient în grupuri mici (4-6 participanți simultan).

1. Facilitatorul începe exercițiul prezentând modelul Tresei leadership-ului: este un instrument de reflecție și autoevaluare, prin intermediul căruia putem lua în considerare cele mai importante abilități și atitudini pe care o persoană trebuie să le stăpânească pentru a fi un lider important.
2. Facilitatorul își poate prezenta propria versiune a Tresei leadership-ului, pentru a demonstra un exemplu.

Facilitatorul ar trebui să sublinieze că versiunea sa este doar un exemplu, iar participanții ar trebui să se gândească la ceea ce este important pentru un leadership de calitate, din perspectiva lor.

3. Facilitatorul ar trebui să aloce timp participanților pentru a-și pregăti propriul set de abilități și atribute importante de conducere și să le solicite acestora să-și creeze propria Tresa a leadershipului. Fiecare participant creează o tresă proprie.
4. În acest moment, facilitatorul poate solicita participanților să își împărtășească tresile cu restul grupului și să explice ce etichete (abilități) au ales. Facilitatorul poate discuta anumite decizii și poate identifica tipare comune, în percepția grupului despre calitățile unui lider bun.





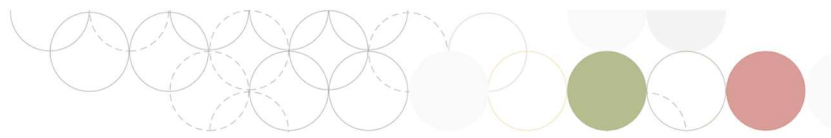
5. Facilitatorul ar trebui să solicite participanților să se autoevalueze pe o scară de la 1 la 10 pentru fiecare nod (cu alte cuvinte – pentru fiecare abilitate). Această autoevaluare ar trebui să servească drept temei pentru stabilirea propriilor obiective personale pentru dezvoltarea conducerii – de exemplu, eu consider capacitatea de a prioritiza foarte importantă, dar nu sunt prea bun la asta. Trebuie să lucrez la stabilirea și urmărirea priorităților. În viitoarea lor dezvoltare, zonele în care participanții se consideră mai slabi sau inadecvați, trebuie să primească mai multă atenție.

Exemple de dimensiuni pentru Tresa leadership-ului

- Integritate
- Viziune și abilitate de a inspira
- Empatie
- Aprecie și oferire de recunoaștere oamenilor
- Pasiune și scop
- Conștiință de sine
- Auto-eficiență
- Prioritizare

Ar fi bine să folosești un set limitat de abilități, pentru ca sarcina să poată fi realizată cu participanți care sunt persoane cu deficiențe de vedere. Acordă-le timp să-și simtă frânghiile, să le măsoare lungimea și să facă exercițiile. Dacă fac exercițiul de două ori, de fiecare dată cu un set de 4 abilități pentru a măsura și evalua, iar apoi cu cele mai importante 4, din totalul de 8 oferite ca exemple, pot realiza evaluarea finală. Facilitatorul trebuie să instruiască participanții, să nu aleagă cele mai importante 2 abilități de pe cele două frânghii – aceștia ar putea alege doar una din prima frânghie și trei din cea de-a doua, în funcție de abilitățile pe care le consideră ca fiind cele mai importante.





Ideea de a avea o frânghie este de a avea ceva tangibil, ceva tactil în mâinile lor pentru a măsura importanța pe care o atribuie unui lucru.

Materiale necesare:

Frânghii sau șireturi

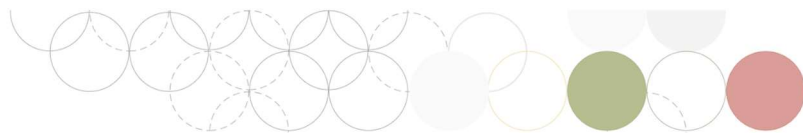
Timp:

50 - 60 de minute

Întrebări pentru discuție/debriefing:

Facilitatorul ar trebui să încurajeze participanții să stabilească o acțiune de observare, pe parcursul a câtorva luni, pentru a-și revizui variantă finală a Tresei leadership-ului. Participanții ar trebui să se reevalueze, să își sărbătorească dezvoltarea și să-și redefiniească obiectivele viitoare.





În pantofii tăi

Obiectiv de învățare/argumentare:

Ajută participanții să înțeleagă punctul altora de vedere, să dezvolte abilități de comunicare, să ajute la rezolvarea unei probleme sau la o discuție. Aceasta este o modalitate bună de a elimina greșelile care apar în comunicare.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Participanții împărtășesc o situație problematică. Câteva persoane, inclusiv cea care împărtășește povestea, își asumă diferite roluri și prezintă situația. Situația se repetă și rolurile se schimbă până când toată lumea a trecut prin fiecare rol existent. Situațiile pot fi imaginare sau bazate pe o poveste adevărată

Exemple:

1. Un angajat întârzie la muncă și șeful nu este mulțumit de asta. (2 persoane)
2. Un angajat nu și-a încheiat sarcina la timp și șeful este încântat de liderul de proiect. (3 persoane)
3. Liderul proiectului este nou în această companie. Unii dintre angajați sunt demotivați, deoarece lucrează de multă vreme pentru această companie și au câștigat multă experiență, dar nu au fost cei promovați pe poziția de lider. În schimb, compania a angajat o persoană externă. (3 persoane + managerul principal)

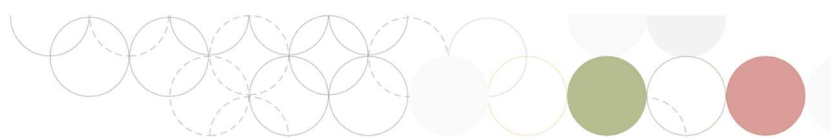
Timp:

45 - 90 de minute

Întrebări pentru discuție/debriefing:

- Cum te-ai simțit în fiecare rol?
- Ce s-a schimbat când ai schimbat rolul?
- Ce ai învățat de la fiecare rol interpretat?





În centrul scenei

Obiectiv de învățare/argumentare:

Toți participanții ar putea reflecta asupra diferitelor abordări ale leadership-ului.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Selectează patru membri ai grupului ca voluntari. Participanții care văd pot fi, de asemenea, parte din exercițiu.

Pasul 1

Unul dintre membrii grupului își asumă rolul unui angajat, care a lipsit în ultima perioadă de la ședințe sau a întârziat adesea la muncă. Fiecare dintre ceilalți trei participanți demonstrează un stil diferit de lider (lider laissez-faire, lider autocratic, lider participativ - pentru a economisi timp, facilitatorul ar trebui să specifice cine joacă ce rol).

Pasul 2

Roagă toți participanții să formeze un cerc și așează două scaune în mijlocul cercului creat.

Pasul 3

După fiecare demonstrație de relaționare cu angajatul cu performanțe slabe, cere întregului grup să reflecte asupra diferitelor abordări și stiluri de leadership. De exemplu, grupul ar putea lua în considerare ce a funcționat și ce nu.

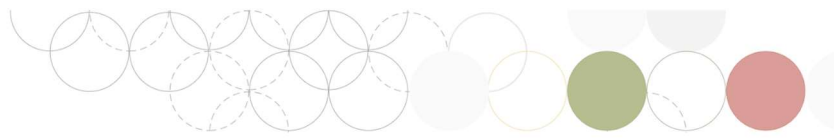
Pasul 4

În cele din urmă, ca o concluzie, cere grupului să se gândească la ce ar face liderul „ideal” în acest scenariu.

Materiale necesare:

Roagă toți participanții să formeze un cerc și să așeze două scaune în mijlocul cercului.





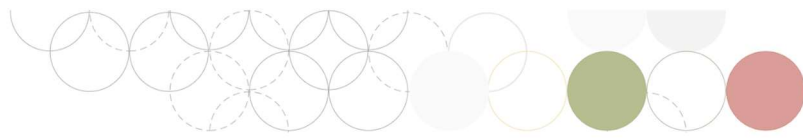
Timp:

30 – 40 de minute

Întrebări pentru discuție/debriefing:

- Ce fel de calități ar trebui să aibă un lider în opinia ta?
- Ce fel de abordări de leadership cunoști? Care este abordarea ta preferată?





Brainstorming pentru schimbare

Obiectiv de învățare/argumentare:

Scopul este ca participanții să vină cu posibile soluții la probleme sociale, politice sau economice.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Facilitatorul pune participanții în grupuri de 4 sau 5.

Pasul 1

Lucrând împreună, oamenii fac brainstorming pentru găsirea soluțiilor mici și mari la o problemă dată.

Pasul 2

După ce grupurile și-au finalizat lista detaliată a soluțiilor, facilitatorul creează o discuție cu toată lumea și împreună examinează care dintre soluțiile propuse ar putea fi o opțiune potrivită și de ce anume.

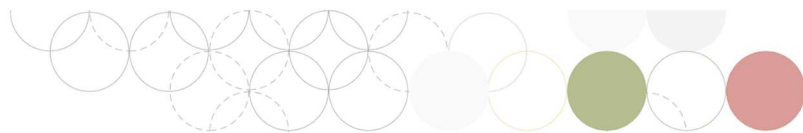
Timp:

15 – 20 de minute

Întrebări pentru discuție/debriefing:

- Care sunt subiectele care te interesează cel mai mult?
- Folosești brainstorming-ul la locul de muncă sau la lecțiile școlare atunci când trebuie să rezolvi o situație?





O autoprezentare creativă

Obiectiv de învățare/argumentare:

Abilitățile de prezentare sunt esențiale pentru un lider, deoarece creează în mintea celorlalți impresia inițială. Cu acest exercițiu, viitorii lideri învață cum să se exprime într-un mod interesant și creativ, ceea ce îi va ajuta să construiască anumite fraze pe care să le folosească și anumite modalitățile de a face față timidității. De asemenea, scopul exercițiului este și de a crește respectul de sine.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Aproximativ 20 de persoane, așezate într-un cerc, trecând un obiect de la unul la altul - ar putea fi o jucărie, pe care facilitatorul (o persoană văzătoare) o dă mai întâi cuiva și servește ca indicator, arătând că este rândul acelei persoane și el/ea are voie să vorbească. La această activitate pot participa atât persoane care văd, cât și persoane nevăzătoare.

Facilitatorul solicită tuturor persoanelor din cerc să se prezinte într-un mod creativ, oferind celui care va fi primul vorbitor, un obiect, pe care să îl țină în mână în timpul prezentării, iar când va termina, el/ea îl transmite persoanei aflate în dreapta sau în stânga.

Materiale necesare:

Un obiect.

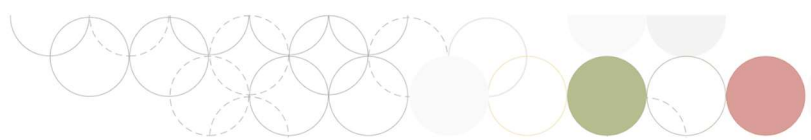
Timp:

15-20 de minute

Întrebări pentru discuție/debriefing:

- Crezi că primele impresii sunt totul? Ele determină în mare parte opinia generală a oamenilor despre tine?
- Cum poate să aibă creativitatea un impact pozitiv asupra comportamentului altor oameni față de noi?





Abilități legate de antreprenoriatului social (activități și exerciții)

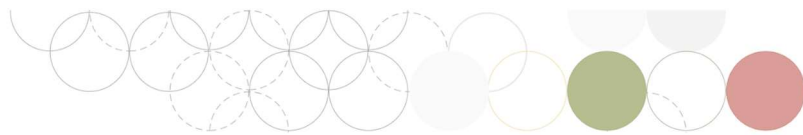
Antreprenoriatul social este o șansă nu numai de a iniția o afacere pentru tine, ci și de a înființa o afacere benefică pentru ceilalți, într-un mod durabil și responsabil din punct de vedere social. Antreprenoriatul social dă valoare societății, fie prin salariile persoanelor pe care le angajează, fie prin produsele pe care le creează și le oferă persoanelor cu nevoi speciale. Antreprenoriatul social este un producător de schimbări cu potențial imens. Accesarea site-urilor web, cum ar fi <https://www.causeartist.com> și verificarea listelor cu cele mai bune exemple de profit și non-profit poate fi o idee extrem de inspirată, informativă și poate duce și la apariția unor idei noi.

Prin urmare, pentru a iniția scânteia antreprenorului social în rândul tinerilor cu deficiențe de vedere, oferim aici o listă de activități și exerciții, care se concentrează pe dezvoltarea abilităților de antreprenoriat social.

Antreprenoriatul social este o abordare, folosită de companiile start-up și de antreprenori, prin care dezvoltă, finanțează și implementează soluții la probleme sociale, culturale sau de mediu. Acest concept poate fi aplicat de o gamă largă de organizații, variabile ca mărime, scopuri și credințe. Antreprenorii care lucrează pentru profit măsoară, de obicei, performanța, utilizând valori de afaceri precum profitul, veniturile și creșterile prețurilor bursiere. Cu toate acestea, antreprenorii sociali sunt fie non-profit, fie entități care îmbină într-un mod pozitiv obiectivele pentru profit cu „revenirea în societate” a acestui profit. Prin urmare, trebuie să utilizeze valori diferite. Antreprenoriatul social încearcă de obicei să îndeplinească obiective sociale, culturale și de mediu mai largi, adesea asociate cu sectorul voluntariatului în domenii precum atenuarea sărăciei, sănătate și dezvoltarea comunității.

În anii 2000, savanții și practicienii au dezbătut, care persoane sau organizații sunt considerate antreprenori sociali. Până în prezent, nu a existat un consens ferm cu privire la definirea antreprenoriatului social, întrucât atât de multe domenii, discipline și tipuri de organizații sunt asociate antreprenoriatului social, de la întreprinderi cu scop lucrativ la modele hibride, combinând munca caritabilă cu activități de afaceri, și până la organizații non-profit, organizații din sectorul voluntariatului și organizații neguvernamentale. Filantropi, activiști sociali, ecologiști și alți practicieni orientați social sunt adesea denumiți antreprenori sociali.





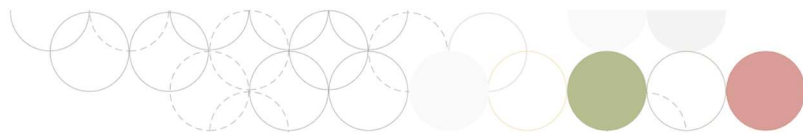
Antreprenorii sociali pot include o serie de tipuri de carieră și medii profesionale, de la munca socială și dezvoltarea comunității până la antreprenoriat și știința mediului.

Antreprenoriatul social în societatea modernă oferă o formă altruistă de antreprenoriat care se concentrează pe beneficiile pe care societatea le poate obține. Mai simplu spus, antreprenoriatul devine un efort social atunci când transformă capitalul social într-un mod care afectează pozitiv societatea. Antreprenorii sociali recunosc problemele sociale imediate, dar încearcă să înțeleagă contextul mai larg al unei probleme care traversează discipline, domenii și teorii. Obținerea unei mai bune înțelegeri a modului în care o problemă se raportează la societate permite antreprenorilor sociali să dezvolte soluții inovatoare și să mobilizeze resursele disponibile pentru a afecta societatea globală pe scară mai largă. Spre deosebire de întreprinderile tradiționale corporative, întreprinderile de antreprenoriat social se concentrează pe maximizarea câștigurilor în satisfacția socială, mai degrabă decât pe maximizarea profitului.

Antreprenoriatul social este distinct de conceptul de antreprenoriat, dar încă împărtășește mai multe asemănări cu vărul său de afaceri. Jean-Baptiste Say (1767-1832), un economist francez, a definit un antreprenor ca fiind o persoană care „întreprinde” o idee și schimbă perspectivele într-un mod care să modifice efectul pe care o idee îl are asupra societății. Say, mai departe, definește un antreprenor ca pe cineva care „mută resursele economice dintr-o zonă mai mică, într-o zonă cu o productivitate mai mare și un randament mai mare”. Diferența dintre „antreprenoriat” și „antreprenoriat social” decurge totuși din scopul unei creații. Antreprenorii sociali încearcă să transforme societățile în întregime, mai degrabă decât să își transforme marja de profit, așa cum încearcă de obicei antreprenorii clasici. Antreprenorii sociali utilizează o varietate de resurse pentru a aduce societățile la o stare de bine.

Sursă: https://en.wikipedia.org/wiki/Social_entrepreneurship





Întreprinderi sociale

Obiectiv de învățare/argumentare:

Participanții înțeleg ce este o întreprindere socială.

Poți căuta în mai multe moduri idei pentru întreprinderi sociale. Să vezi exemple de întreprindere socială în acțiune este unul dintre cele mai bune moduri de a te inspira pentru ceea ce ai putea dori să crezi!

Ideile de întreprindere socială, spre deosebire de ideile convenționale de afaceri, rezultă de obicei dintr-o dorință de a rezolva o nevoie socială; similar cu felul în care organizații non-profit și caritate își găsesc începutul.

Ideile tradiționale de afaceri pot proveni și din identificarea unei nevoi sociale. Cu toate acestea, diferența dintre o idee de întreprindere socială și o idee tradițională de afaceri este motivarea antreprenorului. Motivația principală pentru un antreprenor tradițional este cel mai des dorința de a face bani; un antreprenor social este determinat mai mult de o pasiune de a rezolva o problemă socială și alege doar să folosească afacerile ca mecanism pentru rezolvarea acestor probleme.

În continuare, vei descoperi câteva exemple de întreprinderi sociale care pot servi ca inspirație:

1. SuperMarket Social: creează o piață alimentară care vinde mâncare comunităților cu venituri mici la un preț redus. Mâncarea la reducere este donată (sau cumpărată foarte ieftin) de la furnizorii de alimente și din alte supermarketuri care nu pot vinde alimentele pe cont propriu din mai multe motive, cum ar fi apropierea de datele de expirare, conservele sunt lovite sau produsele sunt etichetate greșit.
2. Apă durabilă – construiește mici stații de purificare a apei în comunitățile din țările în curs de dezvoltare, folosind "produse care nu se află pe raft". Fondurile inițiale pentru construirea stației pot proveni din metode tradiționale de strângere de fonduri sau prin finanțarea datoriei/capitalurilor proprii; comunitățile pot fi proprietari parțiali (sau proprietari deplin, dacă se utilizează un model de afaceri cooperativ). Costurile permanente pentru întreținerea și personalul stației de apă provin din vânzarea de apă purificată beneficiarilor săi, dar la pragul de rentabilitate, costul fiind aproape zero pentru beneficiari.





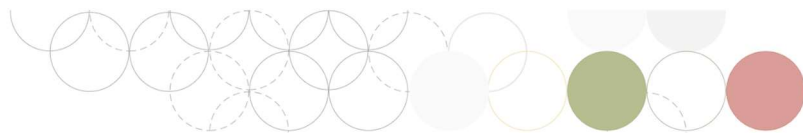
3. Crowdfunding social – construiește o platformă pentru ca antreprenorii sociali să găsească grupuri de finanțatori. Similar cu platforma Micro Lending, însă creditorii fac o promisiune pentru ceva din viitor, în schimbul „donării” unei mici sume de bani proiectului antreprenorului social. Cere o taxă mică pentru a acoperi costurile operaționale ale platformei.
4. Gătitul pentru o cauză socială - deschide o brutărie/restaurant sau o altă unitate de furnizare a alimentelor, care se concentrează pe dezvoltarea competențelor de angajare pentru grupuri țintă greu de angajat, cum ar fi tineri cu risc sau foști dependenți de droguri. Profitul din vânzările de produse alimentare și băuturi se duce către salarii, instruire și programe de îmbunătățire socială pentru beneficiari.
5. Cărți educaționale pe teme sociale - creează o carte sau o altă publicație educațională, al cărei beneficiu este ușor de înțeles și de vândut. Învățarea despre subiectul cărții de educație socială ar trebui să fie în beneficiul cititorului, cum ar fi o carte de rețete care se concentrează pe rețete, promovând cultura alimentară sustenabilă. Încasările de pe urma vânzării cărților sunt utilizate pentru a sprijini inițiativele de educație de-a lungul aceluiași subiect și pentru grupurile care vor avea cel mai mare impact și beneficiu. În cazul practicilor sustenabile de preparare a alimentelor, grupul țintă de educație ar fi bucătarii.

Sursă: <https://www.thesedge.org/socent-spotlights/22-awesome-social-enterprise-business-ideas>

Toate aceste idei și multe altele servesc ca o sesiune de inspirație excelentă pentru participanți. Înainte de cursul de pregătire, pregătește o prezentare, subliniind definiția antreprenoriatului social, precum și câteva exemple precum cele de mai sus. Poți căuta online alte exemple de afaceri sociale.

Participanții pot fi implicați activ după prezentare, fiind solicitați să ofere exemple de afaceri sociale din comunitatea, regiunea sau țara lor. Fiecare participant poate fi rugat să prezinte modelul său de business și să vorbească puțin despre acesta. Această sarcină poate fi dată participanților înainte de începerea pregătirii, astfel încât aceștia vor veni pregătiți cu o prezentare scurtă, de 3 minute, a întreprinderii sociale pe care au găsit-o, sau un anumit timp va putea fi acordat participanților pentru cercetare, iar apoi





prezentarea poate avea loc. Abordarea ta depinde foarte mult de durata cursului pe care îl organizezi și de cât timp se poate aloca pentru această sarcină.

Reține: participanții se confruntă cu deficiențe de vedere, astfel prezentarea ar trebui să fie una verbală, iar fișele trebuie trimise pe dispozitivele electronice ale fiecăruia dintre participanți.

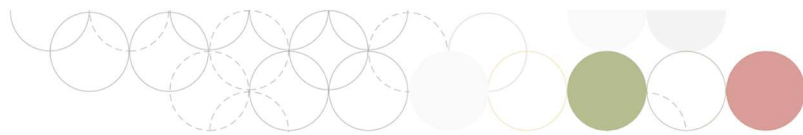
Pentru a putea deschide o afacere socială, o persoană trebuie să se gândească și să devină antreprenor, prin urmare, în paginile următoare vom prezenta mai multe metode care vor ajuta participanții să dobândească competențele și abilitățile necesare pentru a începe să se gândească la afacerile sociale și în cele din urmă pentru a dezvolta una.

Notă: Când lucrezi cu participanți cu deficiențe de vedere, asigură-te că adaptezi metoda la nevoile lor. De exemplu, dacă există persoane însoțitoare prezente, asigură-te că există câte una în fiecare grup și pot prelua partea de scris atunci când se face desenul, oferind posibilitatea participanților de a se implica pe deplin în exercițiu, în mod verbal.

Dacă este posibil, susținem puternic participanții cu deficiențe vizuale pentru a-și aduce dispozitivele electronice cu ei: astfel, toate lucrurile care ar fi scrise în mod normal pe foi de flipchart pot fi scrise într-un document comun, la care toți participanții pot avea acces în timp real. Se poate utiliza un document Google foarte simplu sau unul mai avansat memnti.com sau pedlets.com.

Este important să fii informat întotdeauna despre gradul de dizabilitate cu care se confruntă participanții tăi, astfel încât să poți pregăti și adapta metodele în consecință. În unele cazuri, doar utilizarea unui font foarte mare sau a unor litere mari atunci când scrii pe flipchart poate fi suficient, dar în alte cazuri, adaptarea are nevoie de un pic mai mult efort. Pentru a te ajuta să adaptezi metodele la un grup de participanți care se confruntă cu diferite tipuri de deficiențe vizuale, te rugăm să consulți www.inclusion.ofetin.ro pentru mai multe detalii despre aspectele care trebuie luate în considerare în timpul unei sesiuni de formare.





Active și deficite antreprenoriale și definirea așteptărilor

Obiectiv de învățare/argumentare:

- Examinarea resursele de antreprenoriat existente, utilizând o abordare echilibrată;
- Identificarea resurselor de antreprenoriat.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Pasul 1

Ridică următoarea întrebare și facilitează o discuție:

Ca antreprenor, este important să înțelegi mediul care te înconjoară?

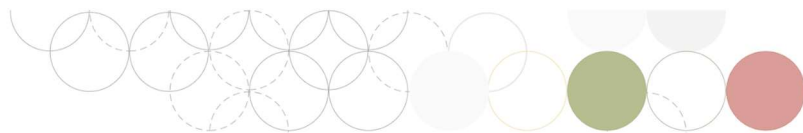
De ce da sau de ce nu?

Când toate răspunsurile sunt date, explică faptul că este esențial să înțelegi mediul care te înconjoară. Ce este disponibil? Ce nu este? Care sunt oportunitățile de care poți profita? Care sunt amenințările care trebuie evitate? Pe tot parcursul procesului antreprenorial, este important să ai în vedere mediul înconjurător, pentru a lua decizii bune și pentru a fi pregătit să răspunzi nevoilor unice ale pieței. Activitatea pe care o vom face astăzi se numește „Cartografierea activelor și a deficitelor” și ajută la înțelegerea aspectelor pozitive și negative ale mediului de lucru.

Pasul 2

Harta activelor: Împarte grupul mare în grupuri mai mici de 3-4 persoane. Odată finalizată aranjarea, solicită grupurilor să selecteze o persoană care să înregistreze (poate fi o persoană însoțitoare sau o persoană cu deficiențe de vedere din grup sau cineva care poate înregistra rezultatul exercițiului pe un dispozitiv electronic cu software de tip text în vorbire). Solicită fiecărui grup să facă o listă care să combine toate abilitățile și cunoștințele „individuale” ale participanților pe care ei le aduc cursului de formare. Acordă-le cam 10-15 minute să lucreze. Apoi oprește grupurile și cere-le să asculte instrucțiuni suplimentare. Pe o foaie de flipchart goală sau pe





un dispozitiv electronic, document distribuit etc, desenează trei pătrate - unul în interiorul celuilalt.

1. În pătratul interior se scriu toate abilitățile antreprenoriale individuale din grup. Se utilizează apoi lista proaspăt creată.

2. În pătratul din mijloc trebuie adăugate toate asociațiile sau grupurile locale, din comunitate, care ar putea ajuta în crearea unei afaceri mici - de exemplu, grupuri de femei, grupuri religioase, școli, ONG-uri etc.

3. În pătratul exterior se trec toate instituțiile naționale cu care au existat conexiuni - de exemplu, ministere, fundații etc., care ar putea ajuta la crearea unei întreprinderi mici.

Oferă participanților 20 de minute pentru a lucra. Roagă-i să enumere undeva numele persoanelor din grup și să lipească foile de flipchart de-a lungul unui perete, una lângă alta, sau dacă se lucrează într-un document comun, asigură-te de faptul că, contribuția fiecărui grup este înregistrată separat.

Roagă grupurile să raporteze hărțile activelor lor:

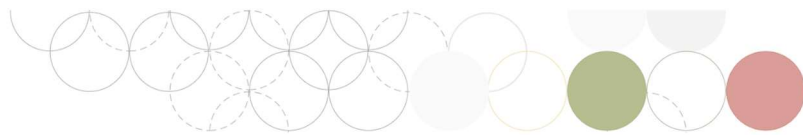
- Cere fiecărui grup să raporteze câteva elemente din centru - abilitățile și capacitățile lor individuale.
- Apoi solicită câteva exemple din al doilea strat - resurse comunitare sau locale.
- În cele din urmă, solicită câteva exemple din stratul exterior - resurse naționale.

Pune următoarele întrebări sau fă următoarele comentarii pentru a încuraja o discuție:

Pe măsură ce privești toate abilitățile individuale și de grup, conexiunile cu organizațiile și asociațiile, cum te fac ele să te simți în legătură cu acest grup? (Mândru, capabil, împluternicit etc.)

Putem numi aceste foi de flipchart „hărți ale activelor” sau „hărți ale punctelor forte”. Cine le-a creat? Tu le-ai creat - asta înseamnă că ești conștient de propriile





tale puncte forte. Este important ca antreprenorii să lucreze împreună unul cu altul și cu comunitatea din jur? De ce da sau de ce nu?

Note ale facilitatorului (a): Când participanții fac un inventar al capacităților sau abilităților lor și își identifică legăturile unii cu alții sau cu grupuri și instituții, pornește un proces creativ, în care oamenii încep să gândească și să împărtășească idei de afaceri. Ca facilitatori, putem ajuta oamenii să dezvolte idei de afaceri și să mobilizeze activele prin conectarea indivizilor la grupuri, grupurile la instituții, instituțiile la alte instituții și așa mai departe. Uneori, cel mai bun lucru pe care îl putem face este să ajutăm „oamenii care știu” să se conecteze cu „cei care vor să învețe”.

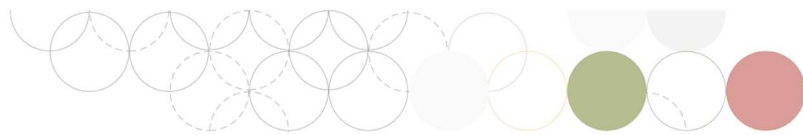
Pasul 3

Harta deficitelor: Roagă participanții, în grupurile lor, să creeze o a doua hartă. De această dată, harta ar trebui să se axeze pe deficite, probleme sau situații care ar putea afecta un potențial proiect de antreprenoriat:

1. În pătratul central, enumeră abilitățile sau cunoștințele necesare pentru derularea unui proiect de antreprenoriat, care lipsesc persoanelor din grupurile tale. Problemele ar putea include lipsa de creativitate, o pregătire insuficientă sau lipsa materialelor de muncă.
2. În următorul pătrat, enumeră problemele sau situațiile din comunitatea locală care ar putea împiedica finalizarea unui proiect de antreprenoriat, cum ar fi finanțele limitate pentru comunitatea în ansamblu; lideri necooperanți, lipsa transportului, lipsa drumurilor asfaltate sau lipsa de electricitate.
3. În pătratul exterior, enumeră probleme la nivel național sau probleme care ar putea împiedica finalizarea unui proiect, cum ar fi lipsa resurselor de comunicare, lipsa mijloacelor de a descoperi idei noi sau lipsa obiectivelor compatibile ale ministerelor sau ale ONG-urilor etc. După ce vor termina, cere-le să posteze aceste noi hărți lângă celelalte și să împărtășească unele dintre observațiile lor.

Pune participanților următoarele întrebări:





1. Te-ai simțit diferit atunci când ai realizat cele două hărți? Dacă da, cum era diferit?

2. Ce părere ai despre cele două viziuni diferite ale grupului tău?

De multe ori ne concentrăm asupra a ceea ce ne lipsește, mai degrabă decât asupra a ceea ce avem pentru a ne ajuta să mergem mai departe în viață. Atunci când facem un exercițiu precum harta activelor, ne dăm seama că există, de fapt, o mulțime de resurse la dispoziția noastră pentru a ne ajuta.

Acolo unde oamenii obișnuiți văd deficite, antreprenorii văd oportunități. Dacă nu există energie electrică stabilă în comunitatea ta, ei văd posibilitatea de a instala un parc de panouri solare. Dacă nu știu să facă contabilitate, găsesc un prieten care îi poate ajuta. Antreprenoriatul presupune căutarea de soluții creative pentru a rezolva probleme sau nevoi.

Pasul 4

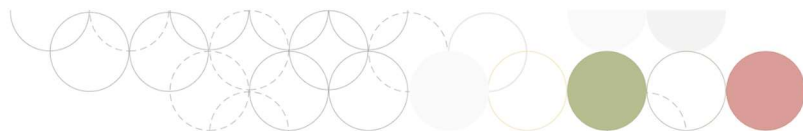
Rezumatul discuției: (15 minute) Concluzionează discuția întrebând grupul: „Care a fost scopul realizării acestor hărți?” Grupul ar trebui să vină cel puțin cu următoarele răspunsuri:

- Să realizăm cât de mult trebuie să oferim fiecare.
- Să realizăm câte resurse avem la dispoziție.
- Să nu ne concentrăm asupra a ceea ce ne lipsește sau asupra lucrurilor de care avem nevoie.
- Să oferim o perspectivă echilibrată asupra punctelor forte și punctelor slabe ale antreprenoriatului.

Explică participanților că în acest program dorim să consolidăm ideea că este mai pozitiv ca:

- Mai întâi, să se consolideze punctele tari și resursele existente, pentru că îi împuternicește pe participanți.
- În al doilea rând, să se recunoască faptul că pot exista deficite de resurse.





- În al treilea rând, participanții să-și autoidentifice obiectivele de antreprenoriat înainte ca noi să încercăm și să-i ajutăm.

Definirea așteptărilor: (15 minute)

Pe baza acestei teme, întreabă participanții:

- Ce așteptați sau doriți de la programul de formare? Oferă-le un moment de gândire mai întâi, apoi oferă fiecărei persoane șansa de a vorbi. Enumeră răspunsurile lor pe o foaie de flipchart sau document comun care poate fi accesat de toți participanții. Clarifică orice așteptări pe care programul nu le va îndeplini. Finalizează sesiunea afirmând: „Noi, formatorii, vom face tot posibilul pentru a răspunde nevoilor voastre. Cu toate acestea, să nu uităm că toată lumea este o resursă. Programul va realiza ceea ce ne dorim dacă vom depune toate eforturile. Suntem gata?" Bine, să începem!!!

Materiale necesare:

Foi de flipchart, markere, este nevoie de adaptare pentru participanții cu deficiențe vizuale.

Timp:

120 de minute

Sursă: <http://www.osezinnover.com/wp-content/uploads/2013/06/YETP-2.0-English.pdf>





Schimbarea imaginii unei situații familiare

Obiectiv de învățare/argumentare:

- Introducere în creativitate și diferențiere;
- Înțelegerea importanței creativității pentru antreprenoriat;
- Realizarea de exerciții de creativitate.

Obiective:

1. Înțelegerea importanței creativității în antreprenoriat;
2. Înțelegerea importanței exercițiilor de creativitate pentru găsirea de idei originale și modalități de aplicare a acestora în antreprenoriat.
3. Exersarea exercițiilor de creativitate și realizarea faptului că oricine poate fi un individ creativ.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Dimensiunea grupului: grupuri mici de 3-4 participanți

Cere unui participant să dea exemplu de o activitate repetitivă pe care o desfășoară adesea (o activitate cum ar fi mersul la școală, pregătirea mâncării, curățarea casei, spălatul hainelor, vizionarea de emisiuni TV etc.). Cere DETALII când te afli în situație! După ce participantul a oferit detalii despre activitatea sa, explică faptul că scopul acestui exercițiu este de a lua acea situație normală și de a schimba fiecare detaliu. Poate fi completat în orice mod, oricât de bizar, dar trebuie să fie diferit.

Explică următoarele ca exemplu: „O activitate pe care o fac deseori este să mănânc prânzul și cina la un restaurant. Detaliile completării acestei activități - merg la restaurant și când intru, mă uit în jur pentru a vedea dacă există o masă liberă și ocup un loc. Aștept apoi să vină un ospătar la mine și îl întreb ce ofertă are pentru mâncare. Odată ce sunt informat, voi reflecta, voi lua decizia și voi comanda. După ce voi comanda, voi aștepta ca masa mea să fie pregătită și servită. Odată servit, voi sta și îmi voi mânca mâncarea,





ascultând radioul sau uitându-mă la televizor. După ce mănânc, îl voi întreba pe chelner cât costă și voi plăti. Odată ce am plătit, îmi voi lua lucrurile și voi pleca. ”

Acum, voi lua această activitate normală și voi modifica fiecare detaliu.

„De data aceasta, în loc să merg la restaurant, voi cere restaurantului să vină la mine, oriunde mă aflu. Când intru, în loc să găsesc un loc și să întreb ce au la dispoziție, mă voi deplasa imediat în bucătărie, aducând propriile mele ingrediente și le voi spune bucătariilor ce vor pregăti pentru mine și cum îmi place să fie gătită mâncarea. De obicei, plătesc ulterior prețul stabilit, dar de data aceasta trebuie să negociez prețul și să plătesc înainte de începerea pregătirii. De obicei stau și îmi aștept mâncarea, dar de data aceasta în timp ce aștept, joc dame cu ospătarul. Acest ospătar este foarte bun la dame și, dacă câștig, primesc o cola gratuită, dar bineînțeles că pierd. Când mi se aduce mâncarea, în loc să stau jos în timp ce mănânc, merg pe ringul de dans și dansez în timp ce mănânc. Am plătit deja, așa că pot rămâne și dansa cât timp vreau sau pot să plec când vreau. ”

Explică participanților - am încercat să fiu cât mai creativ când am schimbat această sarcină, altfel normală. Nu este vorba de fezabilitate sau de a fi corect, este vorba de a fi cât se poate de diferit. Acum, după, pot să mă uit la povestea mea și să mă gândesc dacă există idei fezabile. „Știi, ridicarea clienților nu este o idee atât de nebună! Poate că este o modalitate prin care mă voi diferenția. Dacă clienții mei doresc să vină la restaurantul meu, mă pot suna și voi face ca unul dintre chelneri să meargă să-i ia.” O altă reflecție: „Aducerea ingredientelor, de ce nu!? Aceasta ar putea fi o opțiune pentru a oferi clienților mei și o altă modalitate de a mă diferenția de concurenți și de a face potențialii clienți să mă aleagă! ”

Solicită grupurilor care efectuează acest exercițiu să vină cu cât mai multe situații diferite în timpul alocat. Roagă participanții să prezinte una dintre ideile care au fost transformate dintr-o situație normală într-o situație antreprenorială creativă.

Materiale necesare:

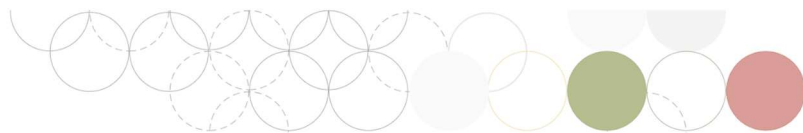
Foi de flipchart sau o tablă, markere sau cretă, o varietate de obiecte

Timp:

120 de minute

Întrebări pentru discuție/debriefing:





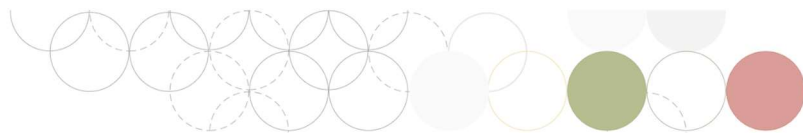
Pune următoarele întrebări pentru discuțiile finale:

- Cum te simți după efectuarea exercițiilor de creativitate?
- Cum te pot ajuta aceste activități și faptul că ești un individ creativ, ca antreprenor?
- Cum te poate ajuta un om creativ în viața ta în general?
- De ce sunt implicate exercițiile de creativitate și de ce sunt importante pentru antreprenoriat?
- Există ceva în ceea ce ai schimbat în povestea ta, care ar putea fi folosit pentru o idee de afaceri?

Această metodă educațională a fost dezvoltată de partenerii din proiectul „Growing Green” coordonat de Fora Copenhagen și co-finanțat prin programul Erasmus+ al Uniunii Europene, KA2 - Consolidarea capacității în domeniul tineretului.

Sursă: (Growing Green)





Cafeneaua business

Activitatea este concepută pentru a stimula brainstorming-ul/gândirea creativă.

Obiectiv de învățare/argumentare:

Generarea de idei de pe urma discuțiilor.

Pregătire:

Configurează câteva mese în stil cafea cu fețe de masă din hârtie pentru a nota ideile pe care le generează conversația. Pregătește câteva gustări pentru fiecare masă; oferă băuturi pentru ca participanții să se simtă bineveniți (opțional).

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

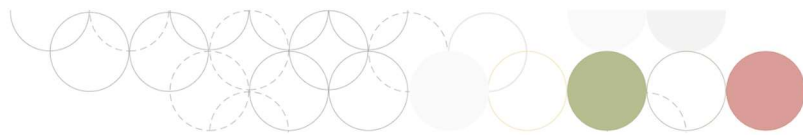
Începe prin a cere participanților să reflecte individual asupra ideilor de antreprenoriat durabil. Scrie pe o foaie de flipchart primele șase idei generate. Acestea sunt ideile de afaceri care vor fi discutate în Cafeneaua business.

Alocă câte un tabel pentru fiecare idee de afaceri. „Proprietarul” ideii de afaceri va acționa ca gazdă și nu va schimba tabelul. Împarte restul participanților în grupuri de câte patru. Vei avea acum șase grupuri. Alocă fiecărui grup câte o masă și acordă-le 10 minute pentru a discuta despre ideea de afaceri. Când timpul s-a terminat, gazda va rămâne la masa sa, dar grupul va trece la o altă masă. Repetă de două ori. Se acordă 10 minute pentru fiecare rundă.

Oferă grupurilor o serie de întrebări care pot ghida discuțiile

1. Ce este bine în legătură cu ideea?
2. Cum ar putea fi schimbată ideea pentru a o îmbunătăți?
3. Cum ar putea fi implementată?
4. Cum ar putea avea mai mult succes?
5. Există provocări pe care le poți prevedea deja în implementarea acesteia?





Instruiește gazda să noteze contribuțiile aduse de grupurile care vizitează. Adu la cunoștiința gazdei că, după trei vizite, aceasta va trebui să prezinte, în plen, contribuțiile pe care le-a primit. După ce fiecare grup a vizitat trei tabele, gazdele vor prezenta contribuțiile adunate, întrebare după întrebare. Fiecare gazdă va avea doar două minute pentru prezentare. După cele șase prezentări ale gazdelor, roagă participanții să aleagă ideea de afaceri care le place cel mai mult. Participanții vor reveni la ideea mesei și vor continua să lucreze la dezvoltarea acesteia împreună cu gazda. Oferă fiecărei mese 45 de minute pentru a dezvolta în continuare ideea de afaceri, utilizând modelul de afaceri.

Când s-a scurs timpul, cere reprezentanților fiecărui grup să vină și să prezinte modelul de afaceri realizat. Oferă fiecărui grup 5 minute.

Materiale necesare:

Mese și scaune, foi de flipchart sau față de masă din hârtie/postere vechi, markere, gustări, întrebări tipărite pentru gazde, proiector (dacă este posibil), calculatoare sau dispozitive electronice pentru fiecare masă (dacă este posibil).

Timp:

3 ore

Întrebări pentru discuție/debriefing:

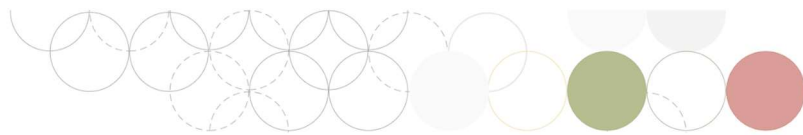
În plen, gazdele vor prezenta ceea ce a ieșit din discuții și întregul grup poate vorbi despre punctele pe care le consideră cele mai importante

- Care idei merită urmărite?
- Ce trebuie făcut în continuare?
- Cum să alegi între diferitele idei?

Informații suplimentare: în loc de World Café, poți organiza și o discuție tăcută, în care participanții împărtășesc, discută și conectează ideile în scris. Acest lucru încurajează adesea participanții mai liniștiți să contribuie.

Adaptat din: <http://www.ifm-sei.org/files/up/15-word-cafe.pdf>





Timpul pentru acțiune

Obiectiv de învățare/argumentare:

Un exercițiu pentru a încuraja o reflecție asupra obiceiurilor noastre zilnice și a impactului lor global, ca mijloc de identificare a oportunităților de intervenție creativă prin gândire inovatoare și antreprenoriat durabil.

Obiective:

- Încurajarea participanților să reflecte asupra impactului global al obiceiurilor lor de zi cu zi;
- Încurajarea participanților să vadă oportunități de inovare în viața de zi cu zi;
- Încurajarea participanților să dezvolte produse și servicii bazate pe necesități;
- Creșterea nivelului de creativitate al participanților.

Pregătire:

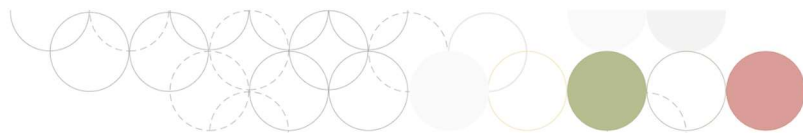
Asigură-te că citești întregul exercițiu și faci modificările necesare, în funcție de nevoile grupului tău, dacă este necesar.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Dimensiunea grupului: între 9 și 24 de participanți

1. Folosind șablonul de mai jos, roagă participanții să reflecte individual la rutina lor zilnică. Roagă-i să scrie o activitate pe care o fac la fiecare oră în timpul unei zile obișnuite. (15 minute);
2. Cere participanților să reflecte asupra impactului global (negativ/pozitiv) al fiecărei activități zilnice și să-l noteze (20 de minute);
3. Roagă participanții să reflecte asupra activității lor, de ce fac niște alegeri particulare și dacă acestea pot fi evitate. Roagă-i să se gândească la un serviciu sau produs care i-ar putea ajuta să facă alegeri mai durabile/să reducă impactul global negativ al activității lor (20 de minute);





4. Cere participanților să se organizeze în grupuri de 3 sau 4 persoane. În acele grupuri nou formate, roagă participanții să își prezinte reciproc rutinele zilnice și ideile de servicii sau produse. Roagă-i să identifice similitudini între diagramele celuilalt. Roagă grupurile să încheie, de comun acord cu o idee pe care doresc să o urmeze în continuare. (30 minute);
5. Solicită grupurilor să își dezvolte în continuare o idee despre o afacere durabilă și să pregătească un pitch pentru un produs/serviciu (45 de minute);
6. Cere fiecărui grup mai mic să-și prezinte ideea în fața grupului mare.

Materiale necesare:

O coală de hârtie A3 pentru fiecare participant și/sau laptopuri pentru persoanele cu deficiențe de vedere

Timp:

Între 2 și 3 ore

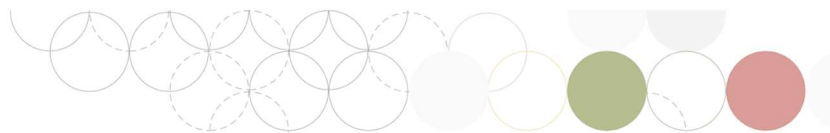
Întrebări pentru discuție/debriefing:

Poți pune următoarele întrebări:

- Ți-ar plăcea să faci afacerea în realitate?
- Ce te împiedică să faci asta?
- De ce nu a făcut-o nimeni înainte?
- Ce ajutor/sprijin ai dori să primești?

Sugestii de urmărit mai departe: roagă participanții să proiecteze un plan de afaceri din ideile lor, folosind modelul pânzei de afaceri.





Oră	Activitate	Impact	Soluție
7:00	Mâncatul unei banane la micul dejun	Bananele sunt importate din Costa Rica	Fructe proaspete cultivate local și livrate cu bicicleta
9:00			
11:00			
13:00			
15:00			
17:00			
19:00			
21:00			
23:00			

Această metodă educațională a fost dezvoltată de partenerii din proiectul „Growing Green” coordonat de Fora Copenhagen și co-finanțat prin programul Erasmus+ al Uniunii Europene, KA2 - Consolidarea capacității în domeniul tineretului.

Sursă (Growing Green)





Exerciții pentru a deveni un antreprenor mai bun

Prezentare generală:

Următoarele exerciții pot fi un mod distractiv de a te obișnui cu rolul de antreprenor. Adesea este greu să te obișnuiești cu o schimbare de vocabular sau cu o schimbare de atitudine față de clienții tăi, așa că procesul de acomodare cu toate acestea, într-un mod distractiv, ajută.

Exercițiile pot fi făcute într-un grup mare de participanți sau poți împărți participanții în grupuri mai mici. Prezintă sarcinile, una câte una, și între fiecare sarcină, roagă participanții să împărtășească sau să prezinte rezultatele în fața grupului mare.

Timp: poți întinde fiecare dintre exerciții și poți organiza câte runde dorești; totul depinde de cât timp ai în program.

Exercițiul 1: Utilizează cuvinte aleatorii în cadrul unor apeluri de vânzare

Când vine vorba de vânzări, trebuie să înveți cum să gândești rapid. Nu poți prezice ce vor întreba oamenii. Pentru a afla cum să gândești la obiect, ar trebui să exersezi cuvinte aleatorii pe care să le spui în următoarea propoziție.

De exemplu, folosește cuvântul „bronz” și „sandviș” în propoziția următoare:

Cu experiența și cunoștințele mele de marketing, vom avea un succes atât de mare încât vom sta pe plajă în următoarele 6 luni, ne vom bronză, vom bea bere și vom mânca sandvișuri.

Poți găsi acest joc dificil la început, dar devine mai ușor în timp. De asemenea, ajută la stimularea creativității și poate ajuta la creșterea nivelului de încredere atunci când faci vânzări.

Scrie diferite cuvinte pe bucăți mici de hârtie, pliază-le și pune-le în interiorul unor coșuri, roagă participanții să vină unul câte unul, să ia una sau două bucăți de hârtie și să înceapă să formeze o propoziție cu cuvintele de pe hârtie, pe loc.

Se pot juca cât de multe runde dorești.





Exercițiul 2: Găsește 5 date

Fă o cercetare înainte de orice întâlnire de afaceri sau apel telefonic. Concentrează-te nu numai pe companie, ci și pe individ. Companiile pot redacta cecurile, însă persoanele din cadrul organizației sunt cele care iau deciziile.

Poți afla multe despre persoane, efectuând câteva căutări pe Google și folosind instrumente precum Facebook sau Instagram.

A cunoaște pe cineva în cadrul companiei este important, deoarece oamenii preferă să facă afaceri cu oameni, care sunt ca ei. Cu un pic de cercetare, poți crește șansele de a încheia o tranzacție. Nu doare niciodată să înveți cum să devii un bun cercetător. Ca antreprenor, nu vei avea întotdeauna răspunsuri, așa că va trebui să înveți cum să le găsești prin cercetare.

Cere participanților să scrie diferite nume de companii pe o hârtie, poate companii care nu sunt foarte cunoscute, precum și diferite nume de persoane. Pune toate bucățile de hârtie într-un coș și cheamă participanții, unul câte unul, să vină să extragă o hârtie și apoi să încerce să afle cât mai mult despre persoana sau compania extrasă, astfel încât informația să le servească la un potențial interviu sau întâlnire de vânzări.

Se pot juca cât de multe runde dorești, poți chiar stabili informații specifice pe care fiecare dintre participanții trebuie să le afle despre companie sau persoana de pe hârtie.

Exercițiul 3: Fă ceva jenant în public

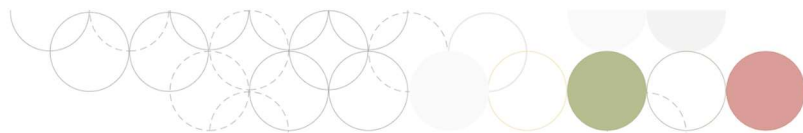
Frica este ceva care ne reține pe mulți dintre noi. În afaceri și în viață, probabil îți pasă ce cred ceilalți despre tine. Din acest motiv, probabil te temi să faci orice ar putea să te pună într-o situație jenantă sau să-i determine pe alții să te judece.

O modalitate de a evita acest lucru este să faci ceva jenant în public. Un astfel de exemplu este să te așezi pe trotuar, aproape dezbrăcat, timp de 10 minute.

Sigur, la început, s-ar putea să te simți un pic incomod, dar în cele din urmă te vei obișnui.

Făcând ceva stânjenitor săptămânal, va începe să-ți pese mai puțin de ce cred alții despre tine. În cele din urmă, acest lucru se va aplica și vieții tale de antreprenor și vei începe să faci orice este nevoie pentru a avea succes.





Roagă participanții să vină cu idei de situații jenante, la întâmplare. Cere-le să pună în practică aceste situații în mediul sigur al sălii de curs. Poți veni, și tu cu lucruri și situații pe care să le oferi participanților înainte de a începe jocul. Dacă participanții se simt suficient de confortabil după câteva runde pentru a ieși și a pune în practică situația într-un loc public, recomandăm poate un parc.

Se pot juca cât de multe runde permite timpul.

Exercițiul 4: Citește știrile zilnic

Găsește câteva site-uri de știri care îți plac și citește-le în fiecare zi. De la BBC la CNN, nu lipsesc sursele de știri din care să alegi. Citind zilnic aceste site-uri, vei dezvolta o bună cunoaștere a evenimentelor actuale.

De ce este important?

Iată 2 motive întemeiate pentru a citi știrile zilnic:

Evenimentele curente afectează întreprinderile - dacă se întâmplă ceva important în lume, acest lucru poate afecta afacerea ta într-un mod negativ sau pozitiv. Din acest motiv, ar trebui să fii la curent.

Oamenii vorbesc despre lume - atunci când participi la întâlniri de afaceri sau de socializare, alții vor aduce în vorbă evenimente actuale. Dacă ești la curent, oamenii vor vedea că ești în cunoștință de cauză și inteligent și acest lucru te va ajuta să participi activ la conversație.

Roagă participanții să întocmească o listă cu ziarele sau site-urile de informații pe care le citesc de obicei și apoi să cerceteze ziare sau site-uri web care împărtășesc informații obișnuite despre sectorul de afaceri din care face parte afacerea lor.

Exercițiul 5: Cunoaște-ți cifrele

Când vorbești cu noi antreprenori, știi ce tind să uite mulți dintre ei? Cifrele lor. De la cât costă lucrurile până la cât se taxează pentru marja de profit, majoritatea noilor antreprenori tind să uite cifrele lor de afaceri.

Ca antreprenor, vei avea clienți și clienți care te vor pune în diferite situații. Îți vor pune întrebări cum ar fi:





Cât de mult încasezi?

Cât timp va dura pentru a vedea rezultatele?

Câți clienți ai?

Acestea pot părea întrebări simple - și, într-adevăr, sunt - dar mulți antreprenori tind să se blocheze când sunt luați la întrebări și să uite sau pur și simplu să nu știe răspunsurile.

Dacă nu poți răspunde la aceste întrebări simple, cât de calificat poți fi la locul de muncă?

Cel puțin asta ar crede, despre tine, oamenii cu care vorbești. Lipsa unui răspuns bun arată că nu ai experiență și este posibil să nu meriți să lucreze cu tine.

Studiază-ți cifrele, memorează-le și cunoaște-le ca pe palmele mâinii tale. Făcând acest lucru, te va ajuta să înțelegi mai clar afacerea ta și îți va arăta unde trebuie să lucrezi pentru a o dezvolta mai repede.

Roagă participanții să se gândească la un model de afaceri imaginar și să pună pe hârtie câteva cifre care ar putea fi un răspuns la întrebările de mai sus, acordă 25 de minute pentru pregătire și apoi oferă participanților posibilitatea de a se întâlni într-un cadru nonformal, în sala de curs și discutați despre cifrele lor de afaceri.

Poți pregăti sala și poți crea un decor de conferință, sau un decor de eveniment de tip cocktail sau un decor de lansare de produse, astfel încât participanții se vor simți mai relaxați și se pot bucura mai mult de activitate.

Exercițiul 6: Nu mai judeca oamenii

Cui îi place să fie judecat? *Știu că mie nu ...*

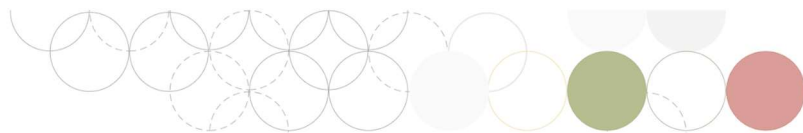
Ca oameni, judecăm în mod natural alți oameni pe baza a mai mulți factori, cum ar fi modul în care se îmbracă, cum arată, cum vorbesc sau unde trăiesc⁵.

Nu ar trebui să-i judeci pe ceilalți. Atâta timp cât cineva nu face ceva ce nu este etic, lasă-l să-și trăiască viața. Dacă ei sunt fericiți, ar trebui să fii și tu fericit pentru ei.

Când începi să-i judeci pe alții, vei observa că vei începe să închizi uși care ar fi putut fi potențiale parteneriate de afaceri și vei începe să creezi inamici fără niciun motiv.

⁵ <https://www.quicksprout.com/how-a-ferrari-made-me-a-million-bucks/>





Deci, cum poți înceta să judeci alte persoane?

De fiecare dată când cineva face ceva care, în mod normal, te-ar provoca să-l judeci pe el sau ea, spune-ți singur: „Nu o să îi judec.” Știu că sună ca o prostie, dar funcționează cu adevărat.

De asemenea, explică participanților că judecarea aduce gânduri și energie negativă și asupra afacerii tale și ar putea afecta negativ performanța ta.

Exercițiul 7: Termină cu prostiile

Oamenii urăsc asta. Nu mai bate câmpii și treci la subiect.

Data viitoare când vei petrece timp cu prietenii sau colegii, treci la subiect. Desigur, nu dorești să rănești sentimentele oamenilor prin faptul că ești prea direct, dar trebuie să treci la subiect când vine vorba de afaceri.

Nu tuturor le va plăcea, dar mulți vor ajunge să te respecte pentru asta. De asemenea, arată cât de încrezător ești și vei începe să câștigi câteva oferte noi ca rezultat.

Participanții exersează, mai apoi, transmiterea unui mesaj, într-un mod foarte concis, structurând informațiile.

Pregătire: Găsește mai multe texte lungi de 10 până la 15 rânduri și dă câte un text fiecărui participant. După ce i-ai citit participantului textul, într-o altă cameră, roagă-l să intre în sala de curs și să dea informațiile întregului grup.

Încearcă să găsești un text cu o mulțime de informații tehnice și detalii, o descriere științifică este de asemenea bună sau o parte dintr-un roman foarte descriptiv.

După ce participantul prezintă textul întregului grup, citește cu voce tare și textul inițial pentru ca participanții să înțeleagă diferența.

Repetă acest exercițiu de mai multe ori, cu texte diferite, precum și cu participanți diferiți. Începe o discuție cu privire la performanța fiecăruia și trage câteva concluzii la sfârșit.

Exercițiul 8: Poartă o conversație stupidă timp de 2 minute

Ai încercat vreodată să ții o conversație pe un subiect stupid timp de 2 minute?





Scrie câteva cuvinte aleatorii prostești pe diferite hârtii și pune-le pe toate într-un coș, roagă participanții să vină și să extragă o hârtie. La fața locului, ei trebuie să susțină un discurs de 2 minute despre modul în care cuvântul de pe hârtie LE-A SALVAT VIAȚA ODATA.

Nu acorda timp pentru pregătirea discursului, participanții trebuie să înceapă să vorbească direct după extrasul bilețelului. Explică participanților că discursul nu trebuie să fie adevărat sau să aibă vreun sens, ideea este ca participanții să vorbească liber și să aibă o prezentare coerentă.

De ce ar trebui să faci asta? Te va învăța abilități de conversație. De la a fi distractiv până la a capta atenția publicului tău, conversația este o abilitate necesară în afaceri. De asemenea, îi ajută pe participanți să câștige anumite abilități de vorbire publică.

Joacă mai multe runde ale acestui joc, astfel încât toți participanții să poată juca măcar o rundă. În cazul în care participanților le face plăcere, pregătește mai multe foi cu cuvinte stupide și reia jocul.

Exercițiul 9: Ce purta și ce făcea?

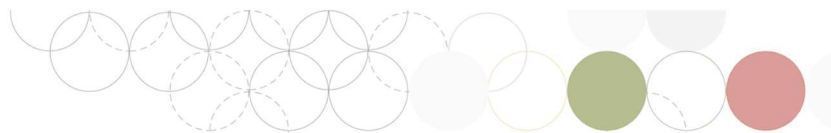
Memorarea este importantă. Dacă uiți de mici detalii, cum îți vei aminti de cele importante?

Roagă participanții să înceapă să studieze oamenii din jurul lor și să acorde atenție fiecărui detaliu - de la îmbrăcămintea lor la acțiunile și limbajul corpului. În acest sens, se vor antrena pentru a-și aminti mai multe informații.

Cere apoi participanților să se împartă în grupuri, să meargă, de preferat, în alte spații sau camere și să înceapă să-și pună întrebări despre detalii cum ar fi îmbrăcămintea unor anumite persoane de cu o zi înainte. Asigură-te că acele persoane nu se află în grup. Pentru a vedea dacă răspunsurile participanților sunt corecte, pentru pregătire, va trebui să ai fotografii ale fiecărei persoane din grup și ale diferitelor obiecte din cameră, așa cum erau cu o zi înainte.

Acordă în jur de 30 de minute participanților pentru a juca acest joc și pentru a scrie răspunsurile. Poți arăta apoi imaginile în grupul mare pentru a vedea cât de exacte au fost amintirile participanților.





Pentru a face totul mai distractiv, poți organiza un mic concurs între echipe și stabili un câștigător care poate primi și un premiu la sfârșitul zilei.

Concluzie pentru a fi prezentată participanților:

Când începi ca antreprenor, îți vor lipsi multe dintre abilitățile necesare pentru a avea succes. Deci, ce ar trebui să faci? În loc să renunți, încearcă să înveți abilitățile de care ai nevoie.

Dezvoltarea acestor abilități nu trebuie să fie plictisitoare precum lectura manualelor. Le poți învăța prin exerciții distractive, precum cele pe care le-ai experimentat înainte.





Brutari fără frontiere

Obiectiv de învățare/argumentare:

Model de antreprenoriat social; gândire critică, creativitate, abilitare a jucătorilor.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Cel puțin 2 participanți.

INTRODUCERE

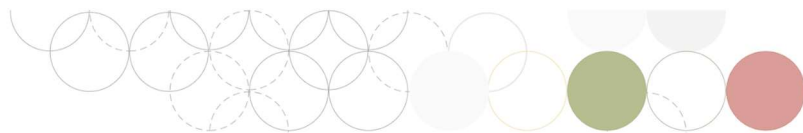
Acesta este un joc în care vom experimenta sensul expresiei „să-mi câștig pâinea de zi cu zi”. Această expresie provine din istoria noastră comună antică, în care munca cea mai obișnuită a fost agricultura - lucrul câmpului, semănatul și recoltarea grâului pentru pâine, care a fost principala sursă de nutriție și de susținere pentru majoritatea oamenilor.

În zilele noastre, „a câștiga pâinea de zi cu zi” se referă la orice tip de meserie pe care o faci, care este principala ta sursă de venit. Cu toate acestea, în jocul nostru, ne vom concentra pe una dintre cele mai bune meserii - cea de brutar și pe modul în care puterea brutarului în comunitate poate crea un spațiu pentru terapie, schimbări sociale și comunitare. Cum putem crea acest tip de brutărie în comunitatea sau orașul nostru? Mai mult, cum ne putem asigura că este un loc plin de viață, care îi face pe oameni fericiți și este deschis tuturor?

Aici vom experimenta crearea unei „case de pâine” a comunității, cooperând și unind eforturile noastre, talentele și resursele individuale - pentru a încerca să ajutăm comunitatea noastră să aibă un loc unde să ne întâlnim și să ne simțim ca acasă, oricând cineva este singur, trist sau pur și simplu are nevoie de cineva care să-l salute cu un zâmbet autentic și să împărtășească niște pâine împreună!

În scopul acestui joc, folosim simbolul Casei de pâine ca imagine a oricărei întreprinderi sociale pe care dorești să o dezvolti în beneficiul societății.



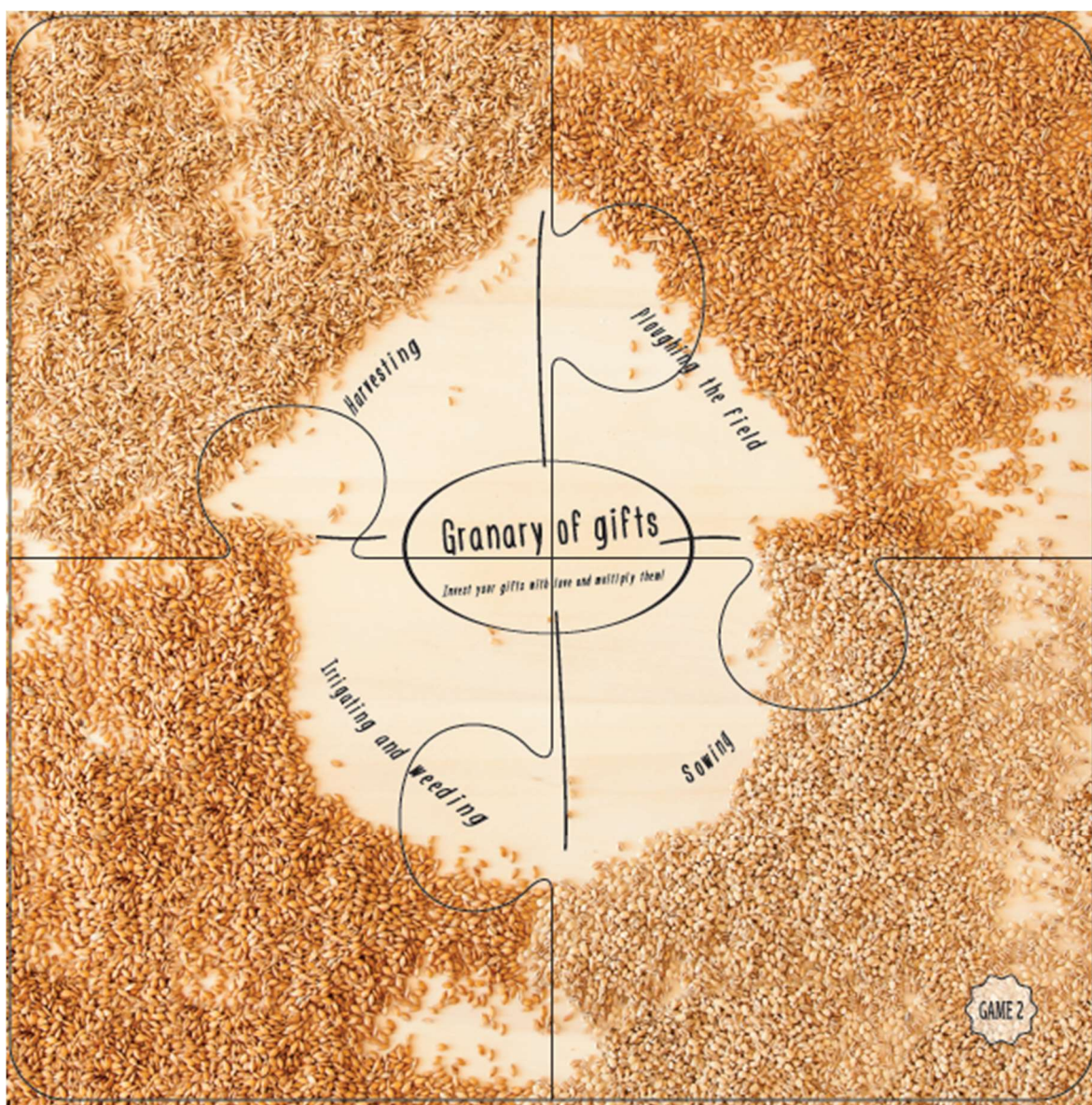


Pregătire preliminară:

Fiecare jucător începe jocul cu 10 semințe în mână, pe care ar trebui să le aleagă în avans. Semințele pot fi boabe de grâu, linte, fasole sau orice altceva cu ce îți place să te joci. Semințele reprezintă darurile și talentele tale, resursele și banii tăi.

Acesta este un joc de echipă colaborativ, în care jucătorii iau decizii împreună și ar trebui să respecte opinia și dorințele celorlalți.

Jocul are 4 etape (scrise ca secțiuni pe tabla de joc): Arat, Semănat, Irigat și Recoltat.





În **fiecare etapă** a jocului se fac **3 pași mari**:

Pasul 1

Faci propriile alegeri în funcție de cele 5 opțiuni din fiecare etapă sau după propriile idei. Și pentru că lucrezi în echipă cu ceilalți participanți, ar trebui să cădeți cu toții de acord asupra opțiunilor care trebuie selectate. Dacă alegi să continui cu propria idee, în loc să susții unele dintre cele 5 opțiuni pe care ți le oferim, ești mai mult decât binevenit să le propui și să le discuți cu echipa ta.

Acest joc se poate schimba ori de câte ori îl joci, în funcție de afacerea socială pe care toți jucătorii decid să o creeze împreună: orice de la o fabrică de ciocolată, o pizzerie, un magazin de înghețată sau orice altă afacere alimentară, la orice alte întreprinderi pe care ți le imaginezi și inventezi (calculatoare și tehnologii; sport etc.). Cheia este că acest joc te va învăța cum să faci ca întreprinderea ta să aibă o cauză socială și să ajute la rezolvarea unei probleme sociale și să angajeze oamenii care au nevoie, prin crearea și consolidarea comunităților din jurul afacerii.

După ce ți-ai făcut alegerile, este timpul să-ți investești cerealele și să treci la PASUL 2.

Pasul 2

Îți investești **„banii”/darurile sau talentele tale** (din mulțimea de semințe pe care le-ai pregătit la începutul jocului) și le pui fizic în zona comună a Grânarului de daruri, în mijlocul tablei de hârtie a jocului. De fiecare dată când selectezi cât să investești într-un subiect, printre opțiunile din fiecare etapă (20 de subiecte, împărțite în 4 etape). Ești liber să sari peste câteva dintre ideile propuse și să îți introduci propriile idei în care să investești. Dacă decizi să continui/investești în propria idee (în loc de cele 5 opțiuni date), ar trebui să decideți, în cadrul echipei, câte semințe ai de gând să pui/investești pentru ideea ta, astfel instrucțiunile pe care le oferim în continuare în cele 5 opțiuni nu ți s-ar potrivi.

După cum poți vedea, acest efort necesită cel puțin 2 jucători, deoarece o singură persoană nu are niciodată suficiente „daruri” pentru a-și asigura toate resursele, necesare pentru crearea unei Case de pâine. O valoare foarte importantă pentru a începe jocul este să nu îți faci griji că vei rămâne fără bani (semințe) - lecția cheie





este că, dacă colaborezi cu partenerii tăi, poți realiza întreaga sarcină (pentru a finaliza toate etapele jocului). Pur și simplu cooperează!

Pasul 3

Continuă să construiești Casa ta de pâine scriind pe o notă lipicioasă ceea ce ai selectat dintre opțiunile din fiecare etapă, apoi lipește nota pe tabla de joc din caseta corespunzătoare (Arat, semănat, irigat și recoltat). Acesta este planul de lucru pentru construirea Casei tale de pâine, pe care companiile o numesc de obicei o „hartă a minții” sau un „plan de afaceri”.

Acum, hai să începem jocul!

ETAPA I: Aratul câmpului

Caută persoane nevoiașe în comunitatea sau orașul tău!

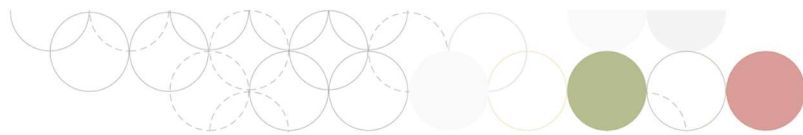
Gândește-te la toți oamenii din comunitatea sau orașul tău, care au nevoie de ajutor, care ar putea avea nevoie de hrană sau adăpost, care sunt izolați, bolnavi sau pur și simplu singuri! Gândește-te și la alte probleme pe care le vezi în jurul tău, în stradă, în parc, la școală etc.

Lecție de învățat: Umilința și înțelegerea egalității: *atunci când dorești să ajuți o persoană sau un grup de oameni aflați în nevoie, fă-o întotdeauna cu respectul cu care îți tratezi egalii și cu umilință, știind că nu ești mai bun decât oricare dintre ei. Toți oamenii se nasc egali și, în același timp, toți oamenii sunt pur și simplu diferiți. Acesta este motivul pentru care grija noastră unii pentru alții ar trebui să fie exprimată cu dragoste și respect, dar niciodată cu milă.*

Lucrul esențial care nu trebuie uitat niciodată, este că, cuvântul „uman” are aceeași rădăcină ca și cuvântul „humus” (în solul pământului), ceea ce ar trebui să ne inspire să fim cu picioarele pe pământ și umili în toate relațiile noastre!

Iată mai jos cele 5 opțiuni pe care le-am pregătit pentru tine, dar depinde de voi, ca echipă, să decideți și să scrieți pe notele lipicioase grupurile de oameni pe care doriți să le ajutați să vină la Casa de pâine. Ca echipă, puteți alege mai mult de o opțiune (un jucător poate susține opțiunea 1, celălalt - opțiunea 2 etc. - cu toate acestea doar după ce





discutați în echipă), dar aveți întotdeauna în vedere numărul limitat de semințe cu care începeți și că mai sunt și alte etape de îndeplinit.

1. **Instituții sociale** (un orfelinat pentru copiii fără părinți; o casă pentru persoanele în vârstă fără familie; un spital) - **pentru fiecare grup, un participant alege să ajute, el/ea pune/investește 1 sămânță.**
2. **Centre de zi/asociații ale persoanelor cu dizabilități** (copii sau adulți cu dizabilități mentale și fizice, cum ar fi autismul sau paralizia cerebrală, deficiențe de vedere etc.) - **pentru fiecare grup, un participant alege să ajute, el/ea pune/investește 1 sămânță.**
3. **Persoane fără adăpost** - **pune/investește 1 sămânță.**
4. **Familii cu venituri mici și alte persoane nevoiașe** - **pune/investește 1 sămânță.**
5. **Alte probleme locale:** probleme ecologice (râuri poluate, alimente modificate genetic, gunoi de plastic pe străzi sau parcuri etc.); probleme sociale (violență la școală, violență la domiciliu, bande de stradă etc.); infrastructura urbană (nu există infrastructură adecvată pentru străzi sau clădiri publice pentru persoanele cu nevoi speciale etc.); și altele - **fiecare participant, care alege una dintre aceste probleme sau o altă problemă discutată în cadrul echipei, ar trebui să pună/investească 1 sămânță pentru fiecare problemă selectată.**

Desigur, ești liber să alegi problemele proprii sau să incluzi alte sugestii și idei, iar dacă faci acest lucru, te rugăm să le oferi grupului, astfel încât fiecare participant să poată decide pe ce subiect vrea să lucreze. În acest caz, ar trebui să decideți, în cadrul echipei, câte semințe ar investi fiecare persoană în noua idee, deoarece ideea/sugestia ar putea fi atât de vagă încât este posibil să fie nevoie să o împarți în subgrupuri și să se investească mai mult de 1 sămânță.

Acum urmează instrucțiunile PASULUI 1, PASULUI 2 și PASULUI 3.





ETAPA II: Semănatul

Samăna semințele cu generozitate pentru a putea recolta!

Poți începe să organizezi activități într-un centru comunitar sau un alt spațiu comunitar, înainte de a deschide propria Casă de pâine, pentru a atrage mai multe persoane și mai mult sprijin comunitar.

Lecție de învățat: După sau în timpul jocului, încearcă să semeni grâu într-un ghiveci/în grădină/câmp împreună cu familia și prietenii tăi și urmărește procesul de creștere - dacă ajuți semințele să crească, ele pot trăi pentru totdeauna și pot continua să se înmulțească și să hrănească oamenii. Apoi încearcă să macini câteva boabe acasă, pur și simplu zdrobindu-le între pietre sau într-un mojar și vei afla de ce, făcând acest lucru, ne oferă o făină mai bogată, mult mai bună decât dacă s-ar folosi o moară electrică. Orice este făcut încet, manual și cu dragoste este cel mai bun!

Iată cele 5 opțiuni pe care ți le-am pregătit, dar nu uita că te vei putea gândi și la propriile idei:

1. Începe prin a oferi **gratuit „Terapia pâinii”** pentru persoanele nevoiașe - **dacă alegi această opțiune, pune/investește 4 semințe în total, pentru întreaga ta echipă**

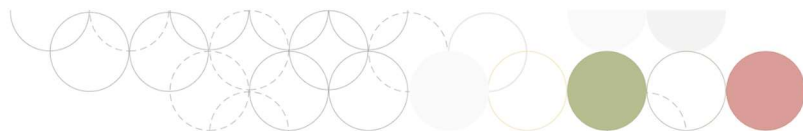
Lecție de învățat: ajutorul real necesită timp suplimentar, efort, răbdare și dragoste, mai ales atunci când lucrezi cu oameni, care au nevoi speciale - dar nu uita niciodată că au propriile lor talente speciale și există lecții importante pe care le-ai putea învăța de la ei!

2. Începe prin a organiza, în mod regulat (cel mai bine ar fi săptămânal) evenimente de coacere comunitară pentru grupuri mixte, caută alte persoane și parteneri să se alăture - **pune/investește 3 semințe în total, pentru întreaga ta echipă**

Lecție de învățat: schimbarea durabilă a comunității necesită un efort suplimentar și dragoste, deoarece oamenii sunt diferiți și este nevoie de timp pentru a construi relații

3. la contact cu **școli și grădinițe** și invită-le să ia parte la programe educaționale, cum ar fi programul „Culturi și pâini ale lumii: antropologie culturală pentru copii”, unde cu fiecare vizită copiii învață despre o țară diferită și fac o pâine tradițională sau un produs de patiserie - **pune/investește 3 semințe în total, pentru întreaga ta echipă**





***Lecție de învățat:** programele educaționale la școală se bazează, de regulă, pe manuale și nu pe experiențe din viața reală, și de aceea este atât de important să oferim copiilor oportunități de învățare experiențială, cum este cazul „învățării prin practică”, unde toate simțurile sunt angajate și pâinea ne ajută să învățăm despre diverse culturi de pe glob.*

4. Oferă programe de consolidare a echipei de tipul „Construirea pâinii” întreprinderilor locale și companiilor mai mari; invită-i să facă parte din evenimentele de coacere ale comunității - pune/investește 3 semințe în total pentru întreaga ta echipă.

***Lecție de învățat:** a ajuta echipele de oameni, care sunt epuizați și stresați de la prea multă muncă, necesită o mai mare sensibilitate și grijă, pentru a adapta fiecare eveniment de Construire a pâinii, special și unic pentru nevoile și problemele din fiecare echipă.*

5. Încep organizarea de petreceri de aniversare, sărbători populare și festivaluri comunitare - pune/investește 2 semințe în total pentru întreaga ta echipă.

Ești din nou liber să alegi/să propui alte activități și să încorporezi alte sugestii și idei, iar dacă faci acest lucru, te rugăm să le oferi grupului, astfel încât fiecare participant să poată decide ce vrea să lucreze. Apoi, ar trebui să decideți, în cadrul echipei, câte semințe ar investi echipa în noua idee, în funcție de importanța acordată sugestiei.

Acum urmează instrucțiunile PASULUI 1, PASULUI 2 și PASULUI 3.



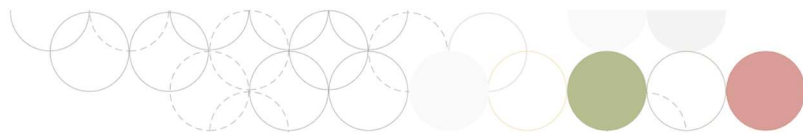


ETAPA III: Irigatul și plivitul

Continuă să lucrezi cu atenție pentru a ajuta semințele să crească!

1. **Locația este esențială** - găsește locul potrivit (pe o stradă aglomerată; lângă un parc; gândește-te dacă este accesibil pentru persoanele aflate în scaune rulante sau cu alte dizabilități; poate ai putea să găsești o brutărie veche - ar trebui să decizi în funcție de clienții pe care crezi că îi vei avea și de persoanele nevoiaș pe care dorești să le susții): **pune/investește 4 semințe în total pentru o locație bună**
2. **Cumpără mașini și echipamente** – gândește-te dacă dorești să coci într-un cuptor cu lemne și să lași oamenii să se bucure de foc în timpul coacerii comunitare. Fii conștient că un astfel de cuptor este scump și poate avea nevoie de permise speciale. Dacă da, trebuie să pui **4 semințe, în total, pentru un cuptor cu lemne**. Dacă decizi să utilizezi un cuptor electric, poate fi necesar să îl cumperi la mâna a doua, altfel poate fi prea scump: **pune/investește 3 semințe, în total, pentru un cuptor electric**. De asemenea, ai nevoie de un mixer, una sau două mese pentru a frământa și un loc în care să se odihnească pâinea: **pune/investește 4 semințe în total pentru echipament suplimentar**.
3. **Găsește angajați buni** - aceasta este de obicei cea mai grea parte, deoarece fiecare persoană are propriul său mod de a face lucrurile. Dacă dorești să ajuți persoanele nevoiaș (persoane cu dizabilități sau tineri necalificați care ies din orfelinate, prin instruirea și angajarea acestora, va trebui să investești mult mai mult timp și îngrijire. Cu toate acestea, oportunitatea minunată pe care o oferi face ca totul să merite! Dacă decizi să angajezi oameni nevoiași, **pune/investește 4 semințe în total**. În caz contrar, **pune/investește 2 semințe în total pentru alți angajați**.
4. **Găsește produse alimentare etice și ecologice** - dacă dorești ca pâinea ta să fie cu adevărat bună pentru oameni, trebuie să găsești produse de înaltă calitate, adică, trebuie să plătești producătorilor prețul pe care îl merită cu adevărat produsul. Va trebui să cumperi făină, miere și alte produse pentru pâinea ta. Acest lucru necesită timp, efort și bani în plus, deoarece produse ca acestea sunt produse de fermieri mici și cu mult mai mult efort și grijă decât alții - dar și cu mult mai multă dragoste! - **pune/investește 4 semințe în total pentru produse ecologice; pune/investește 2 semințe pentru produse mai ieftine, dar de calitate scăzută**.





5. **Creează rețetele și aluatul** - ar fi o idee grozavă să găsești o bătrânică, care să îți poată oferi o rețetă tradițională. Rețetele vor varia întotdeauna și se vor schimba în funcție de diferitele locații, datorită vremii locale, bacteriilor din aer etc., așadar **pune/investește 2 semințe în total în timpul necesar pentru a-ți perfecționa rețetele.**

Ești din nou liber să alegi/să propui alte activități și să încorporezi alte sugestii și idei, iar dacă faci acest lucru, te rugăm să le oferi grupului, astfel încât fiecare participant să poată decide ce vrea să lucreze. Apoi, ar trebui să decideți, în cadrul echipei, câte semințe ar investi echipa în noua idee, în funcție de importanța acordată sugestiei.

Acum urmează instrucțiunile PASULUI 1, PASULUI 2 și PASULUI 3.





ETAPA IV: Recoltatul

Bucură-te de roadele muncii tale și împărtășește-le cu alții!

1. **Îmbogățește-ți imaginea publică și strategia de marketing** - creează un site web, un logo, o strategie de marketing, contactează mass-media atunci când organizezi evenimente mai mari (nu pentru propriul sentiment de mândrie, ci pentru a ajunge la cât mai multe persoane și invită oamenii să participe, în special pe cei care sunt izolați acasă sau la instituții) - **pune/investește în total 3 semințe.**
2. **Începe pregătirea oamenilor prin Terapia pâinii** - pune/investește 1 sămânță în total

***Lecții de învățat:** în această etapă, de când ai devenit mai popular și faci parte dintr-o rețea internațională mai mare, alte persoane și organizații încep să îți solicite ajutorul și pregătirea, astfel încât nu este necesar să depui mult efort și timp pentru a-ți promova munca.*

3. **Începe pregătirea oamenilor pentru procesul de coacere (organizează cursuri)** - pune/investește 1 sămânță în total

***Lecții de învățat:** ca în cazul anterior, persoanele care sunt de obicei interesate să gătească acasă ca hobby sau să o facă la nivel profesional, te vor căuta.*

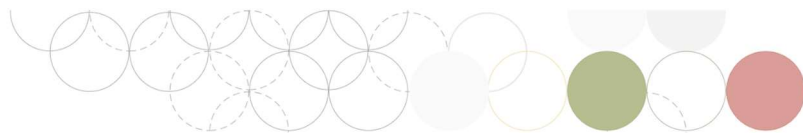
4. **Ajută oamenii să deschidă alte Case de pâine „francize sociale”**- pune / investește 3 semințe în total

***Lecții de învățat:** aici nu trebuie să depui mult efort în căutarea persoanelor interesate, pentru că acestea te găsesc atunci când văd un model de lucru bun. Cu toate acestea, trebuie să te pregătești din timp în comunicarea și supravegherea continuă a altor case de pâine pentru a te asigura că mențin calitatea serviciilor și, cel mai important, continuă să aibă o misiune socială puternică și o implicare comunitară și, de asemenea, să ofere sesiuni de terapie a pâinii gratuit.*

5. **Devino un Brutar fără frontiere** - începe să ajuți comunitățile din întreaga lume - pune/investește 4 semințe pentru fiecare participant dacă proiectul tău se află în afara țării tale; pune 2 semințe dacă este în țara ta

***Lecții de învățat:** unul dintre cele mai dulci momente din cariera unei persoane este să poată folosi experiența profesională pentru a-i ajuta și a-i instrui pe ceilalți și*





pentru a multiplica toate lecțiile învățate și, sperăm, virtuțile dobândite. Vă dorim tot ce este mai bun în călătoria voastră de viață ca „Brutar fără frontiere”!

Ești din nou liber să alegi/să propui alte activități și să încorporezi alte sugestii și idei, iar dacă faci acest lucru, te rugăm să le oferi grupului, astfel încât fiecare participant să poată decide ce vrea să lucreze. Apoi, ar trebui să decideți, în cadrul echipei, câte semințe ar investi echipa în noua idee, în funcție de importanța acordată sugestiei.

Acum urmează instrucțiunile PASULUI 1, PASULUI 2 și PASULUI 3.

La sfârșitul jocului, toate semințele ar trebui să fie colectate, deoarece aceasta este investiția totală a darurilor comune, a iubirii, eforturilor și banilor pentru deschiderea afacerii tale sociale!





CONCLUZIE

Națiunea aluatului

Să ne unim în jurul aluatului!

Crearea de artă din semințe: La sfârșitul jocului, poți lua toate semințele pe care le-ai colectat în „Grânarul darurilor” și să le folosești pentru a realiza un colaj de hârtie sau un mural (pictură pe perete) cu semințele din Casa pâinii tale. Poți lipi semințele pe hârtie cu puțin lipici.

Construirea „națiunilor aluatului”: cu astfel de piese de artă vei păstra o colecție și vei avea o amintire a fiecăreia dintre Casele de pâine pe care le-ai creat în viața ta, cu diverse grupuri de prieteni și în diverse locuri ale lumii unde ai călătorit. Astfel, încet, poți începe să construiești „națiuni ale aluatului”, națiuni unite în jurul fabricării aluatului și coacerii pâinii.

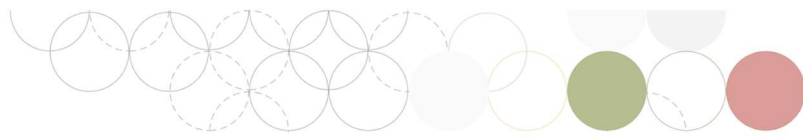
Materiale necesare:

Jocul Brutari fără frontiere, diferite tipuri de semințe (fiecare jucător joacă cu 10 semințe); un pix, note lipicioase; opțional: o foaie de hârtie și lipici

Timp:

Între 1 oră și 1.5 ore





Resurse utile

1. <https://www.youtube.com/watch?v=mlpcyTX1Vow>

Muhammad Yunus Panel Discussion 1- "The Future of Social Entrepreneurship"

2. <https://www.youtube.com/watch?v=VZQvhsa6LN0>

The Power of Social Entrepreneurship: P R Ganapathy at TEDxGolfLinksPark

3. <https://www.youtube.com/watch?v=N8LVa9pb-n8>

How to be a social entrepreneur: Andy Stoll at TEDxUlowa

4. <https://www.youtube.com/watch?v=Kx9tizvS8NY>

Why social enterprise is a good idea, and how we can get more of it: Alex Hannant at TEDxTeAro

5. <https://www.youtube.com/watch?v=Vvq9YgoJabY>

Changing the world through social entrepreneurship: Willemijn Verloop at TEDxUtrecht

6. <https://www.youtube.com/watch?v=Pl8c5ooHfWs>

5 Keys to Success For Social Entrepreneurs: Lluís Pareras at TEDxBarcelonaChange

7. <https://www.youtube.com/watch?v=M3fl1R2lZFk>

How to create a successful social enterprise | Marquis Cabrera | TEDxTeachersCollege

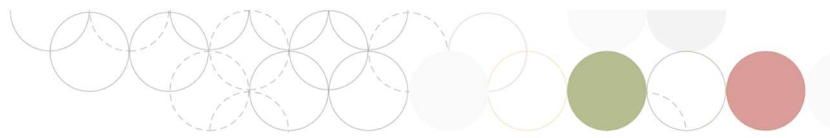
8. <https://www.youtube.com/watch?v=Kx9tizvS8NY>

Why social enterprise is a good idea, and how we can get more of it: Alex Hannant at TEDxTeAro

9. https://www.youtube.com/watch?v=1_xUDh-h394

How to build a successful social enterprise: Marquis Cabrera at TEDxNortheasternU





10. https://www.youtube.com/watch?v=95f8RV_YdKY

The social enterprise revolution: Melody Hossaini at TEDxKLWomen 2013

11. https://www.youtube.com/watch?v=jk5LI_WcosQ

Social Entrepreneurs: Pioneering Social Change

12. <https://www.youtube.com/watch?v=0BttcH5MfD4>

Alistair Wilson - CEO of the School for Social Entrepreneurs UK

13. <https://www.youtube.com/watch?v=fuCmTnYoXjw>

Pape Samb: Linking Education with Entrepreneurship

14. <https://www.youtube.com/watch?v=iBO6rz1grok>

Newman's Own Foundation CEO Explains Unique Social Entrepreneurship Model

15. <https://www.youtube.com/watch?v=m4Q04SYx5eo>

Innovation and entrepreneurship in 21st century schools: Tim DiScipio at TEDxAshburn

16. <https://www.youtube.com/watch?v=hWvrreuTIAg>

MiKE Helps Create High School Social Entrepreneurs

17. <https://www.youtube.com/watch?v=g9SUUeSy7D>

Social Entrepreneurship The Better Globe Way





3. Comunicare interculturală

Cuprins:

Activități	133
Ce este cultura	134
Care este efectul clasificării?	139
Ce este comunicarea interculturală?	142
Întocmirea hărții proprii de comunicare într-o echipă diversă, bazată pe 4 stiluri de leadership și management (Meyer, 2017)	144
Comunicarea: contexte ridicate și scăzute (Hall, 1990)	145
Acordul și dezacordul: feedback-ul direct și indirect (negativ) (Hall, 1990)	147
Planificarea: timpul liniar și timpul flexibil	149
Persuasiunea: întâi-principiul și întâi-aplicarea (Trompenaars)	151
Conducerea și luarea deciziilor: distanță de putere (egalitară sau ierarhică), individualism sau colectivism (Kluckhohn, Hofstede)	153
Concluzie: întocmirea de hărți interculturale și interpersonale	155
Formarea competențelor interculturale	159
Prezintă și povestește	163



Activități

În această secțiune a SETP ne propunem să abordăm abilități, fără de care niciun antreprenor social contemporan nu poate fi considerat de succes – cum ar fi comunicarea interculturală. Sunt puțini oameni pe această planetă care ar avea nevoie de cineva care să le arate cât de mică a devenit lumea și cât de interconectați - cel puțin prin mijloace de transport – au devenit oamenii. Ideile inovatoare sunt rareori limitate la domeniul lor de inițiere. Chiar dacă afacerea ta inițială este locală, atunci când oamenii încep să vorbească despre ea, aceasta se va extinde rapid într-o afacere globală și nu vei putea face nimic pentru a opri asta. Dacă, totuși, impactul și introducerea schimbării sociale reprezintă adevărata ta idee și impuls din spatele întreprinderii, atunci ar trebui să fii gata să acorzi atenția internațională și interculturală, pe care afacerea sau efortul tău o va atrage. De aici, nevoia de abilități de comunicare interculturală, conștientizare și înțelegere interculturală.

Obiectivele de învățare ale materialului prezentat în această secțiune sunt de ajutor cititorului pentru a:

- înțelege de ce el/ea experimentează diferențele;
- conștientiza originea diferențelor;
- accepta diferențele fără a-și pierde propria personalitate și identitate;
- comunica într-un mediu foarte divers;
- experimenta cum lucrul în echipă și într-un proiect internațional îl/o influențează personal.





Ce este cultura

Obiectiv de învățare/argumentare:

Participanții vor deveni mai conștienți de:

- propria lor cultură;
- modul în care le influențează comunicarea;
- modul în care pot deveni comunicatori interculturali mai buni într-o lume interconectată.

Titlu	Cum saluți?		Stilul popcorn: oricine este gata să răspundă, poate face acest lucru. Facilitatorul începe primul și el este și moderatorul	10 minute max.
Obiective	Experimentarea diferențelor interculturale și interpersonal			
Funcție	Problemă	Descrie moduri diferite de a saluta în aceste 3 situații: • când te întâlnești cu prieteni; • când te întâlnești cu membrii ai familiei; • când te întâlnești cu cineva pentru prima dată.		

În zilele noastre, conceptul de cultură este adesea folosit pentru a se concentra pe diferențe. Probabil nu trebuie să sapi prea adânc în memoria ta pentru a găsi o situație în care tu sau cineva din mediul tău ați spus sau ați gândit: „Aparent asta face parte din cultura sa”, „nu acceptăm acest lucru în cultura noastră” sau „a fost o persoană drăguță, dar culturile noastre nu s-au potrivit prea bine”.

Lista definițiilor culturii este nesfârșită. Cele mai vechi definiții descriu cultura ca fiind statică: în acest caz cultura este ceva care este dat, cu care ești născut. În acest mod de





gândire, cultura poate fi folosită cu ușurință pentru a împărți oamenii în superiori și inferiori, buni și răi. Mai târziu, cultura a fost văzută și definită ca fiind dinamică, ca ceva ce se poate învăța. Câteva exemple sunt: *"Cultura este modul în care un grup de oameni rezolvă problema"* (Trompenaars, Hampden-Turner, 1998), *"Cultura este văzută ca un proces continuu de organizare și negociere a sensului"* (Hawkings, 1997) și *"cultura este programarea colectivă a minții, care distinge membrii unui grup de oameni de altul"* (Hofstede, 1991). Niciuna dintre definiții nu înseamnă că toți avem „aceeași cultură”. Este inerent pentru noi, ființele umane, să simțim nevoia să dăm sens experiențelor noastre pentru a putea funcționa corect. Cultura joacă un rol important în această privință. Prin sensul experiențelor noastre, influențate de educația noastră, de socializarea noastră (interacțiunea cu ceilalți, educația noastră, grupurile în care acționăm, lucrurile care ni se întâmplă) și de percepția noastră (uitându-ne în jurul nostru și de a face alegeri conștiente sau inconștiente despre cum vrem să ne comportăm), ne creăm cultura. Aceasta este ceea ce Hofstede numește „programare”, iar cuvântul „colectiv” înseamnă programarea unui grup de oameni. Desigur, aparținem unor tot felul de grupuri, numite și subculturi. Poți enumera cu ușurință multe grupuri din care faci parte: sex, etnie, religie, hobby, nivel de educație și domeniu, vârstă, dizabilitate, clasă socială, regiune, țară, continent etc.

În această pregătire, considerăm cultura chiar mai mult decât dinamică. Vedem cultura ca fiind *circulară*. Cultura noastră și cea a oamenilor din jurul nostru este în *continuă evoluție*, datorită influenței pe care o avem unii asupra celorlalți, generate de *interacțiunea* noastră cu ceilalți, în contexte diferite și cu diferite grupuri sau subculturi. Prin urmare, vedem cultura ca fiind *ceva fluid* și considerăm oamenii atât produse cât și producători de cultură.

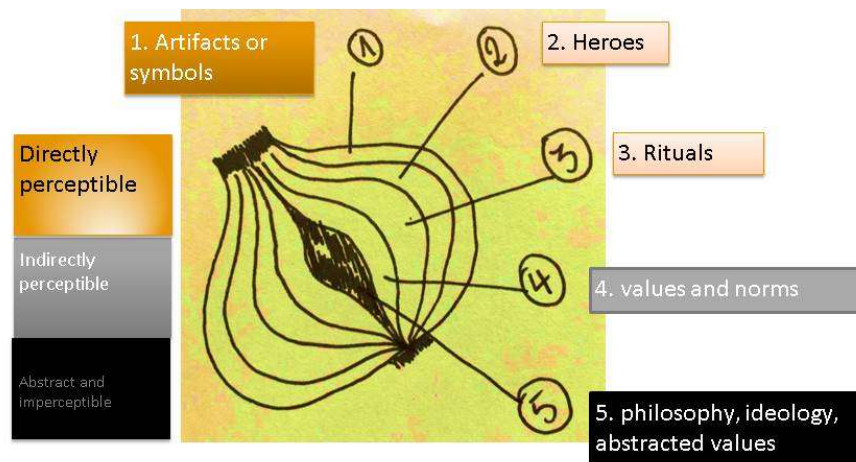
În plus, dacă cineva acționează „ciudat” sau „diferit” în raport cu „cultura noastră”, putem simți anxietate, dezaprobare, discomfort etc.

Cultura are mai multe niveluri de vizibilitate. Folosim metafora cepei culturale (Schein, 1980) pentru a explica straturile.





The metaphor of the culture-onion

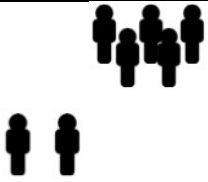


1. Artefacte sau simboluri: lucruri perceptibile direct pe care le observi, de exemplu, intrarea într-o țară nouă;
2. Eroi: oameni pe care îi admiri, modele de rol, de exemplu, o figură istorică, un profesor, cineva din familia ta, un îngrijitor;
3. Ritualuri: o ceremonie sau acțiune efectuată în mod obișnuit, de exemplu, arderea unei lumânări pentru a-ți aminti o persoană care a decedat;
4. Valori și norme: standarde scrise și nescrise ale comportamentului corect (norme) și modul în care descrii ceea ce este corect sau bun (valoare). De exemplu, descălțatul înainte de a intra într-o casă (normă) și valoarea de a fi îngrijit.
5. Filosofie, ideologie, valori abstractizate: ipotezele de bază pe care le înveți atunci când ești tânăr, fără să fii conștient. De exemplu, respect.

Atunci când discutăm despre impactul culturii, este important să fim conștienți de faptul că nu toate diferențele sunt culturale. Uneori, diferențele sunt legate de circumstanțe sau factori individuali. Imaginează-ți, de exemplu, că ești foarte liniștit în primele zile, lucrezi împreună cu oameni noi într-o echipă. Acest lucru poate avea un motiv cultural, dar poate fi cauzat doar de faptul că ești o persoană introvertită sau că nu îndrăznești să vorbești într-o limbă străină.





Titlu	Case sfinte		2 câte 2, urmează o reflecție de grup. Facilitator și moderator.	15 minute max.
Obiectiv	Să fii conștient de care sunt valorile din viața ta și din ce perspectivă și trecut experimentăm valori și norme			
Funcție	Sarcină	- Gândește-te la un proverb care este folosit frecvent în familia sau comunitatea ta. Aceste proverbe reprezintă „case sfinte” care sunt importante în familia ta. - Spune acum colegilor tăi dacă și cum aceste „case sfinte” au fost un sprijin sau un obstacol pentru tine. - Fiecare persoană alege 1 proverb și se revine la grupul mare. Unul câte unul, spun proverbul în propria limbă și reflectă la el. A fost pozitiv, negativ, din dragoste, din filosofia vieții, religie etc. - Alege, împreună cu grupul, unul sau mai multe proverbe pe care dorești să le utilizezi pentru echipa ta.		





Titlu	Straturile culturii tale		Notează sau înregistrează în alt mod Prezintă grupului. Dacă este necesar, facilitatorul poate începe primul, el este și moderatorul	Între 15 și 20 de minute max.
Obiectiv	Experimentarea diferențelor interculturale și interpersonale			
Funcție	Sarcină	• Gândește-te la un exemplu pentru fiecare strat de cultură din propria viață; • Gândește-te la un exemplu pentru fiecare strat de cultură pe care l-ai experimentat în străinătate sau într-un alt cadru cultural; • Împărtășește cu grupul.		





Care este efectul clasificării?

A te simți diferit și a fi experimentat la fel de diferit sau ciudat, poate duce la o serie de reacții. O ciudățenie precum:

- curiozitate
- amuzament
- nefamiliaritate
- cinste

Reacția poate provoca:

- o percepție selectivă
- compasiune
- ostilitate
- o reacție alergică

Adesea, aceste reacții sunt rezultatul faptului că noi, ființele umane, avem un creier care trebuie să grupeze oameni, comportamente, obiecte etc. Motivul pentru care creierului nostru îi place să facă aceste clasificări este, deoarece altfel ar trebui să luăm în mod constant alegeri și decizii iar și iar. Imaginează-ți că pentru fiecare mâncare pe care dorești să o mănânci, trebuie să te întrebi dacă este comestibilă sau otrăvitoare, pentru fiecare mișcare pe care o faci în trafic dacă este corect sau greșit, pentru fiecare oră din zi dacă ar trebui să acționezi într-un anumit mod sau nu, pentru fiecare persoană pe care o întâlnești dacă este prieten sau inamic etc.

Gruparea sau clasificarea ne face să ne simțim confortabil și avem nevoie de asta, dar a face acest lucru cu oamenii poate duce și la unele efecte negative:

1. Profeția care se împlinește de la sine și efectul Pygmalion: deoarece ne gândim la cineva într-un anumit fel, reacțiile noastre duc la împlinirea profeției
2. Modul în care comunicăm poate fi influențat de clasificări





3. Clasificarea poate duce la:

a) Stereotipizare

- Pe baza faptelor
- Prin generalizare
- Prin distorsionarea imaginii

b) Prejudecată

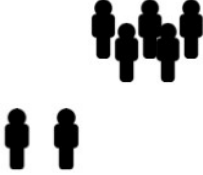
- Pe baza sentimentului și instinctului
- Prin evaluare
- Poate fi pozitivă sau negativă

c) Discriminare

- Tratament incorect

d) Rasism

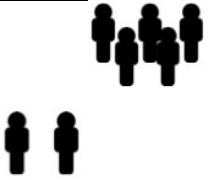
- Tratament incorect
- Pe baza culorii pielii și a originii

Titlu	Case sfinte		2 câte 2, urmează o reflecție de grup. Facilitator și moderator.	15 minute max.
Obiectiv	Să fii conștient de care sunt valorile din viața ta și din ce perspectivă și trecut experimentăm valori și norme			
Funcție	Sarcină	• Gândește-te la un proverb care este folosit frecvent în familia sau comunitatea ta. Aceste proverbe reprezintă „case sfinte” care sunt importante în familia ta.		





		• Spune acum colegilor tăi dacă și cum aceste „case sfinte” au fost un sprijin sau un obstacol pentru tine. • Fiecare persoană alege 1 proverb și se revine la grupul mare. Unul câte unul, participanții spun proverbul în propria limbă și reflectă la el. A fost pozitiv, negativ, din dragoste, din filosofia vieții, religie etc. • Alege, împreună cu grupul, 1 sau mai multe proverbe pe care dorești să le utilizezi pentru echipa ta.
--	--	--

Titlu	Asocieri puternice		2 câte 2, urmează o reflecție de grup. Facilitator și moderator.	15 minute max.
Obiectiv	Fii conștient de mintea ta clasificatoare			
Funcție	Sarcină	Atunci când întâlnim oameni dintr-o altă țară, avem deseori așteptări și idei stereotipizate ale altora, în funcție de naționalitatea lor. • Ce generalizări, noțiuni sau asociații crezi că au alții despre oamenii de aceeași naționalitate cu tine (pozitive și negative); • Care dintre aceste generalizări sunt bune și nu se potrivesc cu tine însuși; • Întreabă grupul dacă este de acord cu părerea și ideile tale.		





Ce este comunicarea interculturală?

Când oamenii interacționează între ei, ei comunică. Comunicarea poate fi verbală și nonverbală, scrisă, orală, cu semne, prin atingere reciprocă etc. De fapt, de fiecare dată când un mesaj trece de la o persoană care este emițător la o persoană care este receptor, putem defini acest proces ca și comunicare. Mai mulți factori pot provoca zgomot (neînțelegeri) în comunicare. Modul în care un emițător codifică mesajul său poate fi diferit de modul în care receptorul decodează mesajul. Acest zgomot poate fi rezultatul mai multor factori:

- Externi: interferența provine din mediul înconjurător (de exemplu, muzica este prea puternică pentru a se înțelege reciproc, o persoană vorbește prea încet, nu poți vedea persoana care vorbește);
- Interni: zgomotul este provocat de emoție (de exemplu, ești prea supărat să asculți, ești atât de îndrăgostit încât nu te mai poți exprima), griji (de exemplu, te simți stresat, ești impresionat de statutul persoanei care interacționează cu tine), prejudecăți (de exemplu: nu ai încredere în cealaltă persoană);
- Culturali: zgomotul este cauzat de diferențele de cultură (de exemplu, te adresezi unui profesor într-un mod necorespunzător, spunându-i pe nume, deoarece așa se obișnuiește în țara ta).

În plus, similar celor scrise în paragraful A (nu toate diferențele sunt culturale), trebuie să menționăm că zgomotul nu va fi cauzat doar de diferențe externe, interne și culturale, ci și de diferențele personale. Deși vom continua în acest atelier să folosim termenul de „comunicare interculturală”, este important să reținem întotdeauna că „interculturalul” poate fi adesea înlocuit de „interpersonal”.

Titlu	Jocul zgomotului		Jocul se joacă în grupuri de max 10 persoane, care stau într-un cerc.	15 minute max.
Obiectiv	Să fii conștient de zgomotul în comunicarea dintre emițător și receptor			





Funcție	Problemă	• Șoptește o poveste scurtă care ți s-a întâmplat cândva, în urechea primului participant • Roagă acest participant să șoptească povestea în urechea următorului • Povestea merge în același mod de la participant la participant • Ultimul trebuie să relateze povestea așa cum a primit-o
---------	----------	---





Întocmirea hărții propriei culturi de comunicare într-o echipă diversă, bazată pe 4 stiluri de leadership și management (Meyer, 2017)

Participanții vor învăța:

- să înțeleagă motivele zgomotului și diferențele de comunicare din perspectivă culturală și personală;
- să conștientizeze originea diferențelor în comunicare;
- să accepte diferențele de comunicare fără a-și pierde propria personalitate și identitate;
- să comunice într-un mediu foarte divers;
- să experimenteze modul în care lucrul în echipă și într-un proiect internațional îi influențează personal.

Pentru acest atelier doar câteva dintre modelele cunoscute sunt evidențiate, iar în cadrul acestor modele sunt evidențiate doar câteva aspecte, pentru că ele sunt cele care au mai mult sens pentru participanți.





Comunicarea: contexte ridicate și scăzute (Hall, 1990)

Titlu	Describe-ți casa		2 câte 2, urmează o reflecție de grup. Facilitator și moderator	10 minute max.
Obiectiv	Înțelegerea diferenței dintre comunicarea în context ridicat și scăzut, oferirea și primirea de feedback.			
Funcție	Problemă	Describe casa sau dormitorul în care locuiești colegului tău Facilitatorul le cere unora dintre participanți să spună cum și-au descris casa. Dacă participantul comunică într-un context scăzut, el va oferi multe detalii, iar pentru ascultători va fi aproape ca și cum s-ar plimba prin casă. Dacă participantul comunică într-un context ridicat, el/ea va folosi mai puține cuvinte și detalii și va descrie doar atmosfera din casă și din jurul ei.		

Comunicarea vine întotdeauna cu un anumit context. Cât de multă semnificație se obține dintr-un context diferă de la cultură la cultură, dar și de la context la context și de la persoană la persoană. Fiind o persoană cu deficiențe de vedere, poate avea, de asemenea, un efect asupra comunicării în context ridicat sau scăzut. Cum crezi că se întâmplă asta?

Amintește-ți că vorbești doar despre diferențe atunci când compari modul tău de comunicare cu cel al altcuiva. Ai putea fi un comunicator de context mai scăzut în comparație cu persoana A, dar un comunicator de context mai ridicat în comparație cu persoana B.

- În comunicarea de context superior, oamenii pot citi atmosfera fără a se spune prea multe. O propoziție sau câteva cuvinte spun o întreagă poveste. De exemplu: atunci când discutăm despre o idee de antreprenoriat social, unul dintre colegi reacționează: „pentru noi va fi o provocare, cred că ar trebui să împărțim sarcinile”.





- În comunicarea de context inferior, totul trebuie enunțat explicit, într-un limbaj clar și direct. Comunicarea continuă și vine fără multe nuanțe. De exemplu: atunci când discutăm despre o idee de antreprenoriat social, unul dintre colegi reacționează: „Vă sugerez să împărțim sarcinile chiar de la început, Ian poate fi responsabil pentru social media, Erica pentru sarcinile practice etc.”

Dacă ești un comunicator de context inferior care interacționează cu un comunicator de context superior:

- Ca receptor al unui mesaj: pune câteva întrebări detaliate pentru a înțelege sensul din spatele cuvintelor colegului tău;
- Ca sursă a unui mesaj: încearcă să nu dai prea multe detalii.

Dacă ești un comunicator de context superior care interacționează cu un comunicator de context inferior:

- Ca receptor al unui mesaj: pune câteva întrebări generale și de perspectivă pentru a înțelege sensul din spatele cuvintelor colegului tău;
- Ca sursă a unui mesaj: încearcă să oferi câteva detalii suplimentare și să exprimi ceea ce dorești sau intenționezi într-un mod mai explicit.





Acordul și dezacordul: feedback-ul direct și indirect (negativ) (Hall, 1990)

Titlu	Describe-ți casa		2 câte 2, urmează o reflecție de grup. Facilitator și moderator	10 minute max.
Obiectiv	Înțelegerea diferenței dintre comunicarea în context ridicat și scăzut, oferirea și primirea de feedback.			
Funcție	Sarcină	• Descrie o idee pe care o ai despre antreprenoriatul social pentru partenerul tău și invers • Acordă feedback despre ideile partenerului tău • Reflectă asupra modului în care ai exprimat și experimentat feedback-ul Dacă participantul comunică mai mult în context scăzut, el/ea va oferi un feedback mai explicit. Ascultătorii pot găsi feedback-ul jignitor sau prea direct. Dacă participantul comunică în context ridicat, el/ea va folosi mai puține cuvinte și va da feedback într-un mod indirect. Ascultătorul poate găsi mesajul vag.		

Fii conștient de faptul că modul de evaluare al unei idei, o provocare, o performanță etc. poate avea loc în diferite feluri, legate de cultură și personalitate. Diferențele în modul în care oferim și primim feedback negativ, în comparație cu modul în care suntem obișnuiți să facem acest lucru, poate duce la reacții emoționale, zgomot în comunicare și neînțelegeri.

Feedback-ul negativ poate fi administrat în mod direct sau indirect. Feedback-ul direct este franc, puternic și la obiect. Feedback-ul indirect se întoarce în jurul mesajului real. Vine cu nuanțe, metafore sau doar după ce se concentrează mai întâi pe elementele pozitive. A fi un comunicator de context ridicat nu înseamnă implicit că feedback-ul tău





este indirect și invers. Există diferențe în modul în care oamenii folosesc contextul ridicat sau scăzut în comparație cu feedback-ul indirect sau direct.

De exemplu: Majoritatea oamenilor din SUA au un context de comunicare destul de scăzut. Cu toate acestea, atunci când vine vorba de feedback, ei vor oferi întotdeauna câteva fapte pozitive înainte de a ajunge la cele negative. De exemplu francezii, care comunică și ei în context scăzut, sunt obișnuiți să ofere feedback direct. Acest lucru poate duce la zgomet în comunicare sau neînțelegeri. Feedback-ul negativ foarte direct poate fi periculos, în timp ce feedback-ul negativ indirect poate fi interpretat greșit ca fiind mai mult pozitiv.

Exemple de feedback negativ indirect: În mare, este în regulă. Îmi place foarte mult introducerea. Doar o mică părere cu privire la ideea de bază: poate am putea să o regândim puțin în câteva feluri.

Cuvintele subliniate din primul exemplu sunt de gradație mai mică. Oamenii care oferă feedback indirect le folosesc adesea. Conștientizarea utilizării unor astfel de termeni este o metodă bună de a detecta o modalitate indirectă de a acorda feedback.

Exemple de feedback direct: Aceasta este clar cea mai ciudată idee pe care am auzit-o vreodată. Suna absolut oribil. Cred cu tărie că acest lucru nu va funcționa. Fara glumă? Chiar crezi că acesta va fi un succes?

Cuvintele subliniate din al doilea exemplu sunt de gradație ridicată. Oamenii care oferă feedback direct le folosesc adesea pentru a-și consolida declarațiile. Conștientizarea utilizării acestor termeni este o modalitate bună de a detecta un mod direct de a oferi feedback.

Întrebând despre modul în care o persoană a înțeles ceea ce tocmai i-ai spus te poate ajuta să detectezi felul în care a interpretat informația, în timp ce a întreba „ai înțeles” nu va ajuta pe nimeni mai departe.





Planificarea: timpul liniar și timpul flexibil

Activitate inspirată din lucrările lui Hall, Hofstede, Trompenaars și Kluckhohn.

O zi are 24 de ore, dar percepția timpului poate fi foarte diferită.

1. Orientare la timp flexibil: oamenii experimentează timpul ca fiind flexibil și spațial.
 - Vor fi punctuali doar dacă este posibil;
 - Sunt orientați către relații, astfel încât dacă, de exemplu, primesc o vizită neașteptată sau asistă la o discuție cu membrii familie sau prieteni, nu vor întrerupe acest lucru pentru a ajunge la timp la programarea lor;
 - Ei fac multe lucruri simultan (multitasking);
 - Își pot schimba planurile cu flexibilitate;
 - Nu îi deranjează să depășească un termen limită.
2. Orientare la timp liniar: oamenii experimentează timpul liniar, rigid și limitat
 - Vor face tot posibilul pentru a fi la timp;
 - Sunt orientați spre sarcini, așa că dacă, de exemplu, primesc o vizită neașteptată sau asistă la o discuție cu membrii familie sau prieteni, vor întrerupe această activitate pentru a ajunge la timp la programarea lor;
 - Ei fac lucrurile unul câte unul și obișnuiesc să utilizeze liste cu lucruri de făcut;
 - Ei preferă să nu-și schimbe planurile și să se țină de ele în mod rigid;
 - Nu își pot imagina că ar putea să depășească un termen limită.

Atunci când ai întâlniri de echipă cu un amestec de oameni care sunt orientați la timp flexibil și liniar, zgomotul în comunicare poate duce la probleme. Unii vor fi la timp, alții vor veni mai târziu, unii vor aștepta până aproape în ultima zi a unui termen limită pentru a face ceva, alții vor munci din greu de la început, alții vor discuta ore întregi înainte de a



3. Comunicare interculturală



Începe o întâlnire (pentru a construi o relație bună), alții vor prefera să înceapă imediat și să lucreze utilizând un orar de lucru.





Persuasiunea: întâi-principiul și întâi-aplicarea (Trompenaars)

Titlu	Trucuri		4 câte 4, urmează o scurtă prezentare.	10 minute max.
Obiectiv	Înțelegerea diferenței la nivel de comunicare dintre întâi principiul și întâi aplicarea în procesul de persuasiune.			
Funcție	Sarcină	- Încearcă să găsești cel puțin 3 trucuri care au legătură cu pasta de dinți, pe internet; - Află cum să-i convingi pe semenii tăi că acestea funcționează cu adevărat; - Gândește-te la metoda folosită. Dacă participantul comunică în stilul întâi principiul, va căuta câteva teorii înainte de a încerca să-i convingă pe semenii săi. Dacă participantul comunică în stilul întâi aplicarea, el va arăta cum funcționează fără a încerca să explice de ce.		

Raționamentul poate fi întâi-principiul (concluziile sunt derivate din principii generale) sau întâi-aplicarea (observațiile factuale ale lumii reale conduc la concluzii). O persoană le poate aplica pe amândouă, dar, de cele mai multe ori, se utilizează doar una dintre ele, în funcție de contextul cultural și personal. Poate fi o provocare dacă două persoane, motivând într-un mod total diferit, trebuie să lucreze și să comunice împreună.

O persoană care urmează întâi-aplicarea își începe raționamentul cu rezumarea faptelor și opiniilor. Încercând să-i convingă pe semenii săi, el/ea va folosi informații practice și concrete și va rămâne cât mai departe de teorie.

O persoană care urmează întâi-principiul își începe raționamentul cu o teorie existentă sau dezvoltată. Argumentele utilizate sunt consolidate printr-un argument sau o teorie.

În comunicarea orală, dar și în scris (de exemplu, e-mail), diferența este evidentă.





O persoană care urmează întâi-aplicarea și dorește să convingă pe cineva cu un e-mail, va ajunge la acest lucru într-o pereche de propoziții, fără a acorda prea multe explicații.

O persoană care urmează întâi-principiul și vrea să convingă pe cineva printr-un e-mail, va scrie un mesaj mult mai lung, începând prin a introduce subiectul, a-și construi argumentele, a scrie câteva preocupări și abia apoi va formula concluzia și va cere sprijin.

Același sistem poate apărea atunci când încerci să-i convingi pe semenii tăi de o idee pe care o ai pentru înființarea unei întreprinderi sociale. Este important să încerci să recunoști dacă ai de-a face cu oameni care urmează întâi-principiul sau oameni care urmează întâi-aplicarea și, în plus, să analizezi modul în care îți construiești raționamentul, ca persoană. Să fii flexibil și să ai răbdare când asculți declarațiile celorlalți și să le explici pe ale tale, acest lucru va ajuta foarte mult procesul de comunicare.





Conducerea și luarea deciziilor: distanță de putere (egalitară sau ierarhică), individualism sau colectivism (Kluckhohn, Hofstede)

Titlu	Joc de nume		Răspunde la întrebări, bătând din palme pentru un răspuns pozitiv	10 minute max.
Obiectiv	Înțelegerea diferenței dintre orientarea egalitară și cea ierarhică			
Funcție	Problemă	• Te-ai adresat profesorilor pe nume când erai în liceu? • Îți strigi părinții pe nume? • Te adresezi medicului tău pe numele său mic? • Oamenii ți se adresează de regulă pe numele mic în rețelele din care faci parte? • Îți spun adesea părinții, profesorii și terapeuții să fii puternic, independent. Răspunsurile arată diferența care poate apărea între culturile și subculturile orientate ierarhic și egalitar.		

Puterea este distribuită în mod egal sau inegal? Unii oameni obișnuiesc să trăiască în culturi și subculturi cu o ierarhie de sus în jos. Există un lider, un comitet de conducere, o persoană cu un rang superior, care ia deciziile. Oamenii acționează foarte respectuos față de colegii, profesorii și persoanele cu un statut superior.

Cu toate acestea, oamenii pot face parte și din culturi și subculturi în care fiecare are drepturi egale de a-și exprima dorințele și deciziile.

1. Individualism, orientare spre egalitate:

- Egalitatea drepturilor și independența individuală este foarte apreciată;
- Ești responsabil pentru realizările personale;





- Te definești utilizându-ți propriul nume, locul de muncă și realizările;
- Când erai copil, ai fost crescut independent și orientat către tine însuși;
- Politica ușilor deschise;
- Adresarea se face pe numele mic.

2. Colectivism, orientare spre ierarhie:

- Este acceptat pe scară largă faptul că unele persoane sunt născute sau au statutul de lideri;
- Aparții și ești responsabil de grupul din care faci parte;
- Te definești ca membru al unei comunități;
- Când erai copil, ai fost crescut interdependent și orientat către noi;
- Sediul central și birouri separate pentru persoanele cu rang superior;
- Adresarea se face utilizând gradul, funcția, numele de familie.

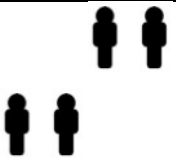
A fi conștient de propria percepție asupra conducerii și a procesului de luare a deciziilor este important pentru o bună muncă în echipă. Poate ajuta la definirea rolurilor și la înțelegerea modului în care acționăm și reacționăm.





Concluzie: întocmirea de hărți interculturale și interpersonale

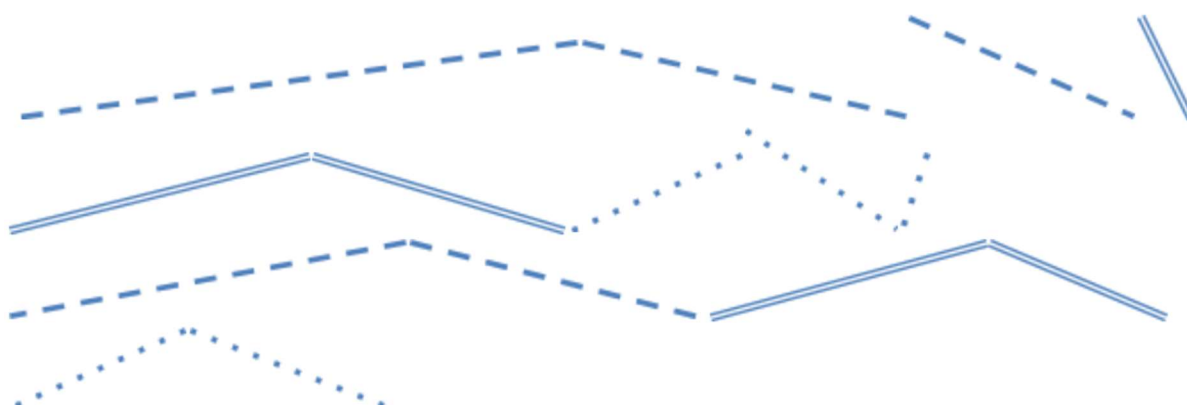
După ce ai descoperit câteva dintre motivele importante pentru care zgomotul poate apărea în comunicare, poți, de asemenea, să întocmești o hartă interculturală și interpersonală. Desigur, acest lucru se poate face doar în comparație cu alții. Poziția este întotdeauna relativă. Dacă ai face același exercițiu mai târziu cu membrii unei alte echipe sau într-un alt context sau perioadă din viața ta, atunci harta ta interculturală și interpersonală se va schimba. Suntem produsul și producătorii propriei noastre culturi, iar așa cum ai aflat mai devreme, cultura este fluidă și circulară.

Titlu	Întocmește-ți harta		Echipe (de 4 persoane), preferabil din țări și instituții diferite sau de gen și vârstă diferite etc.	15 minute max.
Obiectiv	Descoperă și câștigă cunoștințe despre modul în care o persoană își poziționează țara pe harta culturală, comparativ cu fiecare dintre țările semenilor săi. Descoperă și obține o perspectivă asupra modului în care membrii echipei internaționale se poziționează ca persoane pe harta culturală, în comparație cu fiecare dintre colegii lor.			
Funcție	Sarcină	- Poziționează-ți țara de origine, comparativ cu poziția țărilor a altor 3 participanți (vezi exemplu). - Reflectați asupra rezultatelor și împreună, încercați să ajungeți la un consens asupra locului în care trebuie să se afle fiecare țară și scrie consensul în al doilea tabel. - Asigură-te că formezi o echipă cu participanți din diferite țări sau contexte - Procedează la fel, însă de data aceasta concentrează-te asupra modului în care crezi că poziția ta de persoană în echipă este percepută, în comparație cu colegii tăi.		





Exemplu (---- : Belgia , ===== : Franța, : Germania)



	Hartă interculturală	
Context-ridicat		Context-scăzut
Feedback indirect		Feedback direct
Întâi-aplicarea		Întâi-principiul
Țimp flexibil		Țimp liniar
Ierarhică		Egalitaristă
Colectivism		Individualism





#1: Întocmește harta propriei țări și pe cea a colegilor tăi

	Hartă interculturală	
Context-ridicat		Context-scăzut
Feedback indirect		Feedback direct
Întâi-aplicarea		Întâi-principiul
Timp flexibil		Timp liniar
Ierarhică		Egalitaristă
Colectivism		Individualism

#2: Comparând modul în care colegii tăi au întocmit harta țării tale, reflectă, în cadrul echipei, și scrie în acest tabel concluzia finală pentru harta propriei țări și cea a colegilor tăi.

	Hartă interculturală	
Context-ridicat		Context-scăzut
Feedback indirect		Feedback direct
Întâi-aplicarea		Întâi-principiul
Timp flexibil		Timp liniar
Ierarhică		Egalitaristă
Colectivism		Individualism





#3: Întocmește harta ta și a colegilor tăi (ca indivizi)

	Hartă interculturală	
Context-ridicat		Context-scăzut
Feedback indirect		Feedback direct
Întâi-aplicarea		Întâi-principiul
Țimp flexibil		Țimp liniar
Ierarhică		Egalitaristă
Colectivism		Individualism

#4: Compară cu modul în care colegii tăi au creat harta, reflectați, în cadrul echipei, și scrieți în acest tabel concluzia finală în ceea ce privește întocmirea de hărți pentru tine însuși și pentru colegii tăi.

	Hartă interculturală	
Context-ridicat		Context-scăzut
Feedback indirect		Feedback direct
Întâi-aplicarea		Întâi-principiul
Țimp flexibil		Țimp liniar
Ierarhică		Egalitaristă
Colectivism		Individualism





Formarea competențelor interculturale

Obiectiv de învățare/argumentare:

Oferirea de cunoștințe și abilități necesare pentru a comunica cu oameni provenind din medii culturale diferite în medii multiculturale.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

1. Introducere

Ce este competența interculturală?

Competența interculturală este cultura generală și există competențe de bază pe care le pot dezvolta indivizii care nu sunt specifice oricărei culturi. Competența interculturală poate fi definită ca un ansamblu de competențe, cunoștințe, atitudini și abilități care permit unei persoane să gestioneze, în mod corespunzător și eficient, relațiile cu persoane din medii lingvistice și culturale diferite.

2. Conținutul competențelor: abilități și descrieri

Accentul se va concentra pe diferite modalități de comunicare luând în calcul mediul, contextele multiculturale și scopurile diferite. Utilizarea limbajului, scris și oral, într-o perspectivă interculturală este importantă. Înțelegerea diferitelor culturi și a diversității generează toleranță și acceptare. Înțelegerea diferitelor texte scrise și vorbite este necesară în comunicarea multiculturală.

Titlul abilității - Scurtă descriere a conținutului și aplicarea abilității

Conștientizarea culturală de sine

Abilitatea de a:

articula conștiința culturală de sine și modul în care propria cultură a modelat identitatea și viziunea asupra lumii.

arăta respectul față de atributele altor culturi și de a valoriza diversitatea culturală.

gândi comparativ fără a prejudicia diferențele culturale.





utiliza răbdarea și perseverența pentru a identifica și minimiza etnocentrismul și a căuta indicii și semnificații culturale.

Competențe specific-culturale

Abilitatea de a:

cunoaște și înțelege sistemul politic, social și democratic, precum și structura și organizarea pieței muncii și a vieții de muncă a țării.

explica și analiza informațiile de bază despre alte culturi, sisteme politice și sociale.

participa și contribui la societatea multiculturală și la democrație.

lucra și de a coopera în echipe multiculturale, respectând valorile și diferențele culturale.

Conștientizare și competențe socio-lingvistice

Abilitatea de a:

articula diferențele în comunicarea verbală și non-verbală și de a ajusta propriul discurs pentru a se acomoda la persoane provenind din alte culturi.

comunica verbal, în scris și oral, într-un mod respectuos și adecvat cu persoane care au un alt context cultural.

înțelege și comunica diferențele de comportament cultural, atitudini și valori.

fi curios, de a căuta interacțiunea interculturală, de a vizualiza diferențele ca o oportunitate de învățare și de a fi conștient de propria ignoranță.

Aspecte și trenduri globale

Abilitatea de a:

explica sensul și implicațiile globalizării și de a crea o relație între problemele locale și forțele globale.

vizualiza și interpreta lumea din punctul de vedere al altor culturi.





înțelege valori și principii, legate de egalitatea între sexe, de egalitate și toleranță între diferite grupuri etnice și de diversitate.

obține o atitudine tolerantă față de diversitate.

Metode de dezvoltare a abilităților

După o scurtă introducere teoretică despre competențele interculturale și conștientizarea interculturală (vezi mai sus pentru câteva indicii), următoarele 2 metode de predare/învățare pot fi propuse grupului de participanți:

#Metoda 1

Discuții tematice: Discuțiile tematice vor ajuta la aplicarea teoriei în practică și, în același timp, la dezvoltarea abilităților de comunicare eficiente.

Stereotipuri

- Ai stereotipuri despre alte naționalități sau minorități? Ce fel de stereotipuri? Pe ce se bazează (credințe de mâna a doua sau experiențe personale)?
- Dacă este posibil, oferă exemple de situații în care stereotipurile naționale pot provoca neînțelegeri în viața de la muncă.
- Ce poți face/ai făcut pentru a-ți reduce stereotipurile negative? Rezultatele sunt împărtășite în grupuri mici, într-o discuție de grup!

Șocul cultural

“25 de șocuri culturale enorme pe care oamenii le experimentează atunci când călătoresc”

<https://www.youtube.com/watch?v=gQPKhNbCd6g>

Mai întâi vizionează videoclipul despre șocuri culturale. Amintește-ți că acest videoclip se referă doar la incidente scurte, atunci când călătorești, dar un șoc cultural autentic se dezvoltă pe o perioadă mai lungă de timp, atunci când stai într-o țară străină. Apoi discută cu colegii despre acest subiect, în grupuri mici.





Conceptul spațiului

Citește mai întâi despre spațiul personal/distanța de confort în diferite culturi și/sau urmărește câteva videoclipuri despre Comunicarea interculturală – Spațiul în diferite culturi. O resursă poate fi găsită aici:

<https://laofutze.wordpress.com/category/space-in-different-cultures/>

Apoi discută cu colegii despre acest subiect, în grupuri mici.

#Metoda 2

Joc de rol: găsește o problemă sau o provocare, creează situații de comunicare interculturală și joacă-le și, apoi, discută și reflectă asupra lor pe baza unor incidente critice. O perspectivă poate fi să joci situații contrare, modul „corect” și modul „greșit”.

Materiale necesare:

Foi de flipchart și markere pentru facilitator, computer cu conexiune la internet pentru a reda videoclip-uri, pixuri și hârtii pentru a lua notițe pentru participanți, computer cu cititor de ecran sau un notetaker Braille pentru participanții nevăzători.

Timp:

1 oră (ambele metode)

Întrebări pentru discuție/debriefing:

Învățarea este un proces, prin urmare formatorii și participanții ar trebui să își evalueze procesul de învățare în mod continuu.

Din acest motiv, va exista un raport individual de reflecție scris, care acționează ca o evaluare personală. Raportul de reflecție va acționa ca un jurnal de învățare, arătând cum s-a dezvoltat participantul în timpul activității.





Prezintă și povestește

Obiectiv de învățare/argumentare:

- Împărtășirea aspectelor propriei culturi cu alte persoane;
- Dezvoltarea unei înțelegeri a ceea ce este important în alte culturi.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

1. Înainte de această sesiune, facilitatorul solicită tuturor participanților să aducă un singur articol din țara lor, care este important pentru cultura lor - ceva, care este un simbol al culturii lor, din punctul lor de vedere, și este important pentru ei personal;
2. Unul câte unul, facilitatorul solicită participanților să prezinte obiectul grupului, să explice utilizarea acestuia, de ce este important pentru cultura lor și de ce este important pentru ei personal;
3. Participanții trec obiectul de la unul la altul, în jurul grupului, pentru ca toată lumea să-l poată examina.
4. După ce toți participanții au participat la „prezintă și povestește”, facilitatorul organizează o scurtă sesiune de feedback și revizuire.

Materiale necesare:

Articole sau obiecte de la toți participanții care urmează să fie prezentate în fața grupului

Timp:

25 de minute





4. Bune practici

Cuprins:

Tenebris	166
BlindArt	168
Dialog în întuneric la Hamburg	170
Galerie	172
Pâine în întuneric (BIND)	174
Exerciții dramatice V.I.S.I.ON pentru încredere vocală și fizică	179



Activități ale întreprinderilor sociale

Tenebris	
WWW	https://www.tenebris.bg/en/
EMAIL	booking@tenebris.bg
Rezumat	Conceptul "Cină în întuneric" a fost dezvoltat în anii '90 de către Michel Reilhac, care ulterior a deschis un restaurant tematic la Paris. Multe restaurante din întreaga lume au urmat, dar și marginalizat ideea de atunci. Pentru prima dată în Balcani, conceptul este dezvoltat complet de Tenebris. Ideea este să cufundați vizitatorii într-o lume, unde capacitatea de a vedea nu există, lăsând celelalte simțuri să preia controlul. Scopul este de a crea oportunități de muncă pentru persoanele cu vedere deficitară, fără senzația de milă. Se crede cu adevărat, că aceste persoane nu sunt mai puțin valoroase decât oricine altcineva, având punctele lor forte și punctele slabe. Prin mediul de lucru neobișnuit de la Tenebris, vederea devine un simț inutil, poate chiar un defect. Tenebrisul nu este un loc pentru donații, ci un loc de muncă unde persoanele cu deficiențe de vedere sunt mai puternice și mai capabile decât celelalte persoane.





Sursele de finanțare	Private la început, investiție venită de la proprietarul restaurantului, iar apoi comerciale.
Grup(uri) țintă	De la studenți la adulți, care sunt în căutare de noi aventuri.
Rezultate cantitative	Cina durează aproximativ 2 ore sau 2 ore și jumătate. Persoanele cu deficiențe de vedere care lucrează acolo nu sunt considerate ospătari, sunt numite „gazde”. Există patru tipuri de meniuri - carne, pește, vegetarian și meniul tradițional bulgar. Meniurile sunt schimbate lunar. În restaurant sunt 36 de locuri, 15 persoane ar putea cina în același timp. Gazdele sunt patru persoane nevăzătoare.
Impact calitativ	Tenebris este un experiment social, în care persoanele cu vederea afectată vor introduce vizitatorii în lumea lor intrigantă. Și este una, plină de sens, atingere, emoție, sunet și aromă, adesea mai bogată decât lumea vizuală. Mulți oameni, care se temeau de întuneric înainte de a vizita restaurantul, își depășesc frica sau, aceia care doresc să accepte provocarea de a mânca în întuneric complet, o pot face în acel loc.





BlindArt	
WWW	http://blindart.lv/en
EMAIL	art@blindart.lv
Rezumat	Povestea de succes a „BlindArt” a fost marcată de creații de cărți unice pentru copii, inclusiv pentru copii cu dizabilități. „Chasing the Sock Thief” este o carte de povești în 4 părți, care constă dintr-o poveste, creată de membrii Societății Nevăzătorilor din Letonia, iar ilustrațiile fiind realizate de copii nevăzători și cu deficiențe de vedere din internatul de la Strasdumuiža. Copiii, folosind șabloane pregătite anterior, au perforat mici găuri în jurul formelor pe o hârtie cu niște instrumente mai ascuțite. Apoi, folosind simțul atingerii, au umplut forme marcate cu culori și au creat ilustrații uimitoare. Cartea a fost publicată în două limbi, letonă și engleză, atât pentru copii fără dizabilități, cât și pentru copii nevăzători, pentru ei această fiind personalizată suplimentar.
Surse de finanțare	Donații
Grup(uri) țintă	Persoane cu deficiențe de vedere și fără deficiențe.





Rezultate cantitative <i>(numărul de persoane implicate/angajate, numărul de stagii de practică/stagii de muncă implementate etc.)</i>	Într-o perioadă de zece ani, peste 300 de persoane nevăzătoare și cu deficiențe au fost ajutate să se integreze în societate, nu numai prin proiecte pe termen scurt, ci și prin angajarea acestora. Impactul a fost atins nu numai prin împuternicirea acestora și îmbunătățirea stării lor emoționale, dar și prin sprijinul financiar al întreprinderii. Achiziționarea de cititoare digitale, renovarea unei clase de artă a internatului pentru persoane nevăzătoare, oferirea de sprijin financiar pentru persoanele nevăzătoare și cu deficiențe de vedere, asigurarea de cărți în Braille pentru școală și Biblioteca Letonă a Nevăzătorilor au fost doar câteva dintre realizările asociației „BlindArt” pentru a îmbunătăți viața persoanelor cu dizabilități.
Impact calitativ <i>Cât efect social are activitatea antreprenorială?</i> <i>Describe modificările grupurilor țintă datorită bunelor practici implementate</i>	Întreprinderea socială oferă oportunitatea unei părți excluse cumva din societate de a munci și de a socializa, precum și de a participa la diferite seminarii, expoziții și ateliere pentru auto-dezvoltare și apartenență la ceva mai mare. „BlindArt” conectează cu succes afacerile cu procesele artistice și munca socială, obținând o satisfacție mai mare din partea muncii plătite, ceea ce produce un impact, nu doar cererea de donații.





Dialog în întuneric la Hamburg	
WWW	dialogue-se.com
EMAIL	info@dialogue-se.com
Rezumat	Misiunea întreprinderii este de a facilita incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, defavorizate și vârstnice la nivel global, prin expoziții și ateliere. Dialog în întuneric te împinge din zona de confort, orientându-te către o lume fără imagini. Ghizii nevăzători sunt stăpâni pe acest mediu și, prin urmare, oferă vizitatorilor un sentiment de securitate. De mai bine de 27 de ani, Dialogul în întuneric a fost prezentat în mai mult de 41 de țări din Europa, din America, Africa și Asia. Milioane de vizitatori au fost conduși prin expoziție de mii de persoane nevăzătoare și au învățat să vadă în întuneric.
Surse de finanțare	Venitul din evenimente asigură salariile facilitatorilor cu deficiențe de vedere și le oferă oportunități de muncă semnificative.
Grup(uri) țintă	Persoane cu deficiențe de vedere și fără deficiențe.





Rezultate cantitative <i>(numărul de persoane implicate/angajate, numărul de stagii de practică/stagii de muncă implementate etc.</i>	Astăzi Dialog în întuneric este o rețea internațională prezentă în mai mult de 41 de țări cu expoziții, ateliere, cine în întuneric sau un format de divertisment suplimentar în contextul lor cultural. Peste 9 milioane de vizitatori au trecut printr-o experiență în întuneric și mii de ghizi și facilitatori nevăzători își găsesc loc de muncă prin intermediul de astfel de expoziții și ateliere. Aclamat la nivel internațional, Dialog în întuneric este unul dintre cele mai cunoscute concepte de afaceri sociale la nivel mondial.
Impact calitativ <i>Cât efect social are activitatea antreprenorială?</i> <i>Describe modificările grupurilor țintă datorită bunelor practici implementate.</i>	Aceștia oferă posibilitatea de dobândire de abilități și perspective noi, lucrând cu o echipă internațională, dinamică și diversă în domeniile: Cercetare și dezvoltare expozițională; Dezvoltarea afacerii; Marketing și comunicare; Conceptualizare și proiectare expozițională.





Galerie	
WWW	www.rehcenter.org
EMAIL	info@rehcenter.org
Rezumat	În ianuarie 2019, NRCB a deschis o Galerie, care expune opere de artă, realizate de persoane cu deficiențe de vedere - tablouri, fotografii, obiecte de ceramică și accesorii. Galeria a devenit un loc de prezentare a abilităților creative ale persoanelor cu deficiențe de vedere. Deschiderea Galeriei a creat condiții preliminare pentru incluziunea socială activă a persoanelor cu dizabilități și pentru sensibilizarea publicului cu privire la oportunitățile persoanelor cu dizabilități. Doi galeriști cu deficiențe de vedere lucrează în Galerie. Expozițiile tematice sunt organizate cu lucrări, realizate de persoane cu deficiențe de vedere: mozaicul trac; Lucrări ceramice; Expoziție foto; Expunerea de tablouri. Galeria oferă acces persoanelor cu deficiențe de vedere la opere de artă și la cultură, oferind sculpturi și hărți tactile ale operelor de artă. A creat o oportunitate pentru clienții văzători de a experimenta lumea celor cu deficiențe de vedere.
Surse de finanțare	Programul ESF din Bulgaria
Grup(uri) țintă	Persoane cu deficiențe de vedere și fără deficiențe.





Rezultate cantitative <i>(numărul de persoane implicate/angajate, numărul de stagii de practică/stagii de muncă implementate etc.</i>	În fiecare lună, Galeria organizează Cafeaua în întuneric. Oricine dorește, poate intra, poate fi servit și poate bea o cafea în întuneric total (legat la ochi). În acest fel, clientul poate simți lumea persoanelor cu deficiențe de vedere și provocările vieții în absența vederii. Clienților li se oferă lucrări ceramice, cărți tactile și sculpturi pentru a le identifica (legați la ochi).
Impact calitativ <i>Cât efect social are activitatea antreprenorială?</i> <i>Describe modificările grupurilor țintă datorită bunelor practici implementate.</i>	Dezvoltarea empatiei; înțelegere socială.





Pâine în întuneric (BIND)

Obiectiv de învățare/argumentare:

Coeziunea comunitară și transformarea personală; model de antreprenoriat social; ruperea stereotipurilor; abilitarea persoanelor cu deficiențe de vedere.

Descrierea metodei/nr. de persoane aflate în grup, pentru care aceste metode sunt adecvate:

Metoda Pâine în întuneric reprezintă o întâlnire între persoanele cu deficiențe de vedere și cele văzătoare care lucrează ca echipă și frământă pâinea. Numărul participanților cu deficiențe de vedere și fără deficiențe este egal și cea mai bună opțiune este de a avea un grup, nu mai mare de 20 de persoane, ceea ce înseamnă 10 persoane văzătoare și 10 cu deficiențe de vedere. Se recomandă acordarea a 50% din sumă persoanelor cu deficiențe de vedere.

Cerințe logistice:

Evenimentul are loc într-un spațiu întunecat (fără acces la lumină sau care este echipat cu perdele sau jaluzele, permițând spațiului să fie complet întunecat).

Înainte de eveniment, persoanele cu deficiențe de vedere trebuie să parcurgă o metodă de instruire. Este foarte recomandat să fi participat anterior la o astfel de frământare, de cel puțin două ori, și să fi primit informații despre etapele și obiectivele evenimentului.

Evenimentul este condus de un facilitator (văzător sau cu deficiențe de vedere) și un asistent (văzător).

Pregătire preliminară:

- Trebuie să punem pe masă boluri de plastic cât pentru jumătate dintre participanți (de exemplu, dacă sunt 20 de participanți, punem doar 10 boluri) cu 500-600 de grame de făină în fiecare bol;
- În apropierea fiecărui bol, punem o sticlă de plastic cu 300-360 ml apă (60% din





cantitatea de făină). Dacă există 10 boluri, trebuie să punem și 10 sticle;

- În mijlocul mesei/meselor punem boluri suplimentare, de diferite forme, în care punem făină pentru frământare;
- Spațiul este întunecat;
- Pregătim bucăți de hârtie cu numele persoanelor cu deficiențe de vedere, care vor fi extrase de persoanele văzătoare pentru a forma cuplurile.

Facilitatorul și persoanele cu deficiențe de vedere intră în spațiul întunecat și își pun șorțurile.

Asistentul și publicul ies din spațiul întunecat și își pun și ei șorțurile. Participanții văzători scot din vas numele persoanelor cu deficiențe de vedere pentru a defini echipele.

Persoanele văzătoare se leagă la ochi și intră în spațiul întunecat cu ajutorul asistentului. Ei pronunță numele partenerului lor cu deficiențe de vedere și găsesc persoana cu sprijinul asistentului.

INTRODUCERE: (5 minute)

Facilitatorul face o introducere spunând ce se va întâmpla în timpul evenimentului și ce este disponibil pe mese (boluri cu făină și sticle cu apă). După aceea, facilitatorul invită participanții să își încălzească reciproc mâinile și să ofere un masaj ușor unul celuilalt.

ALEGEREA UNUI SUBIECT: (5-10 minute)

Facilitatorul propune grupului să aleagă subiectul de preparare a pâinii și dacă grupul nu are o idee, el propune una.

Exemple de subiecte: libertate, încredere, provocări, nou început. Subiectul trebuie să fie inteligibil și important pentru toți participanții; nu trebuie să fie prea abstract sau îndepărtat de viața participanților. De asemenea, este important să fie unele, cărora le pot atribui cu ușurință metafore, legate de diferitele elemente ale pâinii.

ADĂUGAREA INGREDIENTELOR: (20-30 de minute)





Doi participanți frământă într-un singur bol.

- SARE ȘI ZAHĂR: Facilitatorul înmânează grupurilor două borcane - unul cu sare și unul cu zahăr, astfel încât să treacă de la un cuplu la altul. Fiecare participant adaugă sare și zahăr în vasul pe care îl împarte cu partenerul. Adăugând sarea și zahărul, participanții trebuie să răspundă la întrebarea, care a fost adresată de către facilitator (de exemplu: zahăr - în ce condiții te simți liber? Sare - ce te împiedică să te simți liber?)
- MAIA/DROJDIE: Facilitatorul îi invită pe toți participanții să definească ce înseamnă maiaua pentru ei, având în vedere subiectul particular. Asistentul trece pe la fiecare bol, adaugă maia/drojdie și invită fiecare participant să împărtășească definiția sa cu privire la maia/drojdie. Se recomandă utilizarea unui singur cuvânt ca metaforă/definiție (de exemplu: ce te motivează să fii liber?)
- APĂ: Participanții adaugă în făină apă din sticlele de plastic.

Exemple de metafore pentru ingredientele aluatului:

Faină: micile particule de făină se pot pierde cu ușurință, dar atunci când sunt unite într-o pâine au o importanță și valoare deosebită;

Sare: dificultăți, provocări, părți negative;

Zahăr: fericire, părți puternice, satisfacție, aspecte pozitive;

Maia/drojdie: motivație, sprijin din afară, condiții speciale;

Apă: factorul unificator.

FRĂMÂNTARE: (20 de minute: 10 minute în bol + 10 minute pe masă)

Facilitatorul recomandă cuplurilor să frământă într-un mod în care unul dintre ei să frământă, iar celălalt să țină vasul sau să frământă amândoi cu o mână și să țină vasul cu cealaltă. Participanții frământă aluatul până devine neted și ușor de modelat. Între timp, asistentul trece pe la cupluri și împarte aluatul în două părți egale. Toți își frământă bucata de aluat.





PUNERE ÎN FORMĂ: (10 minute)

Facilitatorul invită participanții să formeze aluatul într-o formă sau o sculptură, în legătură cu subiectul discutat. Între timp, asistentul adună tot ceea ce nu mai este necesar (castroane, sticle) și el/ea aduce condimentele cu care participanții își vor decora formele/sculpturile.

ATINGEREA CREAȚIILOR: (10 minute)

Atunci când toată lumea a terminat cu formarea și decorarea, facilitatorul invită grupul să se deplaseze la dreapta sau la stânga pentru a putea atinge creațiile celorlalți participanți și de a ghici ce reprezintă. Facilitatorul trebuie să ceară participanților, în avans, să nu împărtășească ce reprezintă creația/sculptura pe care au creat-o din aluat. După această activitate, participanții revin la locurile inițiale.

ÎMPĂRTĂȘIRE: (10-15 minute)

Facilitatorul invită fiecare participant să împărtășească ceea ce a simțit în timpul frământării.

CIOCOLATĂ* (optional):

Facilitatorul informează grupul că asistentul va oferi fiecăruia dintre ei o bucată din două ciocolăți diferite. Facilitatorul invită participanții să ghicească cum este ciocolata primită.

APRINDEREA LUMINII:

Facilitatorul anunță că acesta este sfârșitul evenimentului și mulțumește tuturor pentru participare. Asistentul aprinde lumina treptat.

Materiale necesare:

Mese, potrivite pentru frământare; șorțuri; măști pentru ochi; boluri, vase pentru apă (sticle); produse de frământare (făină, sare, zahăr, maia/drojdie, apă, mirodenii); vase pentru coacerea pâinii (forme/tăvi din aluminiu); cuptor; ustensile de bucătărie.



4. Bune practici



Timp:

2 ore

Întrebări pentru discuție/debriefing:

Această activitate poate fi implementată în grupuri mici (de trei sau patru) participanți cu deficiențe de vedere.

Ce este

zahărul
sarea
maiaua
apa

în încredere?
în libertate?
în provocări?
într-un nou început?
în realizarea unui vis?
în munca ta?





Exerciții dramatice V.I.S.I.ON pentru încredere vocală și fizică

Exercițiile propuse mai jos au fost dezvoltate în scopul creșterii încrederii fizice și vocale în rândul tinerilor cu deficiențe de vedere din cadrul proiectului Erasmus+ „Visual Impairment Social Inclusion ON” - www.vision-erasmusplus.eu.

Selecția de mai jos include doar acele exerciții care sunt considerate utile pentru proiectul prezent și grupul țintă. Construirea încrederii prin exerciții dramatice a fost un instrument de succes pentru dezvoltarea caracterului corect al tinerilor, în general. Când vine vorba de crearea condițiilor pentru dezvoltarea corespunzătoare și împlinirea de sine a tinerilor cu deficiențe de vedere, astfel de exerciții s-au dovedit a le schimba viața.

Înainte de a continua la alegerea și combinarea exercițiilor, am dori mai întâi să oferim câteva informații de bază referitoare la elemente, care trebuie luate în considerare, indiferent de alegerea și direcția atelierului. Aceste elemente importante, care trebuie luate în considerare la pregătirea unui atelier pentru participanți cu deficiențe de vedere, pot fi rezumate mai jos cu câteva note, bazate pe experiența pe care partenerii au acumulat-o în timpul atelierelor naționale și la încheierea săptămânii internaționale. După cum urmează:

1. Numărul participanților, care au deficiențe de vedere

Numărul minim și maxim de participanți dintr-un grup. Aici trebuie luate în considerare nevoile și așteptările copiilor și tinerilor pe care urmărești să îi implici în activitățile din cadrul atelierului. Grupurile mai mici - până la 10-12 participanți sunt mai ușor de gestionat, chiar și cu mai puțini facilitatori. Există timp și se poate acorda atenție adecvată fiecărui participant și nevoilor sale. Există, de asemenea, un suport individualizat și un feedback mult mai clar pentru fiecare sesiune consecutivă, ceea ce duce în cele din urmă la eficacitate mai bună a lucrului. Grupuri mai mari - 20, 30 sau mai mulți participanți - ar putea fi utilizate pentru activitățile de încălzire, pentru ca oamenii să aibă dorință de acțiune, să cânte împreună, participanții să aibă senzația că fac parte din ceva mare și substanțial. Cu toate acestea, ruperea grupului mai mare în grupuri mai mici va face posibilă o muncă mai concentrată. Activitățile în grup complet sunt excelente pentru





încălzirea tuturor participanților și pentru a-i ajuta să se familiarizeze cu metoda de lucru, care va fi folosită în timpul atelierului prin activități stimulante, energizante și pline de emoție.

2. Numărul facilitatorilor/ formatorilor/ susținătorilor și cerințele privind competențele lor

Echipa de facilitare ideală include un lider clar, care stabilește ritmul, dă instrucțiunile și derulează întregul proces. Acest facilitator principal ar trebui să aibă cel puțin unul sau doi co-facilitatori, preluând controlul din când în când, pe baza programului inițial selectat, propunând exerciții, pe care le conduc, dar în cele din urmă dând cuvântul înapoi conducătorului și continuând sprijinirea participanților cu deficiențe de vedere de-a lungul atelierelor. Echipa de facilitare trebuie să includă experți, care au un nivel bun de conștientizare și înțelegere vizuală și au experiență în lucrul cu copiii și tinerii și experiență în realizarea de ateliere de dramă. Alocarea sarcinilor între membrii echipei, împreună cu instrucțiuni specifice ar trebui să fie incluse în descrierea fiecărui exercițiu. Pe lângă acestea, fiecare grup ar trebui să fie acompaniat de un așa-numit însoțitor. Ajutoarele sunt adulți, care nu sunt preocupați de partea dramatică a atelierului, ci mai degrabă de starea și bunăstarea tuturor participanților cu deficiențe de vedere implicați în acestea. Printre responsabilitățile însoțitorilor se numără și grija față de participanții cu deficiențe de vedere. Însoțitorii părăsesc zona atelierului doar atunci când au nevoie să însoțească un participant cu deficiențe de vedere, aceștia trebuind să primească întotdeauna ajutor.

În cazul grupurilor internaționale, chiar și atunci când unii sau majoritatea participanților cu deficiențe de vedere împărtășesc un limbaj comun, este întotdeauna o idee bună să fie implicați și interpreți. Aceștia nu ar trebui să intervină/să se implice în acțiune. Aceștia ar trebui să ofere, fără să deranjeze, traduceri scurte ale instrucțiunilor facilitatorului, sprijinind participanții cu deficiențe de vedere, și ajutându-i să înțeleagă clar întregul proces și toate elementele/etapele/sarcinile/exercițiile sale. Liderii atelierului ar trebui să folosească un limbaj simplu și propoziții scurte.

3. Durata întregului atelier și a fiecărei sesiuni (întâlnire)

Durata ideală a unei sesiuni este de maximum 1 oră și 20 de minute fără nicio pauză sau 2 ore cu o pauză scurtă pentru participanți. Având în vedere că există condiții diferite de pierdere a vederii, participanții pot varia, pot exista unii care obosesc mai repede decât





ceilalți, este întotdeauna recomandat să îi întrebi cum se simt și dacă au nevoie de o pauză. Un atelier, în funcție de participanți, poate varia din punct de vedere al duratei. Poate merge de la 20 la 25 de întâlniri, când ținta este consolidarea competențelor. Dacă obiectivul este o producție comună, din nou, pe baza complexității acestei producții comune, atelierul poate dura 3-4 sau 10 întâlniri, fiecare cu durată specifică.

4. Decorul (locul/mediul înconjurător, unde ar trebui să se desfășoare acțiunea) și materialele

Zona în care ar trebui să aibă loc un atelier trebuie verificată și aprobată în baza unei liste de cerințe de siguranță. Ceea ce trebuie luat în considerare este utilizarea culorilor și contrastelor, strălucirea, zgomotul prea puternic etc... Materialele necesare pentru fiecare sesiune de lucru depind de exercițiile alese. În fiecare prezentare a exercițiului există o secțiune specială, dedicată „materialelor necesare”, pe care o poți consulta.

5. Obiectivele generale ale atelierului

Obiectivele unui atelier depind de mai multe lucruri. Când se începe cu un grup nou care nu a fost niciodată implicat în acest tip de activitate, principalele obiective ar fi dezvoltarea încrederii fizice și vocale a participanților prin exerciții de dramă. Dacă, totuși, grupul a trecut deja prin astfel de ateliere și este experimentat și încrezător, obiectivul atelierului ar putea fi ca aceștia să pregătească un joc de rol pentru a se prezenta sau pentru a-și dezvolta abilitățile de conducere - cum ar putea să se pregătească și să ducă la bun sfârșit un atelier pentru alți participanți cu deficiențe de vedere sau pentru cei care văd. În funcție de ceea ce necesită situația dată, poți alege dintre exerciții în funcție de obiectivele de învățare ale acestora, precum și să prezinți unele dintre celelalte exerciții care au în vedere formarea continuă a formatorului.

6. Instrumente pentru monitorizarea procesului și evaluarea realizării obiectivelor

Când începi un atelier, trebuie să pregătești o scurtă listă de întrebări, care ar necesita ca participanții cu deficiențe de vedere să dea feedback pentru a te ajuta cu selecția de exerciții sau cu întreaga abordare a atelierului. Ar trebui să stabilești câteva criterii de calitate - pe baza reacțiilor, comportamentului și feedback-ului participanților cu deficiențe de vedere (nivel de satisfacție, autoevaluare a nivelului de stimă și încredere, urmărirea atelierului, nivel de ușurință, atins în comunicarea cu ceilalți colegi, precum și cu terții - cu





deficiențe de vedere sau fără). Acestea ar trebui să fie individuale și evaluate în funcție de fiecare participant - nevoile și problemele individuale vor varia cu siguranță de la copil la copil, dar totuși nu trebuie să lași nici măcar un singur participant în afara procesului de monitorizare și evaluare. Acesta este un rol care s-ar putea încadra perfect în lista responsabilităților co-facilitatorilor și/sau al însoțitorilor.

Seturile programului de antrenament VISION - exerciții cu ghid

1. *Construirea ansamblului*

Aceste exerciții propuse urmăresc să-i prezinte pe tineri unul celuilalt, să creeze o dinamică sănătoasă de grup și să-i facă pe tineri să se simtă confortabil unul cu celălalt. Acest lucru duce la formarea unui grup, a unui ansamblu de copii sau tineri cu deficiențe de vedere, implicați într-o acțiune comună, cu un scop comun, benefic pentru toți. Acest tip de relații între participanți este crucial. Încrederea nu numai că vine prin conștientizarea de sine și prin abilitatea de a avea încredere în sine și în propriile capacități, ci vine și din învățarea cunoașterii și încrederii în colegi, în a lucra ca echipă, a te sprijini reciproc și a crede în faptul, că performanța ta se bazează și pe performanța celorlalți, împreună cu a ta. Cu alte cuvinte, modul în care lucrezi cu ceilalți, cu lumea în general, este la fel de important pentru încrederea în sine, precum și propriile sentimente și percepții despre tine.

Aceste exerciții sunt cu adevărat importante pentru începutul atelierului. Ele trebuie efectuate în profunzime în primele sesiuni și apoi pe scurt în timpul sesiunilor următoare. Astfel, se stabilește spiritul comunității și se definesc și regulile pe care grupul trebuie să le respecte. **Regulile** sunt introduse și agreeate de toată lumea de la începutul cursului. O modalitate de a introduce acest exercițiu este ca, atunci când formatorii propun un set de reguli principale, participanții să poată adăuga apoi unele noi, ale lor. O altă modalitate este ca participanții și aceia care conduc inițiativa de a face brainstorming, să propună reguli, în timp ce facilitatorul enumeră sugestiile, să le adauge pe această listă. Regulile ar trebui apoi să fie puse la dispoziția tuturor participanților pentru consultare periodică. Facilitatorii ar trebui să se refere întotdeauna la setul de reguli, atunci când văd o necesitate sau atunci când situația o cere. Un exemplu excelent în ceea ce privește regulile de comportament provine de la echipa din Sofia, care a propus, sub forma unui poem, o listă de porunci teatrale, care-i îndrumă pe copii să colaboreze între ei și cu facilitatorii.





Formarea ansamblului ar trebui să implice și prezentarea echipei de facilitare, astfel încât participanții cu deficiențe de vedere să știe clar cu cine lucrează. Instructorii/facilitatorii ar trebui, de asemenea, să încurajeze copiii să vorbească despre cine sunt și care sunt așteptările lor. Această prezentare a participanților, faptul că se cunosc unii pe ceilalți, este deosebit de important pentru grupurile care nu au fost în contact anterior și al căror membrii nu se cunosc. Scopul este de a oferi participanților o oportunitate de a se prezenta și de a se cunoaște între ei; crescând nivelul de confort al participanților; pentru a stabili o atmosferă liberă pentru discuții și coeziune de grup

Împărtășirea așteptărilor definește obiectivele cursului sau sesiunii de pregătire și stabilește direcția generală de lucru pentru întregul grup (de exemplu, selecția exercițiilor de dramă, care ar fi cele mai utile și eficiente cu grupul specific). Misiunea echipei de formare este de a ajuta grupul de tineri cu deficiențe de vedere în realizarea și exprimarea rezultatelor așteptate.

În cazul în care detaliile medicale nu pot fi solicitate direct de la participanți, mentorii/părinții/profesorii lor din școală ar trebui să fie consultați astfel încât fiecare afecțiune să poată fi înțeleasă și cea mai bună abordare să poată fi selectată.

Pe baza obiectivelor atelierului și a temei de instruire, echipa de facilitatori ar trebui să prezinte pe scurt activitățile care urmează să se desfășoare, durata lor, numărul preconizat de întâlniri și câteva opțiuni de încheiere, care ar trebui reduse treptat până s-ar ajunge la una singură - de exemplu o prezentare pentru comunitate, pentru școală, un flash-mob, participarea la un festival sau ceva diferit. Participanților trebuie să li se ofere opțiunile și să fie susținuți în a-și forma ideea pentru finalul atelierului.

Exercițiile „Construirea ansamblului” demonstrate mai jos gravitează în jurul următoarelor aspecte:

- Prezentare și organizare de jocuri de nume/activități de cunoaștere;
- Exerciții, care prezintă cine suntem, ce gândim și simțim;
- Exerciții, care implică familiaritatea spațiului;
- Exerciții pentru crearea coeziunii grupului și a sentimentului de siguranță.

Propus de	Dinos Aristidou, UCAN
Titlul exercițiului	Conectarea perechilor





Durată	5-10 minute
Obiective de învățare	Pentru a te întâlni și a lucra cu oameni noi într-un mod sigur și distractiv Pentru a colabora cu rapiditate Pentru a folosi corpul într-un mod creativ
Materiale	Niciunul
Implementatarea exercițiului	În perechi. Facilitatorul numește lucruri care vin în perechi și partenerii devin aceste lucruri utilizându-și corpul în 10 secunde. De exemplu: ciocan și cui/ cuțit și furculiță/ încălțăminte și picior/ muzician și instrument/ ceașcă și farfurioară. Acesta este un exercițiu rapid. Facilitatorul ar trebui să continue schimbarea perechilor, astfel încât tinerii să aibă șansa de a lucra cu o varietate de oameni. Deoarece este rapid, încurajează colaborarea imediată. Este, de asemenea, o modalitate distractivă de utilizare a corpului. Jocul poate fi extins și la obiecte mai mari, lucrând în grupuri de 3 sau 4. De fiecare dată când există o schimbare de partener, asigură-te că tinerii se prezintă și își strâng mâinile. După exercițiu, tinerii ar trebui să mulțumească partenerilor. Toate acestea formalizează prezentările și îi ajută pe participanți să își amintească numele celorlalți.
Evaluare	Cu câți oameni diferiți ai lucrat? Cum ai lucrat?
Minute și raportări ale evaluării	Este captivant și distractiv, toți tinerii participă pe deplin și se bucură cu adevărat de activitate.





Propus de	Mared Jarman, UCAN
Titlul exercițiului	Casa Uriașului
Durată	5-10 minute
Obiective de învățare	Pentru a lucra împreună și pentru a se cunoaște rapid într-un mod distractiv. Pentru a încălzi corpul și a face mintea să înceapă să gândească creativ.
Materiale (dacă sunt necesare)	Niciunul
Implementarea exercițiului	În grupuri de 5 sau 6. Facilitatorul numește obiecte din „Casa Uriașului”, iar grupul interpretează aceste obiecte utilizându-și corpul, timp de 10 secunde. Singura regulă este aceea că toți cei din grup trebuie să fie conectați fizic. De exemplu. „În Casa Uriașului se găsește periuță de dinți/ scaun/ ceas/ ochelari de soare/ suvenir cu Turnul Eiffel al Uriașului.” Liderul ar trebui să creeze o narațiune cu obiectele și să ceară participanților idei despre ceea ce s-ar putea găsi în „Casa Uriașului”.
Evaluare	Cum te-ai simțit în timpul exercițiului? Ce obiect pe care l-ai creat ți-a plăcut cel mai mult?
Minute și rapoarte ale evaluării	Acesta este un exercițiu foarte antrenant, de care se bucură de obicei tinerii cu diferite abilități. Îi ajută să stabilească cu repeziciune o colaborare și să se bucure de compania celorlalți.





Propus de	Megan John, UCAN
Titlul exercițiului	Pasatul bății din palme
Durată	5 minute
Obiective de învățare	Pentru a obține concentrarea grupului. Pentru a începe lucrul în echipă și ascultarea. Pentru a dezvolta coordonarea și ritmul. Pentru distracție.
Materiale (dacă sunt necesare)	Niciunul
Implementarea exercițiului	Liderul explică exercițiile grupului. Grupul trebuie să paseze o bătaie din palme, individual, în jurul cercului. De exemplu, liderul începe să bată din palme către persoana din stânga lui; persoana din stânga lui trebuie să bată către persoana din stânga sa și așa mai departe. Această acțiune continuă până când bătaia din palme ajunge înapoi la lider. Liderul pornește cu o altă bătaie din palme și încurajează grupul să accelereze ritmul, pentru a vedea cât de repede pot face ca bătaia din palme să se miște și să ajungă înapoi la lider. Dacă crede că grupul se descurcă destul de bine, liderul poate introduce o a doua bătaie din palme în cerc. În următoarea fază, liderul explică din nou exercițiul în întregime sa. De data aceasta participanții trebuie să bată din palme împreună cu persoana de lângă ei. Astfel, liderul se va întoarce către persoana din stânga sa, apoi se vor întoarce împreună și vor bate din palme simultan. Apoi, persoana din stânga liderului se întoarce la stânga și bate din palme împreună cu persoana din stânga sa și așa mai departe. Această acțiune continuă până când se creează un ritm constant. Liderul încurajează apoi grupul să accelereze.





Evaluare	Cum te-ai simțit în timpul exercițiului? Ți-a plăcut energia și accelerările de ritm? Cum ai colaborat cu ceilalți?
Minute și rapoarte ale evaluării	Acesta este un exercițiu foarte antrenant, de care se bucură de obicei tinerii cu orice fel de abilități. Îi ajută să dezvolte coordonarea și concentrarea și, în același timp, să se simtă bine împreună

Propus de	Bernard Latham, UCAN
Titlul exercițiului	BASTOANE
Durată	5 - 10 minute
Obiective de învățare	Conștientizare spațială și o introducere în dans și mișcare.
Materiale (dacă sunt necesare)	Un baston din bambus de 1 m lungime pentru fiecare participant. Notă: asigură-te că nu există margini ascuțite și participanții sunt supravegheați în permanență. Muzică: sugestie "Sacrifice", de Lisa Gerrard sau ceva pe același gen muzical.





Implementarea exercițiului	Acesta este un exercițiu deosebit de antrenant, care poate fi și o un joc de rol. Începe lucrul în perechi și sesizează mișcarea și emoția unui partener. Din nou, ascultarea acestei piese muzicale este vitală. Aceasta va stabili starea de spirit și îi va ajuta pe participanți să lucreze cu sunetul și cu o altă persoană. Găsește un partener. Stai față în față cu el. Fiecare primește câte un baston. Dă un capăt al bastonului partenerului. Ține aceste capete doar cu vârfurile primelor degete. Ascultă muzica. Picioarele tale trebuie să fie confortabil despărțite. Acest lucru îți va permite să te deplasezi mai liber și îți oferă un echilibru mai bun. Amintește-ți, perechea ta este unită de bastoane. Începeți să vă mișcați. Încet. Explorați-vă spațiul. Când vă simțiți mai încrezători unul cu celălalt, deplasați-vă în jurul spațiului vostru. Aveți genunchi. Îndoți-i. Aveți brațe. Întindeți-le. Unul dintre voi poate conduce și celălalt poate urma. Schimbați rolurile. Lucrați împreună. Aveți încredere unul în altul. Aflați ce este posibil. Ca facilitator, oferă un suport minim și lasă-i pe participanți să își simtă calea în muzică și mișcare. Încurajează-i verbal cu fiecare ocazie.
Evaluare	Cum te-ai simțit în timpul exercițiului? Ce ți-a plăcut cel mai mult? Ce muzică ai dori să folosești data viitoare când faci exercițiul?



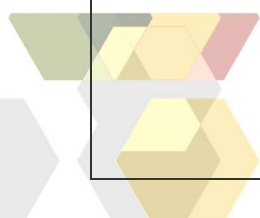


Minute și rapoarte ale evaluării	Acesta este un exercițiu foarte antrenant, de care se bucură de obicei tinerii cu diferite abilități. Alegerea muzicii este foarte importantă, deoarece va stabili starea de spirit și viteza mișcării. Aveți mare grijă ca participanții să utilizeze bastoanele în mod responsabil.
----------------------------------	---





Propus de	Tsveta Baliyska-Sokolova, Școala "Louis Braille" & Teatrul Playback "Aici și acum"
Titlul exercițiului	SOCIOMETRIE
Durată	15-20 de minute (în funcție de obiective, poate dura și 60-80 de minute cu o sesiune de împărtășire la final).
Obiective de învățare	Sociometria este o știință pentru definirea pozițiilor din grup (vezi: „Psychodrama - volumul 1” de Jacob Moreno). Scopul acestui exercițiu este cunoașterea participanților prin joc. Sociometria demonstrează pozițiile din cadrul grupului și caracteristicile biografice și trăsăturile - vizual, prin poziționarea în spațiu. Metoda este rapidă și distractivă. Pe baza a 5-7 criterii, facilitatorul și membrii grupului pot afla mai multe unii despre alții decât află pe parcursul mai multor ore de împărtășire și/sau utilizând alte tehnici de a face cunoștință.
Materiale (dacă sunt necesare)	Un spațiu liber
Implementarea exercițiului	Facilitatorul ar trebui să fie instruit în psihodramă și sociometrie. El sau ea trebuie să aibă definite criteriile, în baza cărora va separa grupul, precum și consecutivitatea acestor criterii, care este de o importanță majoră. Criteriile trebuie luate în considerare în conformitate cu: • Caracteristicile grupului - este un grup nou, există un nou membru/membrii care se alătură, este un grup fix cu o dinamică în schimbare și așa mai departe. • Scopurile sociometriei - cunoașterea participanților între ei, definirea pozițiilor în cadrul grupului, cercetarea relațiilor din cadrul grupului, descoperirea conflictelor ascunse etc. • Dinamica grupului și circumstanțele și caracteristicile în care se desfășoară. Facilitatorul stabilește un criteriu. De exemplu, „aliniați-vă în funcție de înălțime - de la cel mai înalt la cel mai scund”, sau în funcție de mărimea pantofului, sau de vârstă - de la cel mai bătrân la cel mai tânăr sau în funcție de dimensiunea palmelor (ar putea fi o tranziție la exercițiul





	„găsiți mâinile). După ce criteriul este stabilit, grupul formează linia fără a primi niciun ajutor din partea facilitatorului. Facilitatorul întreabă fiecare participant separat care este poziția sa. Fiecare participant explică și răspunde la întrebările facilitatorului, dacă dorește să își explice mai bine poziția. Dacă facilitatorul consideră că este adecvat, el/ea poate sugera schimbarea locurilor. De exemplu: „Există cineva, care ar dori să fie într-un alt semn zodiacal?”. Dacă cineva confirmă, facilitatorul îl întreabă ce i-ar plăcea să fie și îl încurajează să meargă într-un loc, corespunzător aceluși semn zodiacal și să vadă cum se simte acolo. Facilitatorul îl întreabă pe participant cum se simte în noul loc, iar participantul răspunde. La final, facilitatorul întreabă în ce poziție ar dori fiecare participant să finalizeze, conform criteriului dat. După ce toată lumea și-a stabilit pozițiile și a verificat pozițiile celorlalți - facilitatorul oferă următorul criteriu. Ar putea fi legat de alegerea cuiva din grup. De exemplu, „așează mâna pe umărul persoanei cu care ai împărtășit ceva cu adevărat personal” sau „așează mâna pe umărul persoanei pe care te-ai baza în caz de o situație de urgență” sau „așează mâna pe umărul persoanei, pe care ai selecta-o pentru un rol dramatic (de comedie)”. Există două condiții - nu te poți alege pe tine însuși și trebuie să faci o alegere. După ce toată lumea a făcut acest lucru, facilitatorul efectuează interviuri cu fiecare participant.
Evaluare	Cum te-ai simțit în timpul acestui exercițiu? A fost confortabil pentru tine? Cum ai evalua interacțiunea ta cu colegii tăi? Dar interacțiunea cu facilitatorul?
Minute și rapoarte ale evaluării	Această abordare este foarte valoroasă, dar poate stârni sentimente puternice, ostilitate, conflict, o izbucnire. Facilitatorul trebuie să fie instruit pentru a gestiona o astfel de situație. În caz contrar, ar putea avea un efect negativ asupra dinamicii grupului și a atmosferei de desfășurare a exercițiilor.





Propus de	Ina Gerginova și Aleksander Evtimov, FDCBPCS și Teatrul Playback "Aici și acum"
Titlul exercițiului	Cercul tactil
Durată	7-10 minute
Obiective de învățare	Obținerea senzației de a face parte dintr-un grup, de a-i simți pe ceilalți, de a micșora distanța și de a deveni mai confortabil cu contactul tactil. Creșterea conștientizării personale pentru senzațiile interioare, în timp ce o persoană este în contact cu alta.
Materiale (dacă sunt necesare)	Niciunul





Implementarea exercițiului	Facilitatorii participă la exercițiu. Atmosfera are o importanță deosebită. Spațiul ar trebui să fie liniștit și sigur. Facilitatorul propune grupului să formeze un cerc ținându-se de mâini și să închidă ochii. Facilitatorul solicită participanților să înceapă să exploreze cele două mâini pe care le țin în ale lor. Care este mai mare, mai caldă, mai moale, mai umedă și mai confortabilă de ținut? Participanții răspund la întrebări în gând, fără să vorbească. Întrebările vizează concentrarea senzației asupra celuilalt. Toată lumea face un mic pas înainte. Facilitatorul solicită grupului să schimbe modul în care se țin de mâini și să o facă de data aceasta pe „modelul iubiților”, cu degetele întrecrucișate. Mai multe întrebări: Cum este diferit acum? Ești confortabil sau nu? Există energie care trece? Dai energie sau primești, sau ambele? Ți place o mână mai mult decât cealaltă? Toată lumea face un alt mic pas înainte. Facilitatorul solicită participanților să îmbrățișeze ambele persoane aflate în stânga și dreapta lor, în jurul umerilor. Te simți confortabil sau nu? Ce este diferit? Toată lumea face un alt mic pas înainte.
Evaluare	Facilitatorul solicită tuturor să împărtășească sentimentul utilizând un singur cuvânt.
Minute și rapoarte ale evaluării	Un exercițiu foarte sensibil, care creează sentimentul de a fi unul cu oamenii din jurul tău și de a putea observa diferențele, asemănările și relațiile importante.





Propus de	Casimiro Alaimo și Stefania Vitale, Music'Arte
Titlul exercițiului	JOCURILE ÎNCREDERII "Stâlpul" (sau "Cercul")
Durată	Variază în funcție de numărul de participanți și variabilitatea experienței pe care facilitatorul o decide pentru fiecare elev.
Obiective de învățare	Descoperirea și explorarea propriului corp prin contactul fizic cu alți colegi. Consolidarea încrederii în sine și în ceilalți. Explorare prin permisiunea de a lua contact cu semenii, facilitând procesele de contact imediat.
Materiale (dacă sunt necesare)	Niciunul
Implementarea exercițiului	Se formează grupuri de 8-12 persoane, care creează un cerc, stând în picioare, se apropie și se îmbrățișează reciproc găsim cu brațele și picioarele colegul din dreapta și stânga, pentru a crea o adevărată îmbrățișare de grup. Unul câte unul, membrii grupului intră în interiorul cercului și când se află în centrul acestuia, închid ochii, grupul emite apoi un sunet vocal pe toată durata exercițiului, astfel încât persoana din interiorul cercului să-și poată explora corpul și pe colegii săi, lăsându-se în voia simțurilor, mișcându-se, bazându-se pe cerc, având încredere în faptul că cercul este gata să primească corpul aflat în centru. Pelerina sonoră, modelată în jurul persoanei din mijloc, îl protejează de stimulii externi și de temerile sale. Această siguranță îi declanșează încrederea în ceilalți și favorizează formarea grupului și încrederea în grup. Facilitatorul va ajusta durata exercițiului pentru fiecare elev în parte.
Evaluare	Poți întreba participanții cum s-au simțit în timp ce făceau parte din cerc și în timp ce se aflau în interiorul cercului. Cum a fost mai bine?





Minute și rapoarte ale evaluării	Jocurile de încredere sunt indispensabile într-un atelier/laborator de teatru, mai ales dacă participanții sunt nevăzători sau deficienți vizual. Aceste exerciții ajută la crearea unei încrederi mai bune în sine, în ceilalți și în lumea înconjurătoare. Ele permit să dezvolte o mai bună prezență de sine, o mai mare sensibilitate și o mai bună înțelegere a altor simțuri. Pregătirea „încrederii” într-un mediu protejat, cum ar fi un atelier/laborator de teatru, permite trăirea la maxim într-un mod conștient, o dimensiune colectivă, în care toată lumea poate gândi personal, concentrându-se pe comportamentul individual, care devine o contribuție fundamentală (împreună cu ceilalți) pentru o creștere conștientă a grupului. Pragmatic, munca în grup merge bine, atunci când membrii instalează condiții reale de încredere în ei și între ei. Acțiunile devin fluide, când fiecare este concentrat asupra propriei sarcini, având încredere în ceilalți și în propria sarcină. Câteva evaluări ale participanților, care au testat acest exercițiu în timpul Palermo 1 (C1): <i>“Mă mișcam și atunci am simțit inima cuiva și a fost frumos”.</i> Marta, 14 ani, nevăzătoare complet. <i>“Știam că cercul este mic, dar l-am simțit imens”.</i> Silvia, 16 ani, deficiență vizual. <i>“Nu se simte ca un cerc. Ne-am concentrat pe sunete și am pierdut simțul orientării. Spațiul era nedefinit”.</i> Megan, membru UCAN, trei tipologii de deficiențe vizuale. <i>“Am simțit că fac parte din cerc și nu doar că mă aflu în cerc. Formam un întreg”.</i> Mared, membru UCAN, vedere periferică.
---	---





Propus de	Casimiro Alaimo și Stefania Vitale, Music'Arte
Titlul exercițiului	Saluturi japoneze
Durată	25 de minute
Obiective de învățare	Un exercițiu de concentrare pentru a învăța cum se lucrează la unison.
Materiale (dacă sunt necesare)	Niciunul
Implementarea exercițiului	Participanții stau într-un cerc. Facilitatorul ajută grupul să se concentreze pentru a începe, acordă atenție posturii participanților, care trebuie să fie relaxată și cât mai neutră. Facilitatorul alege un lider printre participanți. Acest lider trebuie să facă un pas înainte și să întindă un braț (la stânga sau la dreapta) spre centrul cercului și să spună cu voce tare sunetul vocal „HA”. Pe măsură ce liderul începe această mișcare, întregul grup trebuie să încerce să facă aceeași mișcare și să scoată același sunet în sincronizare perfectă cu liderul. Apoi toți participanții revin la poziția lor de început, pregătiți pentru o nouă încercare cu un nou lider. Variație: participanții pot ține ochii închiși în timpul exercițiului.
Evaluare	Cum te-ai simțit în timp ce făceai exercițiul? Cum te-ai simțit ca lider? Cum te-ai descurcat cu sincronizarea?
Minute și rapoarte ale evaluării	Un exercițiu excelent pentru concentrare, pentru ascultare și pentru a te simți ca parte din grup.





2. Construirea competențelor

Această parte, care durează mai mult timp și acoperă cea mai importantă parte a antrenamentului VISION, include sesiuni și exerciții, menite să depășească problemele identificate și să dezvolte abilitățile și încrederea, pe care participanții le vizează, prin exerciții teatrale distractive și eliberatoare. Exercițiile propuse mai jos pot fi utilizate în mod modular - pentru a fi selectate de formatori, în funcție de grupul specific și de nevoile/așteptările dezvăluite.

Propus de	Dinos Aristidou, UCAN
Titlul exercițiului	Palme pe mâini
Durată	10-15 minute
Obiective de învățare	Mișcare sigură și utilizare a spațiului; Utilizarea corpului; Folosind diferite instrucțiuni și niveluri ; Conexiune și complicitate cu ceilalți.
Materiale (dacă sunt necesare)	Niciunul





Implementarea exercițiului	Participanții încep exercițiul plimbându-se prin spațiul de lucru, simțind și experimentând spațiul. Participanții întind câte un braț și îl folosesc pentru a se orienta prin spațiu, în timp ce facilitatorul cântă o muzică potrivită. Facilitatorul introduce ideea a 6 direcții de mișcare (stânga, dreapta, sus, jos, față, spate) și solicită participanților să exploreze toate aceste direcții. Participanții lucrează apoi în perechi. Unul pune palma deasupra mâinii celuilalt. Unul împinge ușor în jos și celălalt împinge ușor în sus, astfel încât să existe o anumită tensiune. Menținând legătura, perechea se deplasează acum prin spațiu - uneori unul dintre ei conduce, iar alteori celălalt, pasând poziția de conducere de la unul la altul, explorând spațiul și mișcându-se în 6 direcții.
Evaluare	Cum ai experimentat spațiul? Cum te-ai simțit? Cum conduci și cum te lași condus? Ce preferi?
Minute și rapoarte ale evaluării	Acesta este un exercițiu foarte puternic în ceea ce privește ideea de conducere și de a fi condus și modul în care uneori alegem/trebuie să conducem și alteori alegem/trebuie să urmăm. Creează încredere și conexiuni între participanți și încredere în utilizarea spațiului și a corpului.





Propus de	Bernard Latham, UCAN
Titlul exercițiului	Umeri, gâturi și capete
Durată	5 - 10 minute
Obiective de învățare	Conștientizare de sine fizică și control
Materiale (dacă sunt necesare)	Niciunul
Implementarea exercițiului	Este important de subliniat faptul că următoarele exerciții sunt utilizate chiar la începutul unui program de formare. Conștientizarea de sine este crucială, așa cum este „cunoașterea propriului spațiu”. Participantul trebuie să devină confortabil cu el însuși fizic, înainte de a trece la lucruri mai mari. Începe să stai într-o poziție neutră, adică picioarele confortabil despărțite și brațele pe lângă corp. Ridică ambii umeri încercând să îți atingi urechile. Apoi, întoarce-te la poziția neutră. Repetă de 4 ori. Întoarce-te la poziția neutră. Umărul drept se rotește înapoi de 4 ori, repetă mișcarea și cu umărul stâng. Acum repetă cu ambii umeri deodată. Întoarce-te la poziția neutră: rotește capul spre dreapta de 4 ori. Rotește capul spre stânga, repetă de 4 ori. Stând în picioare, în poziția neutră, întoarce capul spre stânga, apoi spre dreapta - repetă de 4 ori. În cele din urmă, mișcă-ți capul în sus, apoi în jos, repetă de 4 ori.
Evaluare	Ți s-a părut vreo mișcare dificilă? Cum te simți acum că ai finalizat exercițiile? Acest exercițiu permite facilitatorilor să identifice orice dificultăți fizice pe care le pot avea participanții.





Minute și rapoarte ale evaluării	Mișcarea și conexiunea cu sinele fizic este adesea dificilă pentru persoanele cu pierderi de vedere. Când efectuezi acest exercițiu, asigură-te că descrii verbal toate mișcările și oferă ajutor acolo unde este necesar. Încurajarea cu blândețe și entuziasmul sunt vitale pentru o sesiune de succes.
----------------------------------	---





Propus de	Bernard Latham, UCAN
Titlul exercițiului	CREȘTERE LENTĂ ȘI SCĂDERE LENTĂ
Durată	Între 5 și 10 minute
Obiective de învățare	Control fizic, atenție concentrată și apreciere muzicală
Materiale (dacă sunt necesare)	Sugestie muzicală DAWN de Cinematic Orchestra Participanții poartă îmbrăcăminte confortabilă, corespunzătoare.
Implementarea exercițiului	Spațiul atelierului va dicta în mare măsură numărul de participanți. Important este să fie suficient spațiu pentru a te mișca pe muzică într-un mod confortabil. În primul rând, cere participanților să se întindă pe podea pe spate. Încurajează respirația profundă și relaxarea. Palmele în jos, cu ochii închiși. Sugerează că este responsabilitatea participanților să aleagă când și cum să se mute, sublinează importanța ascultării muzicii. Cere-le să-și imagineze că niște fire invizibile îi trag foarte, foarte încet, în picioare și să folosească muzica ca ghid și inspirație. Odată ce poziția în picioare a fost atinsă, stai într-o poziție neutră și apoi imaginează-ți că ești tras înapoi în jos, spre podea, ajungând în cele din urmă pe podea pe spate, cu palmele în jos și cu ochii închiși.
Evaluare	Cum te-ai simțit în timpul exercițiului? Dacă faci din nou exercițiul, te-ai mișca mai lent? Ai găsit vreo parte a exercițiului ca fiind dificilă? Te-a ajutat muzica, dacă da, cum?
Minute și rapoarte ale evaluării	Acest exercițiu este foarte util pentru pregătirea unui spectacol sau pentru „împărtășire”. Îi permite participantului să ia în considerare cantitatea de control fizic și concentrare pe care o are și importanța folosirii muzicii ca indice fizic într-un spectacol.





Propus de	Ina Gerginova și Aleksander Evtimov, FDCBPCS și Teatrul Playback "Aici și acum"
Titlul exercițiului	Imagini ale corpului
Durată	10-15 minute
Obiective de învățare	Obiectivul principal este învățarea exprimării cu corpul, folosirea imaginației și descoperirea diferitelor moduri de a întruchipa concepte abstracte și obiecte concrete.
Materiale (dacă sunt necesare)	Niciunul
Implementarea exercițiului	Facilitatorul începe o conversație despre limbajul corpului și importanța conexiunii cu corpul. El/ea arată clar că nu există un mod corect și greșit de exprimare. Apoi, membrii grupului sunt rugați să exprime printr-o poziție: un ceas, un copac, un soare, o floare, diferite animale, dragoste, prietenie, furie, o întâlnire și multe altele... În funcție de vârsta și dinamica grupului, exercițiul poate fi limitat ca timp pentru fiecare poziție. Exercițiul se transformă încet dintr-o poziție, într-un personaj care se mișcă, iar ultimele sunt miniaturi de dans.
Evaluare	Cum te-ai simțit în timpul exercițiului? A existat o imagine care a fost creată într-un mod deosebit de bun (în opinia ta)? Ce părere ai despre imaginile corporale ale colegilor tăi?
Minute și rapoarte ale evaluării	Un exercițiu interesant, care descrie și demonstrează posibilitățile corpului de a crea diverse obiecte, sentimente, emoții, acțiuni. Când este obișnuit cu potențialul său maxim, corpul poate fi un instrument excelent de comunicare nu numai în teatru, ci și în viața de zi cu zi.

Propus de	Casimiro Alaimo și Stefania Vitale, Music'Arte
Titlul exercițiului	Umblă ca și cum...
Durată	30 de minute
Obiective de învățare	Trecerea la ficțiunea scenică, înscenarea corpului pentru reprezentarea unei situații.
Materiale (dacă sunt necesare)	Niciunul





Implementarea exercițiului	Grupul se plimbă prin zona de joc. Când grupul a atins o bună calitate a mișcării și a concentrării, facilitatorul oferă o serie de comenzi, aparținând categoriei „ca și cum”. Comenzile ar putea aparține categoriei spațiale sau atmosferice („ca și cum ai fi într-o mlaștină”, „în deșert”, „în mediul rural” sau „ca și cum ar ploua”, „e un soare puternic”, „zăpada este până la genunchi” etc.); la categoria de culori („ca și cum ai fi culoarea albastru”, sau roșu, galben sau verde etc.); la categoria emoțiilor și sentimentelor (furie, bucurie, frică, curiozitate, îndrăgostire ș.a.).
Evaluare	Cum te-ai simțit în timpul exercițiului? Ce sarcină ți-a plăcut cel mai mult? De ce?
Minute și rapoarte ale evaluării	Acest exercițiu prezintă o oportunitate practică de a combina imaginația jucăușă și exercițiul teatral, facilitând trecerea de la dimensiunea cotidiană la spațiul și timpul creativ.

3. Împărtășirea ideilor, jucând și creând

Setul de exerciții, prezentat mai jos, se bazează pe un pachet de inspirație cu povești, mituri și legende, creat în scopul de a produce scânteii și idei, în jurul cărora ar putea evolua liniile de activități. Pachetul de inspirație este disponibil pe site-ul web al proiectului: <http://www.vision-erasmusplus.eu/pages/other.php>.





Prezentat de	Dinos Aristidou, UCAN
Titlul exercițiului	Animarea unei povești
Durată	Între 40 de minute și 1 oră
Obiective de învățare	Se creează o mișcare de teatru, folosind corpul și vocea pentru a crea scene, locații și o poveste.
Materiale (dacă sunt necesare)	Niciunul
Implementarea exercițiului	Aceasta este o activitate de grup întreg. Este o introducere bună în teatrul fizic și obține rezultate rapide, astfel încât să se poată finaliza cu o piesă în cel puțin 1.30 ore. Alege orice poveste - miturile, basmele, poveștile cunoscute etc. sunt foarte bune pentru asta. Identifică: obiectele, locațiile, acțiunile din poveste și FĂRĂ SĂ CITEȘTI POVEȘTEA parcurge fiecare dintre acestea cu grupul, transformându-le în acțiune. De exemplu. Cum înfățișăm cerul? Cum înfățișăm un munte? Cine va fi zeița? Cum să o arătăm călătorind? Cine va fi Medusa? Cui îi va plăcea să spună povestea? etc. După ce ai parcurs toate acțiunile/animațiile, liderul citește povestea și grupul efectuează acțiunile așa cum le-au învățat, îndemnat de cuvintele rostite. După ce spectacolul a fost parcurs, se poate repeta și apoi prezenta.
Evaluare	Cum se spune o poveste, utilizând teatrul? Cum creezi o scenă?



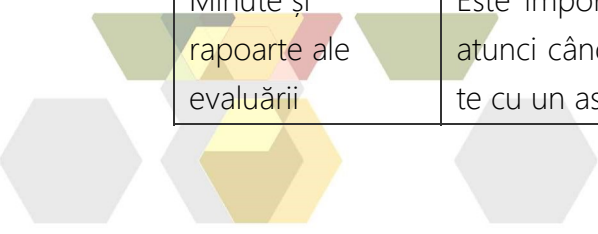


Minute și rapoarte ale evaluării	Această abordare creează rapid rezultate, implică pe toată lumea și toți au un statut egal în relatarea poveștii. Le arată tinerilor că lumi întregi pot fi create prin corp, mișcare și voce. Oferă participanților un sentiment de realizare și arată cum teatrul este un mod puternic de a spune povești.
----------------------------------	--





Propus de	Bernard Latham, UCAN
Titlul exercițiului	FEȚE
Durată	5 - 10 minute
Obiective de învățare	Deschidere către înțelegerea facială
Materiale (dacă sunt necesare)	Niciunul
Implementarea exercițiului	Acesta este un exercițiu complet de grup și este o modalitate excelentă pentru participanți de a împărtăși facilitatorului modul în care își exprimă emoția facială. Acest lucru este deosebit de important, întrucât uneori este dificil pentru un facilitator văzător să interpreteze expresiile faciale ale unei persoane nevăzătoare. Exercițiul trebuie abordat într-un mod ușor și distractiv și este cel mai bine făcut într-un cerc. Stai într-o poziție neutră. Arată o față fericită. Arată o față tristă. Arată o față furioasă. Repetă de câte ori dorești. Fă asta din ce în ce mai repede. Stai într-o poziție neutră. Scoate limba. Mișc-o spre dreapta. Mișc-o spre stânga. Mișc-o în sus. Mișc-o în jos. Repetă de câte ori dorești. Fă asta din ce în ce mai repede.
Evaluare	Cât de cu succes au demonstrat participanții emoția solicitată? Ce a învățat facilitatorul despre participanți?
Minute și rapoarte ale evaluării	Este important să te documentezi dacă vreun tânăr are dificultăți atunci când portretizează emoția facială. Dacă ai îndoieli, consultă-te cu un asistent educativ sau unul care oferă sprijin emoțional.





Propus de	Tsveta Baliyska-Sokolova, Școala "Louis Braille" și Teatrul Playback "Aici și acum" și Claudio Ingoglia, FDCBPCS
Titlul exercițiului	Comunicare non-verbală
Durată	2-3 minute pentru fiecare pereche
Obiective de învățare	Scopul jocului este de a cunoaște posibilitățile oferite de comunicarea non-verbală și apoi de a le elibera de presiunea cuvintelor. (Friðriksdóttir, 2012)
Materiale (dacă sunt necesare)	Niciunul





Implementarea exercițiului	Faza 1: Facilitatorul îi întreabă pe participanți dacă știu cum comunică bebelușii. El/ea le cere să își imagineze și să producă o conversație între bebeluși, care nu știu cuvinte. Gesturile sunt în regulă, deoarece sunt prezente în comunicarea bebelușilor, dar nu este permisă vorbirea. Facilitatorul împarte participanții în perechi. În prima parte, toate perechile se antrenează în același timp; apoi, fiecare pereche își arată comunicarea cu toți ceilalți participanți. Această fază se încheie când toate perechile au prezentat. Faza 2: Această fază aparține unui joc, numit <i>Gibberish</i> (Spolin, 1986). <i>Gibberish</i> constă în înlocuirea cuvintelor recunoscute cu sunete fără formă. Facilitatorul cheamă perechile și le cere să creeze o conversație, producând sunete de limbi (franceză, spaniolă, italiană, germană, rusă, chineză etc.) pe care participanții și le amintesc, dar nu le cunosc. În prima parte, toate perechile se antrenează în același timp; apoi, fiecare pereche își arată comunicarea cu toți ceilalți participanți. Această fază se încheie când toate perechile au prezentat. Implementare: <i>Gibberish – emisiunea TV</i>. În acel joc am creat trei poziții, una pentru gazda TV, una pentru un invitat străin al emisiunii TV, iar cea de-a treia a fost pentru translator. Invitatul străin va fi dintr-o anumită țară și va vorbi limba din această țară în stil gibberish. [...] Gazda emisiunii TV va vorbi limba engleză tot timpul, iar translatorul va „traduce” ceea ce a spus străinul pentru gazda emisiunii și ce a spus gazda emisiunii pentru străin. Prin urmare, într-un fel translatorul este cel care controlează jocul. (Friðriksdóttir, 2012). Sugestie: Nu lăsa personajul să fie dintr-o țară, a cărei limbă este vorbită de către participanți.
----------------------------	--





Evaluare	Cum te-ai simțit în timpul acestei comunicări improvizate? Ai înțeles mesajele pe care partenerul tău ți le-a trimis prin limbajul bebelușilor sau prin gibberish? Ai schimba ceva dacă ai avea șansa să repeți exercițiul?
Minute și rapoarte ale evaluării	Un exercițiu eliberator, care demonstrează cât de bine ar putea merge comunicarea, pe baza intonației, a forței sau a puterii vocii, a posturii corpului și a gesturilor.

4. Prezentare

Scopul acestor exerciții este de a sprijini participanții la finalizarea procesului de selectare a modului în care ar dori să se prezinte și a ceea ce au învățat/construit/dezvoltat cu ajutorul atelierului de dramă.

Prezentat de	Dinos Aristidou, UCAN
Titlul exercițiului	Furtuna de hârtie
Durată	10 minute
Obiective de învățare	Utilizarea vocii și a sunetului pentru a crea atmosferă și a experimenta locuri și situații. Pentru a dezvolta abilități de ascultare. Pentru a dezvolta colaborarea prin ascultare. Pentru a prezenta o furtună.
Materiale (dacă sunt necesare)	Fiecare participant are nevoie de o pagină mare de ziar.





Implementarea exercițiului	Participantii stau într-un cerc. Fiecare ține o pagină mare de ziar pe verticală, astfel încât partea cea mai lungă să fie orientată în jos. Facilitatorul explică că vor crea cu toții o furtună violentă, care va începe ușor, cu doar o adiere, apoi se va dezvolta în câteva picături de ploaie care cad pe frunze și apoi într-o furtună violentă, înainte de a se potoli cu o ploaie blândă și în sfârșit, tăcere. Grupul trebuie să asculte cu atenție, să construiască atmosfera de furtună și apoi să aducă totul la o încheiere silențioasă. Facilitatorul le cere participanților să își imagineze că stau undeva în interior. Tăcere. Apoi, facilitatorul începe prin mișcarea ușoară a hârtiei. Grupul preia mișcarea încet, folosind hârtia pentru a crea sunetul ploii atingând, zgâlțâind, frecând hârtia. Se continuă așa până când grupul readuce atmosfera la tăcere.
Evaluare	Cum te-ai simțit? Cum creezi atmosferă, folosind sunet și obiecte? Cum ați lucrat împreună ca grup?
Minute și rapoarte ale evaluării	Acest exercițiu se referă la colaborare, creată prin ascultare și munca de echipă, aproape ca o orchestră, completând, inițiând și dezvoltând contribuția reciprocă. Creează, de asemenea, concentrare și focus.

Prezentată de	Mared Jarman și Megan John, UCAN
Titlul exercițiului	Kumala Vista
Durată	15-20 de minute
Obiective de învățare	Ascultarea reciprocă și lucrul în grup. Dezvoltarea abilităților de ascultare, comunicare și coordonare. Încălzirea vocii și învățarea unei piese noi.
Materiale (dacă sunt necesare)	Niciunul





Implementarea exercițiului	Într-un grup mare, liderul stă în mijlocul cercului și începe un ritm pe care întregul grup ar trebui să-l copieze. Ritmul este o bătaie din palme și o lovitură peste genunchi efectuate în continuu. Odată ce grupul a prins ritmul, liderul repetă versurile. Liderul poate schimba viteza sau volumul unei melodii și poate continua să repete piesa până când este sigur că grupul s-a familiarizat cu melodia. Grupul este apoi împărțit în două grupuri A și B. În acest moment, liderul se va alătura unui grup și va da sarcina grupurilor să cânte și să fie ecoul celuilalt grup. Liderul recomandă grupului A să înceapă, iar grupului B să repete versurile. Versurile și melodia pot fi verificate în secțiunile video de pe site-ul web al proiectului - www.vision-erasmusplus.eu - titlul videoclipului „Kumala Vista” .
Evaluare	Cum te-ai simțit? Ți-a plăcut concertul pe care l-ai creat alături de colegii tăi? Cum ai colaborat cu ceilalți?
Minute și rapoarte ale evaluării	Un exercițiu foarte antrenant, care îi ajută pe tineri să se prezinte cu încredere și într-o dispoziție grozavă în fața publicului.





5. Reflecție și încheiere

Scopul exercițiilor, incluse în secțiunea de încheiere, este de a rezuma atelierul de instruire și de a permite participanților să plece cu sentimente de împlinire.

Propus de	Tsveta Baliyska-Sokolova, Școala "Louis Braille" și Teatrul Playback "Aici și acum"
Titlul exercițiului	Împărtășire
Durată	20 - 30 de minute
Obiective de învățare	Scopul exercițiului este de a crea un rezumat al unui atelier de lucru de lungă durată. Împărtășirea permite fiecărui participant să devină conștient de experiențele și descoperirile, calitățile și defectele sale. Ceilalți, care ascultă ce se împărtășește, recunosc unele dintre propriile sentimente și experiențe, își clarifică singuri concepte de care nu erau conștienți și înțeleg mai bine cealaltă persoană.
Materiale (dacă sunt necesare)	Niciunul
Implementarea exercițiului	Participanții sunt într-un cerc. Fiecare împărtășește experiențele sale din cadrul atelierului, în mod spontan sau urmând ordinea cercului. IMPORTANT: facilitatorul/facilitatorii nu trebuie să permită evaluări sau critici; participanții trebuie încurajați doar să își împărtășească sentimentele.
Evaluare	Întrebări privind sentimentele participanților, evocate de activitățile din atelier.
Minute și rapoarte ale evaluării	Pentru facilitator, acest exercițiu oferă feedback despre ceea ce a avut succes și ce nu - atât de mult; dacă s-a omis ceva, ce se poate îmbunătăți în activitatea sa, dacă fiecare participant a fost îngrijit individual și dacă s-a răspuns la nevoile grupului în ansamblu.





Chestionare de evaluare

Evaluarea unei sesiuni de lucru

- Ce ți-a plăcut cel mai mult? (ar putea fi o parte a sesiunii, un exercițiu specific, interacțiuni cu ceilalți, comunicare cu facilitatorii)
- A fost ceva ce nu ți-a plăcut? (la fel ca mai sus)
- Ce poate fi îmbunătățit? (la fel ca mai sus)
- Ce ai învățat? (despre tine însuși - abilități, talente, interese, inspirații, temeri - despre colegii tăi, despre facilitatori, despre viață în general)
- Ce aspecte ale sesiunii ți-au oferit cea mai mare încredere? (unde crezi că ai fost cel mai bun ...)
- A fost suficient timpul dedicat sesiunii? Dacă nu, cât timp ar trebui să i se dedice, după părerea ta?
- Cum ți-au plăcut colegii tăi?
- A fost suficient timpul dedicat exercițiilor separate? Dacă nu, ce ar trebui schimbat, după părerea ta?
- Timpul de pauză a fost suficient?
- Ce altceva ai schimba? (dacă este ceva ... probabil legat de ceva ce nu ți-a plăcut)
- Alte sugestii?

Evaluarea generală a atelierului

- Ce ți-a plăcut cel mai mult? (gândește-te la activități și exerciții, interacțiuni cu ceilalți, comunicare cu facilitatorii)
- Ce ți-a plăcut cel mai puțin? (la fel ca mai sus)
- Ce poate fi îmbunătățit? (la fel ca mai sus)
- Ce ai învățat? (despre tine însuși - abilități, talente, interese, inspirații, temeri - despre colegii tăi, despre facilitatori, despre viață în general)
- Cu ce altceva te-ai mai ales din experiență? (sentimentele care te-au însoțit în timpul atelierului și emoțiile pe care le experimentezi acum, orice cunoștințe sau abilități specifice, prietenii)
- Ce aspecte ale atelierului ți-au oferit cea mai mare încredere? (unde crezi că ai fost cel mai bun ...)





- Ce face un bun facilitator? (spune-ne cum îți imaginezi un bun facilitator - abilități de comunicare și abordare a tinerilor în general, înțelegerea modului de a lucra cu tinerii, cu deficiențe de vedere, abilități specifice ...)
- Ce sfaturi i-ai da unui facilitator? (cum poate un facilitator să-și îmbunătățească performanțele după părerea ta, pentru a se potrivi cu viziunea ta în ceea ce privește ideea de bun facilitator ...)
- Care este cea mai potrivită durată pentru o sesiune?
- Care este cea mai bună perioadă de timp pentru o pauză? De exemplu o pauză de prânz?
- Care este cea mai importantă parte a unui atelier? (exercițiile, jocul de rol, povestirea sau poate pauzele)
- Ce ai schimba? (dacă este ceva ... probabil legat de ceva ce nu ți-a plăcut)
- Ce este esențial și trebuie păstrat? (ceva, care după părerea ta nu trebuie lăsat niciodată în afara unui atelier cu participanți cu deficiențe de vedere)
- Alte sugestii?



Bibliografie

Aristidou, D. (2017). Verbatim theatre variations. Cardiff, Wales, UK.

Bono, E. d. (1985). *The Six Thinking Hats*.

Chang S. & Schaller J. (2000). *Perspectives of adolescents with visual impairments on social support from their parents*.

Cimarolli V.R. & Boerner K. (2005). *Social support and well-being in adults who are visually impaired*.

Growing Green. (n.d.). Growing Green. Fora Copenhagen & Erasmus+ project.

Hall, E. T. (1990). *Understanding Cultural Differences - Germans, French and Americans*.

Hawkings. (1997).

Hersh & Johnson. (2008). *On modelling assistive technology systems – Part I: Modelling framework*.

Hofstede, G. (1991). *Cultural dimensions theory*.

Meyer, E. (2017). *Culture map*.

Polychronopoulos. (1995). *Children & adolescents with special needs and abilities*. Athens, S Polychronopoulou.

Schein, E. (1980). *Organizational Psychology, 3rd Edition*.

Trompenaars, Hampden-Turner. (1998). *The Seven Dimensions of Culture*.

Drosaki Ef. thesis, (2018). Problems and difficulties of impairment people in Greek society: Visual impairment problems.

Drepturi de autor

Această lucrare este sub licența Creative Commons

Attribution-Noncommercial-ShareAlike 4.0 Licență Internațională.



Textul întreg disponibil la:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en>

Ești liber să:

Distribui:

Copiază și redistribuie materialul în orice mediu și sub orice format;

Adaptezi:

Modifică, transformă și construiește pe baza acestui material;

În următorii termeni:

Atribui:

Trebuie să oferi credit adecvat, să furnizezi o trimitere la licență și să menționezi dacă au intervenit schimbări. Poți face acest lucru în orice mod rezonabil, dar să nu sugerezi faptul că licențiatorul te susține pe tine sau susține utilizarea licenței de către tine.

Utilizezi în scop non-comercial:

Nu trebuie să utilizezi acest material în scop comercial.

Distribui în condiții identice:

Dacă remixezi, transformi, sau construiești pe baza operei, trebuie să distribui contribuțiile tale sub aceeași licență precum originalul.