



Bu proje Avrupa Birliđi tarafından finanse edilmektedir.
This project is funded by the European Union.

MANUAL PENTRU FORMATORI



Bu proje Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir.
This project is funded by the European Union.

MANUAL PENTRU FORMATORI

Editor : Necmi Turgut (expert)

Acest manual a fost elaborat în cadrul domeniului de aplicare al Sprijinirii dialogului cu societatea civilă între schema de granturi UE-TR, cu sprijinul financiar al Uniunii Europene. Conținutul său este responsabilitatea exclusivă a Engeli Olan Bireyler ve Aileleri Gelişim Merkezi Derneği și nu reflectă neapărat punctele de vedere ale Uniunii Europene.

Engeli Olan Bireyler ve Aileleri Gelişim Merkezi Derneği Telefon : 0 324 325 60 65 Mobil : 0 535 377 71 71 www.ebagem.com E-mail: ebagemdernegi@gmail.com Adresa: İnönü mAh. 1403 SK. Çiğdem apt. Nr:21 A Blok Kat:1 Daire:1 33130, Yenişehir-Mersin/Türkiye

Martie, 2022 COPYRIGHT REZERVAT Fragmente pot fi publicate dacă sursa este recunoscută în mod corespunzător

MANUAL PENTRU FORMATORI

CUPRINS

INTRODUCERE	4
Prefață	4
PROIECTUL „ENABLE BRIDGES WITH SUSTAINABLE DIALOGUE”	5
Secțiunea 1 - Partea teoretică	6
1. Aspecte esențiale ale educației non-formale	6
1.1 <i>Concepte de educație non-formală</i>	6
1.2 <i>Educația non-formală, informală și formală</i>	6
1.3 <i>Ce este învățarea?</i>	9
1.4 <i>Învățarea prin experiență</i>	12
1.5 <i>Stiluri de învățare Kolb</i>	14
2. Elemente esențiale de formare	19
2.1 <i>Ce este formarea și cine este formatorul?</i>	19
2.2 <i>Competențe ale formatorului</i>	20
2.3 <i>Metodă și metodologie</i>	22
2.4 <i>proiectarea programului</i>	23
2.5 <i>Evaluarea</i>	25
3. Categoria tematică 1: Participare activă și cetățenie	28
3.1 <i>Ce este cetățenia?</i>	28
3.2 <i>Ce este cetățenia activă?</i>	30
3.3 <i>Elementele unui cetățean activ</i>	31
3.4 <i>Scări de participare</i>	35
4. Categoria tematică 2: Drepturile persoanelor cu dizabilități	38
4.1 <i>Ce este dizabilitatea?</i>	38
4.2 <i>Definiții și clasificare dizabilități</i>	38
4.3 <i>Discriminarea pe baza dizabilității</i>	40
4.4 <i>Drepturile persoanelor cu dizabilități</i>	43
4.5 <i>Susținerea</i>	45
Secțiunea 2 - partea practică	49
5. Instrumente de educație non-formală pentru învățare	49
6. Set de instrumente	64
7. REFERINȚE	77

INTRODUCERE

Prefață

În calitate de Asociație a centrelor de dezvoltare a persoanelor cu handicap și a familiilor acestora (cunoscută și sub denumirea de EBAGEM), ne desfășurăm activitatea de la înființarea noastră în 2014 pentru a sprijini participarea activă a persoanelor cu handicap și a familiilor acestora la viața socială, cu scopul de a sublinia mentalitatea societăților incluzive la nivel local, național și internațional. Având în vedere acest obiectiv, punem accent deosebit pe răspândirea mesajului abordărilor incluzive în fiecare dimensiune a vieții noastre de zi cu zi și pe asigurarea efortului comun de a implica diferite tipuri de părți interesate pentru a aprofunda dialogul care va putea menționa o societate fără bariere.

Datorită experienței noastre în domeniul handicapilor, am observat că valoarea adăugată a activităților de educație non-formală bazate pe învățarea experimentală joacă un rol inevitabil în creșterea participării active a diferitelor grupuri dezavantajate în societățile noastre și oferă șansa fiecărui cursant de a transforma experiența într-un proces de învățare. Având în vedere că lucrăm îndeaproape cu persoanele cu diverse handicap și familiile acestora, am experimentat, de asemenea, că un astfel de proces de învățare poate aduce mult mai multe schimbări semnificative pentru a reduce inegalitățile și a susține drepturile indivizilor în toate aspectele vieții lor de zi cu zi.

În această privință, acordăm deosebită importanță creșterii capacității metodologice a asistenților sociali, lucrătorilor de tineret, formatorilor și facilitatorilor de a răspândi abordarea „centrată pe cursant”. Credem că primul pas pentru a spori gradul de sensibilizare în domeniul handicapului și a drepturilor persoanelor cu handicap este să adaptăm tehnicile de învățare la nevoile de învățare ale indivizilor.

În acest sens, manualul nostru „Manual pentru formatori” este conceput pentru a răspunde nevoilor metodologice ale formatorilor în activitățile lor viitoare cu persoanele cu handicap și familiile acestora și conține subiecte ca: Educația non-formală, Învățarea prin experiență, Drepturi ale persoanelor cu handicap, Participarea activă, Cetățenie. În acest manual, se face cu predilecție trimitere la fundalul teoretic al domeniilor tematice menționate, care este urmat de instrumentele practice care pot fi utilizate pentru a implica mai bine grupul țintă, pentru a-i încuraja și a-i conecta cu societatea.

Pentru toți cei care veți citi acest manual, sperăm că îl veți găsi util în activitățile voastre viitoare în domeniul handicapului din Europa.

Zeliha ELDEM

Coordonator general al EBAGEM

PROIECTUL „ENABLE BRIDGES WITH SUSTAINABLE DIALOGUE”

Proiectul „Enable Bridges with Sustainable Dialogue” este înființat în cadrul Sustinerii dialogului cu societatea civilă între schema de granturi UE și Turcia (CSD-VI), cu EBAGEM în rolul principal, în cooperare cu partenerul român, ADAPTO, și cu ajutorul asociațiilor de proiect a Direcției de Educație Provincială din Mersin și municipalitatea districtului Yenisehir.

Proiectul nostru își propune să contribuie la îmbunătățirea dialogului societății civile dintre ONG-uri și organizațiile publice din Turcia și din UE cu privire la drepturile persoanelor cu dizabilități și să sublinieze importanța instrumentelor la nivel european și necesitatea acțiunilor locale în cadrul implicării diferitelor sectoare, așa cum se menționează în Capitolul 19: Politica socială și ocuparea forței de muncă.

Cu referire specifică la dezvoltarea și colaborarea în dialogul și parteneriatul dintre publicul turc și român și ONG-uri, ne concentrăm pe dezvoltarea capacităților ONG-urilor și instituțiilor publice să exploateze pe deplin drepturile persoanelor cu dizabilități și a familiilor acestora în acquis-ul UE „Capitolul 19: Politica socială și ocuparea forței de muncă”.

Având în vedere cele 4 etape ale proiectului, care sunt „Dialog și interconectare, dezvoltare, consolidarea capacităților, sensibilizare și diseminare în UE-TR”, am colaborat cu publicul și ONG-urile care lucrează în domeniul dizabilității din UE și Turcia. Prin activitățile de dialog și interconectare desfășurate în cadrul planului de acțiune de 12 luni al proiectului nostru, se va crea o „Rețea fără bariere” cu implicarea organizațiilor persoanelor cu dizabilități.

Pentru a obține o dezvoltare durabilă și rezultate pe termen lung ale proiectului, se organizează Conferințe de informare pentru a examina mai bine realitățile locale, de asemenea, au avut loc formări locale cu 200 de lucrători de tineret/ asistenți sociali din Turcia și România; odată cu abordarea combinată de „Formare a formatorilor”, au fost deopotrivă studiate metode de educație non-formală bazate pe învățarea prin experiență pentru a exploata pe deplin „Drepturile persoanelor cu dizabilități - Participarea activă - Cetățenia”. Apoi, în România, s-a ținut o vizită de studiu și un seminar de „Cooperare europeană în domeniul dizabilității” pentru a face schimb de bune practici și a observa realitățile locale. Se planuiesc și alte activități, precum „Summit-ul Internațional pentru persoanele cu dizabilități” la Mersin, întâlniri pe platformă și o „Conferință finală”.

Până în prezent, proiectul s-a concentrat asupra contribuției acestor activități la dezvoltarea capacităților ONG-urilor locale. Pagina web a proiectului nostru, www.ebridges.org conține rezultatele proiectului, cum ar fi „Manual pentru formatori”, cu referire la fundalul teoretic și instrumente practice, broșură privind elementele esențiale ale politicilor sociale și a dialogului structurat, conținut e-learning, filme de animație. O varietate de conținuturi și instrumente educaționale sunt disponibile pe pagina web și permit ca lucrătorii sociali, lucrătorii de tineret, formatorii, îngrijitorii din domeniu să învețe de la ele și să le multiplice cu lucrările lor ulterioare, ceea ce contribuie la creșterea capacității metodologice și instituționale.

Aceste practici au ca scop să contribuie la creșterea capacității oricărui beneficiar direct și indirect care lucrează în domeniul dizabilității. Ne dorim să fie o sursă remarcabilă pentru lucrările dumneavoastră ulterioare.

M. Volkan Müderrisoğlu

Director de proiect

Secțiunea 1 - Partea teoretică

1. Aspecte esențiale ale educației non-formale

1.1 Concepte de educație non-formală

În literatura de specialitate, studiul sistemelor alternative de educație menționează adesea „sisteme deschise”, „educație non-formală”, „învățământ la distanță”, „studii neconvenționale”, printre alți termeni. În unele cazuri, acestea sunt folosite ca sinonime, în timp ce în altele, nu există niciun acord cu privire la semnificațiile lor, ceea ce face imposibil să se ajungă la un consens cu privire la conceptele lor. O definiție mai precisă a acestor concepte este fundamentală, la fel ca și posibila lor clasificare, care vizează o mai bună înțelegere și utilizare practică. Prin urmare, vom analiza conceptele de educație formală, non-formală și informală, în încercarea de a defini caracteristicile, avantajele, limitele și legăturile dintre ele.

În actuala dezbatere politică, termenul *informal* este din ce în ce mai mult înlocuit de *non-formal* atunci când se face referire la valoarea educațională a muncii pentru tineret. Cu toate acestea, termenii nu sunt definiți în mod clar și, adesea, trebuie să fie înțeleși în contextul utilizării.

Educația non-formală a devenit parte a discursului internațional privind politica educațională la sfârșitul anilor 1960 și începutul anilor 1970. Ea poate fi văzută ca fiind legată de conceptele de formare recurentă și învățarea pe tot parcursul vieții. Tight (1996: 68) sugerează că, în timp ce ultimele concepte au legătură cu extinderea educației și a învățării pe tot parcursul vieții, educația non-formală se referă la „recunoașterea importanței educației, învățării și formării care are loc în afara instituțiilor de învățământ recunoscute”. Fordham (1993) sugerează că în anii 1970, patru caracteristici au fost asociate cu educația non-formală:

- Relevanța pentru nevoile grupurilor defavorizate.
- Preocuparea pentru anumite categorii de persoane.
- Concentrarea asupra unor scopuri clar definite.
- Flexibilitatea în organizare și metode.

1.2 Educația non-formală, informală și formală

Educația non-formală (ENF), în care participanții individuali sunt actorii implicați activ în procesul de educație/ învățare, diferă în mod specific de educația formală și informală. Abordarea ENF își propune să ofere tinerilor instrumentele necesare pentru a-și dezvolta în continuare abilitățile și atitudinile. Învățarea este un proces

continuu; una dintre caracteristicile sale esențiale este „învățarea prin practică”. „Non-formal” nu implică nestructurat; mai degrabă, se referă la faptul că procesul de învățare non-formală este partajat și proiectat în așa fel încât să creeze un mediu în care elevul este creatorul dezvoltării abilităților. Natura structurată și orientată spre obiective a educației non-formale este, de fapt, principalul factor de diferențiere între învățarea informală și cea non-formală.

Definiții ale ENF:

Există mai multe definiții pentru ENF care uneori se suprapun sau se contrazic între ele. Aceste diferențe provin din domeniul de interes pe care fiecare idee o subliniază în definiție.

Coombs și Ahmed au fost primii care au definit ENF ca „orice activitate educațională organizată în afara sistemului formal stabilit - fie că funcționează separat sau ca o caracteristică importantă a unei activități mai largi - care este destinată să servească clientelelor de învățare identificate și obiectivelor de învățare.

Rogers (2005) a clasificat definiții diferite în următoarele categorii:

- un sistem: o colecție de organizații și programe diferite de sistemul de învățământ formal;
- un proces: cu relații de predare-învățare diferite față de cele din educația formală, un format mai puțin ierarhic;
- un concept, un subiect demn de studiu și scris despre;
- o practică, o activitate profesională desfășurată de persoane separate de profesioniștii din domeniul educației formale;
- un set de activități educaționale distincte de educația formală, având obiective sau scopuri diferite sau chiar separate de educația formală prin faptul că au un scop social, de obicei văzute ca parte a mișcării radicale de transformare socială

Potrivit „Forumului European al Tineretului”, educația non-formală este în principal pentru tineri și se concentrează pe dezvoltarea de competențe soft, mai degrabă decât pe abilitățile hard, care sunt furnizate de educația formală;

„Un proces structurat care oferă tinerilor posibilitatea de a-și dezvolta valorile, abilitățile și competențele, altele decât cele dezvoltate în cadrul educației formale. Acestea includ o gamă largă de competențe, cum ar fi interpersonale, de leadership, organizaționale, managementul conflictelor, planificarea și abilitățile practice de rezolvare a problemelor, lucrul în echipă, încrederea în sine, disciplina și responsabilitatea.”

De asemenea, a fost definită educația non-formală (ENF) (Kleis. 1973) ca orice întreprindere educațională intenționată și sistematică (de obicei în afara școlii

tradiționale), în care conținutul este adaptat la nevoile unice ale elevilor (sau situații unice), în scopul de a maximiza învățarea și de a minimiza alte elemente care ocupă adesea profesori de școală formală (de exemplu, luând rola, aplicarea disciplinei, scrierea de rapoarte, sala de studiu, etc.)

Educația formală este utilizată în mod constant pentru a se referi la sistemul de învățământ care se desfășoară de la instituțiile primare la cele terțiare, principalii actori fiind școlile și gama institutelor de învățământ superior. Educația non-formală și informală, se definesc, în principiu, ca fiind altceva decât sectorul formal, la care participă toți tinerii până la diferite niveluri.

Educația formală este asociată în mod corespunzător cu școlile. O definiție mai precisă este dată de Coombs (1973), „sistemul educațional structurat ierarhic, cronologic, care se desfășoară de la școala primară până la universitate și care include, pe lângă studiile academice generale, o varietate de programe și instituții specializate pentru formare tehnică și profesională cu normă întreagă”.

În timp ce educația formală și non-formală sunt diferite, ele nu sunt opuse. Ambele subliniază învățarea organizată și intenționată. Ambele implică structură, educatori profesioniști și alegeri de către cursanți. Responsabilitatea pentru învățare este împărtășită între educatori și elevi. Diferențele sunt mai mult o chestiune de grad în fiecare dintre aceste tipuri de educație.

Modele de tip ideal de educație normală și non-formală		
	Formal	Non-formal
Scop	de lungă durată și general; bazat pe acreditare	de scurtă durată și specific; neacreditat
Timp	ciclu lung/ pregătitor/ cu normă întreagă	ciclu scurt/ recurent/ part-time
Conținut		
Sistem de prestare	instituționalizat, separat de mediu; structurat rigid, bazat pe profesor și bogat în resurse	b a z a t p e m e d i u , comunitate; flexibil, bazat pe elev și pe salvarea resurselor
Control	extern/ ierarhic	autonom/ democratic

(Adaptat de Fordham 1993 de la Simkins 1977)

Educația informală este chiar mai puțin structurată și se ocupă de experiențele de zi cu zi, care nu sunt planificate sau organizate (învățare incidentală). Atunci când aceste experiențe sunt interpretate sau explicate de către persoanele în vârstă sau

colegi, ele reprezintă o educație informală (Kleis. 1973). Învățarea de la egal la egal este un bun exemplu pentru acest tip de educație și învățare.

Educația informală este destul de diversă față de educația formală și, în special, față de cea non-formală, deși, în anumite cazuri, este capabilă să mențină o relație strânsă cu ambele. Ea nu corespunde unei viziuni organizate și sistematice asupra educației; educația informală nu include neapărat obiectivele și subiectele cuprinse de obicei în curricula tradițională. Este destinat studenților la fel de mult ca și publicului larg și nu impune nicio obligație, indiferent de natura lor. În general, nu există niciun control asupra activităților desfășurate, educația informală nu ține neapărat de furnizarea de diplome sau diplome; ea doar completează atât educația formală, cât și cea non-formală.

Următoarele activități sunt câteva exemple pentru educația informală:

- vizite la muzee sau la târguri și expoziții științifice și de altă natură etc.;
- ascultarea emisiunilor radio sau vizionarea programelor TV pe teme educaționale sau științifice;
- citirea textelor despre științe, educație, tehnologie etc. în jurnale și reviste;
- participarea la concursuri științifice etc.;

1.3 Ce este învățarea?

Învățarea este o schimbare permanentă de comportament în comportamentul uman ca urmare a experiențelor. Pentru ca o cunoaștere și o abilitate să fie considerate învățare, aceasta trebuie să ofere o schimbare de comportament, iar schimbarea comportamentului trebuie să fie de lungă durată. Noile experiențe de învățare îmbunătățesc capacitatea oamenilor și aceștia devin capabili să efectueze comportamente pe care nu le puteau face înainte.

Există teorii de învățare comportamentale, afective, cognitive și neurofiziologice despre învățare. Teoreticienii comportamentali acceptă că învățarea se dezvoltă prin stabilirea unei legături între stimul și comportament și că schimbarea comportamentului prin consolidare este necesară. Conform teoriei cognitive, prin învățare, un individ atribuie sens la ceea ce se întâmplă în jurul lui. Teoreticienii afectivi, pe de altă parte, sunt mai preocupați de problemele învățării decât de natura sa (Lave, 2009; De Houwer, J., Barnes-Holmes, D., & Moors, 2013).

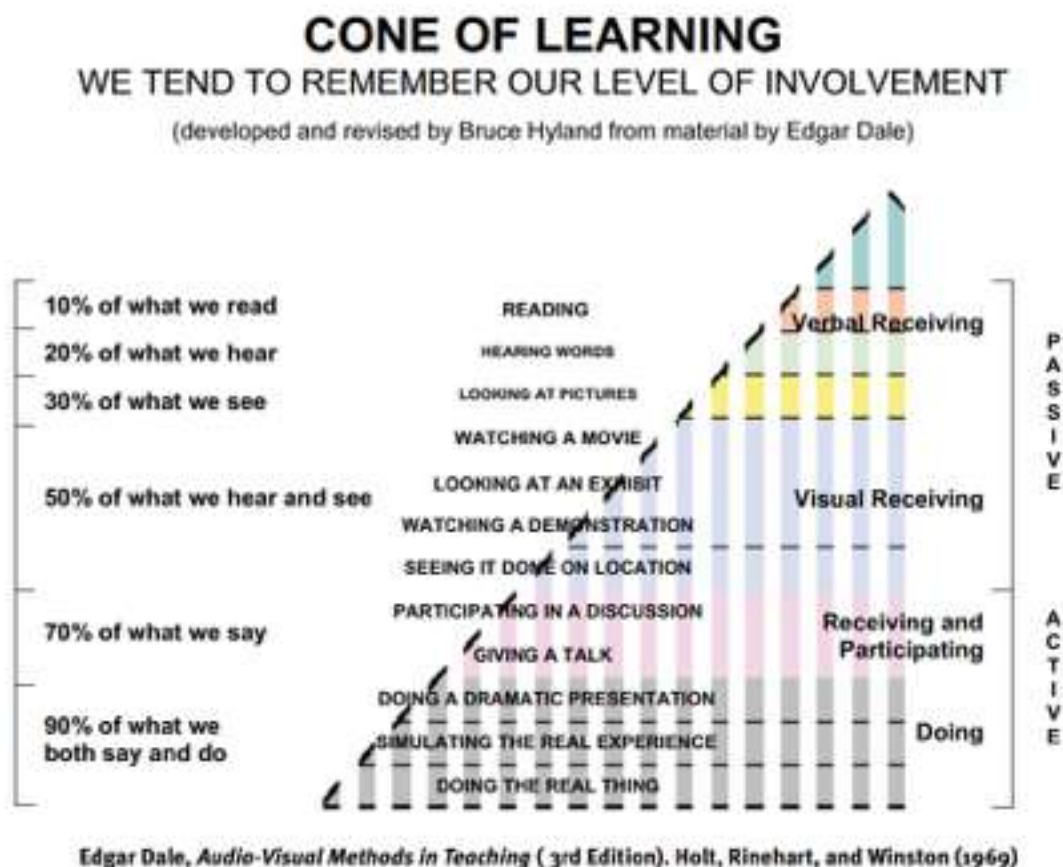
Caracteristicile învățării pot fi explicate după cum urmează:

- Învățarea implică schimbare.
- Toate activitățile de învățare implică activități.
- Învățarea necesită interacțiune.

- Ca să poată fi numită învățare, schimbarea trebuie să fie permanentă.
- Învățarea este un proces pe tot parcursul vieții.
- Învățarea are loc la întâmplare pe tot parcursul vieții.
- Învățarea implică rezolvarea problemelor.
- Învățarea este procesul de obținere a informațiilor.
- Învățarea implică mult mai mult decât gândirea.
- Experiența este necesară pentru învățare (IEduNote, 2021).

Conul învățării

„Conul experienței” lui Edgar Dale ne arată că, într-o sesiune de studiu, o prelegere obișnuită nu va fi suficientă și nici nu va urma doar un exercițiu simplu. Întotdeauna e nevoie de un echilibru între diferite metode. Prin urmare, este important să utilizați o varietate de metode în fiecare zi a sesiunii de studiu și să verificați echilibrul general al întregului program al activității. Trebuie să țineți cont de modul în care diferite persoane învață, își amintesc și percep lucrurile. Este esențial ca o sesiune de studiu să varieze între teorie, exerciții și discuții.



CONUL ÎNVĂȚĂRII

AVEM TENDINȚA DE A NE AMINTI DE NIVELUL NOSTRU DE IMPLICARE
(dezvoltat și revizuit de Bruce Hyland, bazat pe materialul lui Edgar Dale)

10% din ceea ce citim	CITITUL			P
20% din ceea ce auzim	AUZIREA CUVINTELOR	Primire verbală		A
30% din ceea ce vedem	PRIVIREA IMAGINILOR			S
	VIZIONAREA UNUI FILM			I
	PRIVIREA LA UN EXPONAT			V
50% din ceea ce auzim și vedem	URMĂRIREA UNEI DEMONSTRAȚII	Primire vizuală		
VEDEREA FAPTEI ÎN REALITATE				
	PARTICIPAREA LA O DISCUȚIE	Primire și participare		A
70% din ceea ce spunem	ȚINEREA UNUI DISCURS			C
	INTERPRETAREA UNEI SCENE DRAMATICE			T
90% din ceea ce facem și spunem	SIMULAREA EXPERIENȚEI REALE			I
	ÎNFĂPTUIREA UNUI LUCRU REAL	Înfăptuire		V

După cum putem vedea din graficul conului de învățare, pentru a maximiza nivelul rezultatului învățării, utilizarea metodelor interactive este foarte importantă, ceea ce oferă participanților spațiul de a „spune și face”. În acest scop, ENF se bazează pe participarea activă (a face, a experimenta!). O parte centrală a procesului de învățare este auto-reflecția. Exercițiile în ENF sunt de natură experimentală (de exemplu, simulări și jocuri de rol), iar contribuțiile vor fi întotdeauna interactive (un produs al facilitatorului și al participanților; acestea contribuie cu experiențele și cunoștințele lor).

Atunci când definim nivelurile de învățare, trebuie să luăm în considerare la ce nivel are loc învățarea. Învățarea are loc la nivel cognitiv, emoțional și comportamental.

Învățarea cognitivă este dobândirea de cunoștințe sau credințe: știind că 3 plus 3 este 6, că Pământul este creat să aibă forma unei mingi sau că există în prezent 47 de state membre ale Consiliului Europei. Este vorba despre „Cunoaștere”.

Învățarea emoțională este un concept mai dificil de înțeles. Poate că vă puteți uita înapoi și vă puteți aminti cum ați învățat să vă exprimați sentimentele și cum s-au schimbat aceste sentimente de-a lungul timpului. Ceea ce te-a făcut să te temi în urmă cu douăzeci de ani s-ar putea să nu te mai sperie, oamenii care nu ți-au plăcut la început ar putea fi acum cei mai buni prieteni ai tăi etc. Învățarea

emoțională este învățarea prin emoții și sentimente, care este foarte strâns legată de atitudini și interiorizare.

Învățarea comportamentală este partea vizibilă a învățării: abilitatea de a bate un cui direct într-o bucată de lemn, de a scrie cu un pix, de a mânca cu bețișoarele sau de a-i ura cuiva bun-venit în modul “corect”. Tu „vezi” și ai, într-un fel, o „dovadă” a procesului de învățare reușit.

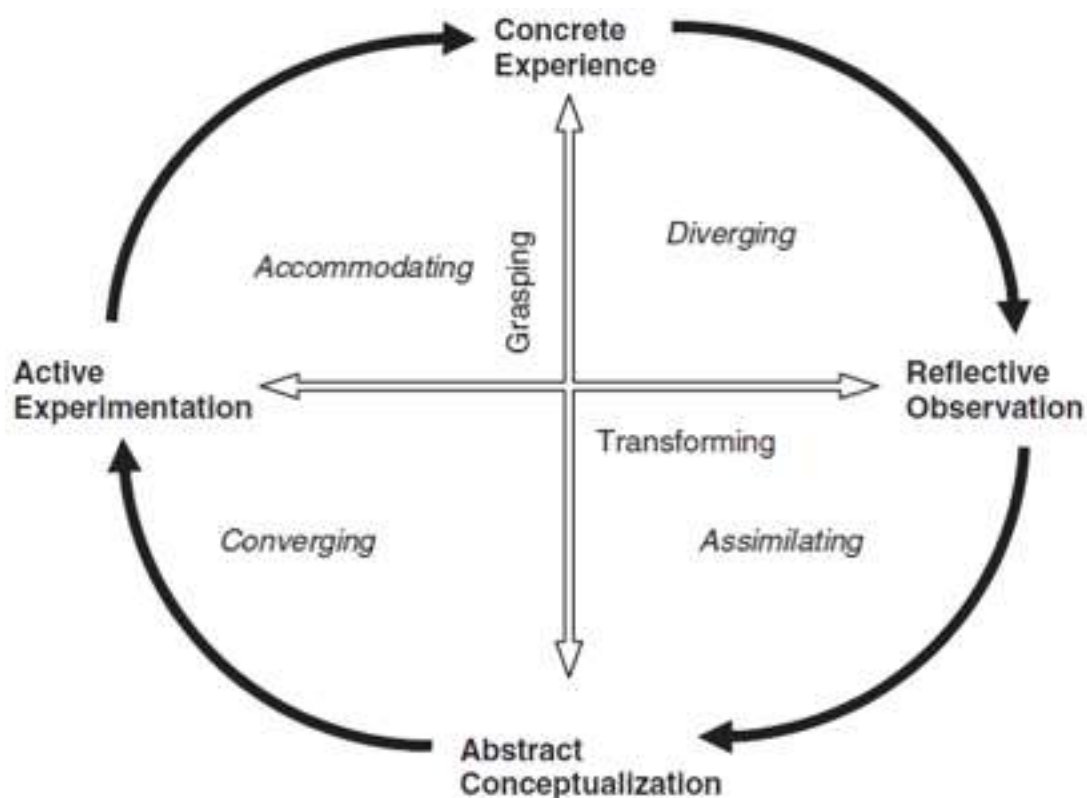
Procesul de învățare implică toate cele trei niveluri: cognitiv, emoțional și comportamental. Dacă vrei să înveți cum să mănânci cu bețișoarele, trebuie să știi cum să le ții și cum să faci mișcările potrivite. Cu toate acestea, niciunul nu va avea un efect de durată dacă nu învățați să vă placă să mâncați cu ele - sau, cel puțin, să vedeți un avantaj în acest sens. Este vorba despre „A ști cum”.

1.4 Învățarea prin experiență

Teoria învățării prin experiență a lui Dewey, care se bazează pe experiența de învățare, subliniază importanța faptului că indivizii sunt activi în procesul de învățare și se bazează pe munca lui Piaget, care vede inteligența nu numai ca o trăsătură înăscută, ci și ca rezultat al interacțiunii dintre indivizi și oameni.

Acești cercetători au căutat să dezvolte un proces integrat de învățare prin experiență și un model pentru educația adulților. David A. KOLB este cel mai recunoscut adept al teoriei învățării prin experiență. Kolb definește învățarea ca un proces în care experiența este transformată în cunoaștere.

Cu toții învățăm din experiențele noastre. Acest proces de învățare, care începe în fragedă copilărie și apoi în copilărie, continuă, de fapt, în tinerețe și maturitate. Aproape în fiecare zi, încercăm să ne împingem limitele, să dobândim noi abilități și să ne depășim dificultățile. Fiecare experiență ne oferă o altă experiență. Reflectăm asupra acestei experiențe, o analizăm și observăm propria noastră experiență și pe cea a altora. Aceste analize și observații ne oferă noi perspective și idei. Acest lucru pune în aplicare idei noi și, în mod natural, obținem o experiență nouă din această aplicație. Acest ciclu, care este procesul natural de învățare al ființelor umane, a fost integrat în procesele educaționale de către oamenii de știință de frunte ai secolului al XX-lea.



Figură: Ciclul de învățare prin experiență

Experimentarea activă → Experiența concretă → Observarea reflexivă →
Conceptualizarea abstractă

în mijloc: Acomodarea Apucarea Divergența Transformarea Asimilarea
Convergența

Teoria învățării prin experiență (TIE) integrează lucrările savanților de învățare prin experiență fundamentali în jurul a șase propoziții pe care le împărtășesc toți:

(1) În învățare, procesul este mai important decât rezultatele. Pentru a îmbunătăți învățarea în învățământul superior, accentul principal ar trebui să fie pe implicarea studenților într-un proces care îmbunătățește cel mai bine învățarea lor - un proces care include feedback cu privire la eficacitatea eforturilor lor de învățare: „...educația trebuie să fie o reconstrucție continuă a experienței... procesul și scopul educației sunt unul și același lucru. (Dewey 1897: 79).

(2) Orice învățare este re-învățare. Învățarea este cel mai bine facilitată de un proces care scoate la iveală convingerile și ideile elevilor despre un subiect, astfel încât acestea să poată fi examinate, testate și integrate cu idei noi, mai rafinate.

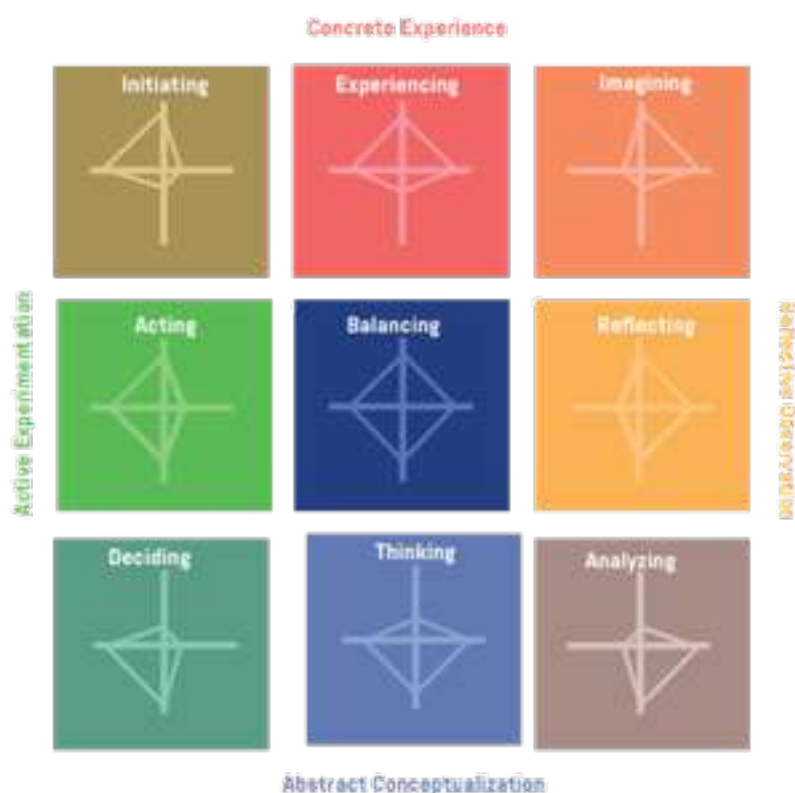
(3) Învățarea necesită rezolvarea conflictelor dintre modurile opuse dialectic de adaptare la lume. Conflictele, diferențele și dezacordurile sunt cele care conduc procesul de învățare. În procesul de învățare, cineva este chemat să se miște înainte și înapoi între modurile opuse de reflecție și acțiune, simțire și gândire.

(4) Învățarea este un proces holistic de adaptare. Nu este doar rezultatul cunoașterii, ci implică funcționarea integrată a întregii persoane - gândirea, simțirea, percepția și comportamentul. Aceasta cuprinde alte modele specializate de adaptare, de la metoda științifică până la rezolvarea problemelor, luarea deciziilor și creativitate.

(5) Învățarea rezultă din tranzațiile sinergice dintre persoană și mediu. Modelele stabile și durabile de învățare umană apar din modele coerente de tranzații între individ și mediul său. Modul în care procesăm posibilitățile fiecărei noi experiențe determină gama de alegeri și decizii pe care le vedem. Alegerile și deciziile pe care le luăm determină într-o anumită măsură evenimentele prin care trăim, iar aceste evenimente influențează alegerile noastre viitoare. Astfel, oamenii se creează prin alegerea ocaziilor reale prin care trăiesc.

(6) Învățarea este procesul de creare a cunoștințelor. TIE propune o teorie constructivistă a învățării prin care cunoștințele sociale sunt create și recreate în cunoașterea personală a elevului. Acest lucru contrastează cu modelul de „transmisie” pe care se bazează practica educațională actuală, în care ideile fixe preexistente sunt transmise elevului.

1.5 Stiluri de învățare Kolb



Stilul de învățare descrie modul unic în care indivizii se învăț prin ciclul de învățare bazat pe preferința lor pentru cele patru moduri de învățare diferite. Datorită structurii genetice, a experiențelor particulare de viață și a cerințelor mediului actual, este dezvoltat un mod preferat de a alege dintre aceste patru moduri de învățare.

Experimentarea activă reflexivă	Experiența concretă	Observarea
------------------------------------	---------------------	------------

Conceptualizarea abstractă

Stilul inițiator imaginativ	Stilul experimental	Stilul
--------------------------------	---------------------	--------

Stilul de acțiune reflexiv	Stilul de echilibru	Stilul
-------------------------------	---------------------	--------

Stilul decisiv analizator	Stilul gânditor	Stilul
------------------------------	-----------------	--------

Datele din studiile empirice și clinice de-a lungul anilor au arătat că cele patru tipuri originale de stil de învățare care se acomodează, asimilează, converg și diferă pot fi rafinate într-o tipologie de nouă stiluri care definește mai bine modelele unice ale stilurilor individuale de învățare și reduce confuziile introduse de Borderline. Noul KLSI (Kolb Learning Style Inventory) 4.0 introduce aceste nouă tipuri de stiluri prin trecerea de la o rezoluție de 4 pixeli la 9 pixeli a tipurilor de stiluri de învățare, așa cum este descris mai jos.

Cele 9 stiluri de învățare ale lui Kolb

STILUL INIȚIATOR Stilul inițiator este caracterizat de capacitatea de a iniția acțiuni pentru a face față experiențelor și situațiilor. Implică experimentare activă și experiență concretă. Persoanele cu stil inițiator: Prosperă în spații dinamice de învățare, unde pot lucra cu alții pentru a-și îndeplini sarcinile, pentru a-și stabili obiective și pentru a încerca diferite abordări pentru finalizarea unui proiect. Ei preferă profesorii care își asumă rolul de formator sau mentor în a-i ajuta să învețe din experiențele lor de viață. Puncte forte de învățare • Angajarea la obiective • Căutarea de noi oportunități • Influențarea și conducerea altora Provocări de învățare • Controlarea impulsului de a acționa • Ascultarea opiniilor altora • Nerăbdarea	STILUL EXPERIMENTAL Stilul experimental se caracterizează prin capacitatea de a găsi sens din implicarea profundă în experiență. Se bazează pe experiența concretă, echilibrând, în același timp, experimentarea activă și observarea reflexivă. Persoanele cu stil experimental: Preferă spații de învățare bogate în interacțiuni și comunicări continue cu prietenii și colegii lor. În timp ce se pot bucura de lucru în grupuri, ei au nevoie, de asemenea, de timp pentru a lucra singuri pentru a termina lucrurile. Este important ca ei să primească feedback constructiv cu privire la progresul lor la locul de muncă și în viața lor personală. Este important pentru ei să aibă o relație personală cu profesorul lor. Puncte forte de învățare • Construirea unor relații personale profunde • Intuiție puternică, concentrată pe reflecție și acțiune • Deschidere la noi experiențe Provocări de învățare • Înțelegerea teoriei • Planificarea sistematică • Evaluare	STILUL IMAGINATIV Stilul imaginativ este caracterizat de capacitatea de a imagina posibilitățile prin observarea și reflectarea asupra experiențelor. Acesta combină etapele de învățare ale experienței concrete și observarea reflexivă. Persoanele cu stil imaginativ: Le place să lucreze în grupuri în care există o conversație deschisă și liberă, unde pot aduna informații, pot asculta cu o atitudine deschisă și pot primi feedback personalizat. Ei se pot bucura de situații care necesită generarea unei game largi de idei, cum ar fi o sesiune de brainstorming. Le plac profesorii care au un rol de facilitare și sunt sensibili și creativi. Puncte forte de învățare • Conștientizarea sentimentelor și valorilor oamenilor • Ascultarea cu mintea deschisă • Imaginarea implicațiilor unor situații ambigue Provocări de învățare • Luarea deciziilor • Preluarea conducerii • Acționarea în timp util
--	--	--

STILUL REFLEXIV Stilul reflexiv se caracterizează prin capacitatea de a conecta experiența și ideile printr-o reflecție susținută. Se bazează pe observarea reflexivă, echilibrând în același timp experiența concretă și conceptualizarea abstractă. Persoanele cu stil reflexiv: Se dezvoltă în spații de învățare cu mult dialog și discuții, dar se simt, de asemenea, în largul lor să învețe din prelegeri, proiecte independente și de la lecturi. Din cauza preferinței lor pentru o reflecție profundă, ei pot avea nevoie, de asemenea, de timp pentru a reflecta și a înțelege experiența lor pe cont propriu. Ei prețuiesc profesorii care oferă oportunități pentru reflecția individuală și de grup și care sunt deschiși să exploreze idei. Puncte forte de învățare • Înțelegerea punctului de vedere al celorlalți • A vedea „Ce se întâmplă” într-o anumită situație • A transforma intuițiile în explicații explicite • A colecta informații Provocări de învățare • Inițierea acțiunii • Rumație • Vorbirea în grupuri	STILUL ANALIZATOR Stilul analizator se caracterizează prin capacitatea de a conecta experiența și ideile printr-o reflecție susținută. Combină observarea reflexivă și conceptualizarea abstractă. Persoanele cu stil analizator: Se dezvoltă în spații de învățare unde își pot folosi și dezvolta abilitățile analitice și conceptuale. Pot prefera prelegerile, lecturile, explorarea modelelor analitice și să aibă timp să gândească lucrurile. Preferă să lucreze singuri mai degrabă decât în grupuri. Ei preferă profesorii care își modelează procesul de gândire și analizează în prelegerile și interacțiunile lor cu ei. Puncte forte de învățare • Organizarea informațiilor • A fi logic și rațional • A construi modele conceptuale Provocări de învățare • Asumarea de riscuri • Socializarea cu alții • Confruntarea cu lipsa de structură	STILUL GÂNDITOR Stilul gânditor este caracterizat de capacitatea de implicare disciplinată în raționamentul abstract și logic. Se bazează pe experiența concretă, echilibrând, în același timp, experimentarea activă și observația reflexivă. Persoanele cu stil gânditor: Pot învăța cel mai bine în spații de învățare bine structurate, cu instrucțiuni clare și agende de învățare. De asemenea, ei se dezvoltă în medii în care pot proiecta sau efectua experimente sau manipula date. Ei pot prefera să lucreze singuri și au nevoie de timp pentru a gândi lucrurile. Expertiza unui profesor în domeniul său este de importanță primară pentru ei. Puncte forte de învățare Analiză logică Luarea deciziilor raționale Analiza datelor cantitative Provocări de învățare • Lucrul cu oamenii • Păstrarea unei atitudini deschise spre ideile altora • „Pierderea în gânduri”
--	--	--

STILUL DECISIV Stilul decisiv se caracterizează prin capacitatea de a utiliza teorii și modele pentru a decide cu privire la soluțiile problemei și cursurile de acțiune. Acesta combină conceptualizarea abstractă și experimentarea activă. Persoanele cu stil decisiv: Pot învăța cel mai bine în spațiile de învățare unde pot experimenta cu idei noi, simulări, lucrări de laborator și aplicații practice. Ei preferă profesorii care stabilesc standarde și obiective clare și evaluează cu probleme și întrebări care au răspunsuri corecte sau greșite. Puncte forte de învățare • Rezolvarea problemelor • Evaluarea ideilor și soluțiilor • Stabilirea obiectivelor • Luarea deciziilor Provocări de învățare • Gândirea „neconvențională” • Sensibilitatea la sentimentele oamenilor • Abordarea ambiguității	STILUL DE ACȚIUNE Stilul de acțiune este caracterizat de o motivație puternică pentru acțiunea direcționată spre scop a obiectivelor, care integrează oameni și sarcini. Se bazează pe observarea reflexivă, echilibrând în același timp experiența concretă și conceptualizarea abstractă. Persoanele cu stil de acțiune: Învăță cel mai bine la locul de muncă prin discuții cu colegii și munca în echipe. Ei preferă profesorii cu experiență practică din lumea reală, pe care îi pot imita. Puncte forte de învățare • Combinarea cunoștințelor tehnice și a relațiilor personale • Concentrat pe a face lucrurile • Echipe de lucru de conducere Provocări de învățare • Luarea de timp pentru a reflecta • Rezolvarea problemei corecte • Colectarea și analizarea informațiilor	STILUL DE ECHILIBRU Stilul de echilibrare se caracterizează prin capacitatea de a se adapta; cântărind argumentele pro și contra de a acționa versus a reflecta și a experimenta versus a gândi. Se bazează pe experiența concretă, echilibrând, în același timp, experimentarea activă și observația reflexivă. Persoanele cu stil de echilibru: Tind să fie mai mulțumiți în mediile de învățare unde pot folosi toate cele patru moduri de învățare: învățarea din prelegeri, grupuri de discuții, sesiuni de brainstorming, laboratoare și învățarea la locul de muncă. Deoarece sunt capabili să se adapteze la diferite medii de învățare, pot învăța de la profesori cu abordări diferite de predare. Puncte forte de învățare • Flexibilitate în deplasarea în jurul ciclului de învățare • Capacitatea de a lucra cu diverse grupuri de oameni • Perspective creative Provocări de învățare • Indecizie • "Jack al tuturor meseriilor, stăpânul nimănui." • Angajament susținut
--	---	---

2. Elemente esențiale de formare

2.1 Ce este formarea și cine este formatorul?

Formarea este prezentă în aproape fiecare domeniu al societăților noastre de astăzi, în afaceri și politică, în rolurile și aspectele noastre publice ale vieții noastre private. Această publicație abordează formarea în contextele specifice ale muncii și cooperării internaționale sau interculturale în domeniul tineretului, precum și educația și învățarea informală sau nonformală.

Nu există o definiție generală a formării în domeniul lucrului cu tineretul. Mai degrabă, formarea se poate referi la o varietate de procese și acțiuni în funcție de contextul organizațional și cultural în care are loc și de obiectivele și valorile organizatorilor săi. Cu toate acestea, unele elemente generale sunt relevante pentru orice formare în domeniul muncii interculturale și internaționale pentru tineret.

Ca punct de plecare, Oxford Dictionary definește formarea ca “aducerea la standardul dorit de performanță sau comportament prin instruire și practică”. Standardul dorit și modul în care este obținut poate, desigur, varia. Lucrătorii de tineret, atunci când li s-a cerut să definească sau să deseneze un simbol al formării în timpul unui curs de formare, au venit cu următoarele definiții:

„Formarea înseamnă să oferi instrumente altora pentru a le permite să atingă anumite obiective. Este vorba despre a oferi abilitățile și capacitatea de a acționa.”

„Formarea înseamnă implicarea și responsabilizarea oamenilor.”

Formarea este ca un „copac care crește”. Este o metaforă pentru oamenii care se dezvoltă singuri. Copacul devine un soare, care este simbolul vieții.”

Formarea este ca „două mâini deschise. Prima experiență a întâlnirii este să dai mâna. Este un simbol al dăruirii, primirii și susținerii. Trebuie să-ți ții mâinile deschise pentru a primi.”

Formarea este ca „două elemente: Experiență și teorie. Teoria vine din experiență. Cu cât mergi mai departe, cu atât primești mai mult. Există diferite experiențe și schimburi de experiență.”

„Formarea este o poveste fără sfârșit. Odată ce ai un răspuns, apar de cel puțin trei ori mai multe întrebări.”

(Raport final de formare pentru formatori 2000, p.11)

Privind aceste definiții, formarea cuprinde implicarea și schimbul și dezvoltarea unei relații între experiență și teorie. Are nevoie de o deschidere spre a da și a primi sprijin și are ca scop cultivarea emancipării și creșterii. Înseamnă punerea de întrebări, dar și aducerea participanților la un standard ridicat de practică.

2.2 Competențe ale formatorului

Formatorii reprezintă un element esențial în ceea ce privește munca europeană pentru tineret, în special în domeniul învățării nonformale. Expertiza lor profesională, combinată cu aptitudinea lor de a desfășura activitate într-un cadru educațional, afectează calitatea activităților de formare într-un mod decisiv. Acesta este motivul pentru care modelul de competență pentru formatori a fost dezvoltat ca parte a strategiei europene de formare. Setul de competențe bine gândit servește ca un cadru dinamic care trebuie consultat de formatori, precum și de instituțiile și organizațiile care planifică activități de formare în domeniul educației nonformale.

„Modelul de competență al strategiei europene de formare” definește șapte domenii de competență:

- Înțelegerea și facilitarea proceselor de învățare individuală și de grup
- Învățarea să înveți
- Proiectarea programelor educaționale
- Cooperarea cu succes în echipe
- Comunicarea de calitate cu ceilalți
- Competență interculturală
- Angajarea civică

Înțelegerea și facilitarea proceselor de învățare individuală și de grup

- Alegerea, adaptarea sau crearea unor metode adecvate;
- Crearea unui mediu de învățare inspirat și sigur;
- Sprijinirea elevilor în identificarea și urmărirea nevoilor lor de învățare și depășirea barierelor în procesul lor de învățare;
- Înțelegerea și facilitarea dinamicii într-un grup într-un mod favorabil diferitelor moduri de învățare;
- Stimularea participării active, motivarea și responsabilizarea cursanților;
- Asigurarea creativității, a rezolvării problemelor și a gândirii „în afara cutiei”;
- Gestionarea eficientă a propriilor emoții în situații de formare și menținerea limitelor etice cu grupul de cursanți;

Învățarea de a învăța este despre și include:

- Evaluarea propriilor realizări și competențe de învățare;
- Identificarea obiectivelor de învățare și urmărirea acestora în mod proactiv;
- Dezvoltarea personală/profesională prin feedback și angajament;
- Recunoașterea și tratarea învățării neașteptate;
- Identificarea și organizarea resurselor adecvate pentru a sprijini învățarea individuală.

Programul educațional de proiectare este despre și include:

- Dezvoltarea unei abordări educaționale bazate pe principiile și valorile învățării non-formale;
- Transferul de cunoștințe sau valori legate de activitate către grupul de cursanți;
- Integrarea contextelor socio-politice ale elevilor în programul educațional;
- Dacă este cazul, integrarea TIC, a e-learning și a instrumentelor și metodelor asociate în activitatea educațională;
- Elaborarea unui proces de evaluare și a unei evaluări a impactului;
- Alegerea și proiectarea unor modalități și metode adecvate pentru colectarea, interpretarea și diseminarea informațiilor (legate de subiect, date, resurse, constatări etc.).

Cooperarea cu succes în echipe este despre și include:

- Contribuția activă la sarcinile unei echipe;
- Disponibilitatea de a-și asuma responsabilitatea;
- Încurajarea și implicarea altor membri ai echipei;
- Învățarea cu și de la alții;
- Conștientizarea proceselor echipei și a modului în care acestea afectează eficacitatea echipei;
- Abordarea constructivă a dezacordurilor.

Comunicarea cu ceilalți este despre și include:

- Capacitatea de a asculta activ;
- Capacitatea de a fi empatic;
- Capacitatea de a exprima clar gândurile, sentimentele și emoțiile;
- Sensibilitatea la problemele legate de identitate;
- Sensibilitate la diversitate.

Competența interculturală este despre și include:

- Reflectarea acceptării ambiguității și a schimbării;
- Conștientizarea propriei identități;
- Disponibilitatea și capacitatea de a privi identitatea, cultura și aspectele și dimensiunile conexe din perspective diferite;
- Reflectarea critică și distanțarea de propriile percepții, prejudecăți și construcții stereotipe ale realității;
- Reflectarea și utilizarea diferitelor modalități și metode pentru creșterea gradului de conștientizare de sine;
- Capacitatea de a aplica principiile drepturilor omului.

2.3 Metodă și metodologie

Atunci când se concepe un program de formare, rezultatele învățării dorite trebuie clarificate ca primul pas, apoi trebuie selectate metode și instrumente adecvate care să servească cel mai bine aceste rezultate și să satisfacă o varietate de stiluri și viteze de învățare.

Pentru a putea înțelege diferența dintre metodă și metodologie, se poate pune această întrebare simplă: „Care este pluralul metodei?” Răspunsul este metodele, nu metodologia. O metodă este o activitate pe care o planificați, oferă un cadru unei anumite părți a programului. Ar putea fi un joc energizant, un joc de simulare, o prelegere. Metodologia, pe de altă parte, este logica educațională a metodelor alese. Exercițiul de simulare Ecotonos este o metodă, simularea este o metodologie bazată pe o filozofie a învățării prin experiență. Prin urmare, metodologia este strâns legată de strategia de formare, este rubrica prin care sunt alese metodele individuale. Este o prezentare generală a metodelor din program care privește echilibrul tipurilor, modul în care acestea fac referire la stilurile de învățare, activitatea individuală a grupului și așa mai departe. De asemenea, aceasta sugerează că alegerea unei metode nu stă doar în a găsi activități care vă vor umple intervalul de timp disponibil.

O **metodă** este punctul în care se prezintă participanților toate planurile de formare. Ca atare, este răspunzător pentru a comunica multe despre acest proces anterior. O prelegere de cinci ore despre participare și cetățenie fără întrebări sau pauze de toaletă poate părea puțin ciudată. La un nivel fundamental, metoda trebuie să se refere la viziunea și scopul formării - cu alte cuvinte, la valorile fundamentale, obiectivele generale și obiectivele specifice. Metoda aleasă trebuie să îndeplinească un obiectiv specific și, de asemenea, să reprezinte un sistem de valori centrale pentru întreaga întreprindere. Dacă începem să adunăm o listă de întrebări la care se poate face referire atunci când alegem metode, atunci cele inițiale ar fi:

- Metoda aleasă este în concordanță cu valorile transmise în conținut și cu obiectivele instruirii?
- Poate metoda să îndeplinească obiectivele specificate pentru această etapă a strategiei de formare?

Aceste întrebări sunt, de asemenea, utile pentru ca echipele să facă un bilanț al înțelegerii lor comune. În mod clar, dacă membrii echipei răspund diferit la aceste întrebări, poate fi necesară o revizuire a procesului.

În cele din urmă, succesul metodei alese depinde de formatorul care livrează formatorul. O metodă care implică un grup într-o situație de învățare prin experiență nu este o știință exactă și există o mare valoare de avut în contribuții

neașteptate și direcții. Acestea pot fi însă valoroase numai dacă formatorul este conștient de faptul că sunt neașteptate și le poate relaționa cu obiectivele și fluxul anticipat al sesiunii. Practic, un formator trebuie să se simtă confortabil cu metoda și încrezător în capacitatea lui de a merge până la capăt. Următoarele afirmații pot servi ca un ghid pentru evaluarea caracterului adecvat al metodei pentru dvs. ca formator. Întrebările sunt deosebit de potrivite pentru procesul de alegere a metodelor de învățare interculturală:

La alegerea metodelor, formatorul trebuie:

- Să se simtă încrezător și convins de metodă.
- Ori de câte ori este posibil, a experimentat metoda pe deplin ca participant (sau să facă parte dintr-o echipă în care oamenii au avut această experiență și o pot ține ca atelier împreună cu restul echipei).
- Să fie în măsură să anticipeze rezultatele, dar, de asemenea, să se ocupe de cele neașteptate.
- Să fie conștient de locul propriilor opinii și interpretări și să lucreze cu interpretările și asociațiile participanților.
- Să clarifice obiectivele unității programului, evitând, în același timp, facilitarea dogmatică.
- Să încerce să nu utilizeze metode care ar putea provoca sentimente participanților sau grupului, care nu pot fi tratate în timpul formării.
- Să accepte că unii oameni nu doresc să participe la un anumit exercițiu.
- Să aibă o strategie atent elaborată pentru informare și feedback, care poate fi, de asemenea, adaptată pentru a face față unor rezultate neașteptate.

Fiți conștienți de faptul că învățarea este o schimbare și că aceasta poate fi o experiență incomodă. Participanții pot face ca metoda (sau, într-adevăr, formatorul) să fie responsabilă pentru disconfortul lor. Formatorul trebuie să analizeze cu atenție dacă disconfortul a fost cauzat de metodă sau de sentimentele și descoperirile generate de metodă.

2.4 proiectarea programului

Planificarea și pregătirea unui program de formare trebuie să țină seama de o varietate de elemente. În calitate de formator, este posibil să aveți în minte o serie de subiecte și metode, pe care doriți să le includeți. Dar oare se vor potrivi acestea grupului țintă și programului specific pe care intenționați să îl rulați?

Schema de mai jos oferă o imagine de ansamblu a tuturor elementelor pe care planificarea programului trebuie să le ia în considerare:

Obiectivele organizației
Motivații personale

Analiza nevoilor

Scopurile formării

Resurse
(uman, tehnic, financiar, natural)

Criterii de evaluare
evaluare continuă

Obiective concrete

Profil & recrutare a
participanților

Comunicarea cu echipa
și participanții

Elemente de conținut

Metodologie, rezultatele
învățării &
strategie de formare a stilurilor de învățare

Program detaliat și metode, proiectarea sesiunii

Implicarea
Utilizarea mediului,
participanților

Material,
documentare,
experți

Utilizarea timpului,
orar
al spațiului,
al resurselor

Figura: Proiectarea programului (sursa: T-Kit 6, Training Essentials)

Fiecare program este construit într-un context specific care definește scopul formării. Iată câteva sugestii pentru luarea în considerare a echipei atunci când se pune baza pentru planificarea programului:

Obiectivele formării

- Care sunt obiectivele generale ale formării?
- Ca echipă de formare, aveți o înțelegere comună a acestor obiective?

Resurse

- Ce resurse financiare și materiale sunt disponibile pentru a implementa acest curs de formare?

Care sunt resursele dvs. ca trainer, cunoștințele, capacitățile și abilitățile tale, nivelul de energie și timpul pe care îl poți investi?

Obiectivele formării

- Ce poate și ar trebui să facă acest curs?
- La ce anume doriți să ajungeți cu această formare?
- La ce rezultate vă așteptați?

Profilul participanților

- Dacă cursul dvs. de formare se adresează lucrătorilor de tineret sau liderilor de tineret, care este profilul specific al participanților la care acest curs dorește să ajungă?
- Ce fel și nivel de experiență, experiență, nevoi, motivații și interese ar trebui să aibă participanții?

După ce ați răspuns la aceste întrebări, următoarea sarcină este de a decide cu privire la elementele de conținut, care este, de obicei, prima etapă „reală” de elaborare a programului. Ce subiecte ar trebui să abordeze cursul de formare? Concentrarea pe conținutul formării într-un proces de echipă, în care trebuie luate în considerare idei diferite, coordonate și structurate, poate fi dificilă. Ideile pot fi pierdute în discuție, deoarece nu sunt preluate și discutate în mod corespunzător de alți membri ai echipei. Prin urmare, este util să urmăriți vizual ideile, pe un flipchart, pentru ca toată lumea să le vadă.

De obicei, procesul de definire a conținutului programului include mai mulți pași:

- Listarea elementelor de conținut posibile
 - Discutarea elementelor de conținut - ce înțelegem de fapt prin conținut?
 - Acceptarea elementelor de conținut
 - Prioritizarea elementelor de conținut - care sunt cele mai importante elemente?
- Pe ce ne dorim să petrecem cel mai mult timp?
- Punerea în ordine a elementelor de conținut - crearea unui flux de programe care să includă luarea în considerare a dinamicii grupului și a strategiei de formare.
 - Crearea unui program pe zile de unități de conținut
 - Crearea de planuri de sesiune pentru toate unitățile

2.5 Evaluarea

Sensul din dicționar al evaluării este „de a determina sau de a fixa valoarea unui lucru” și „de a determina semnificația, valoarea sau condiția - de obicei prin evaluare atentă și studiu”.

Evaluarea în contextul formării are, de obicei, două sensuri de bază. În primul rând, înseamnă a evalua dacă formarea a fost justificată sau nu și dacă ar trebui investit un efort similar sau suplimentar în aceasta. În al doilea rând, reprezintă primul pas în călătoria de îmbunătățire a activității de formare în sine și a

posibilelor activități viitoare. Aceasta înseamnă să privim înapoi la activitate și să evaluăm calitatea acesteia, precum și să identificăm factorii de îmbunătățire.

Pentru ce este necesară evaluarea?

Pentru formatori, facilitatori și organizații, evaluarea este un instrument puternic care permite organizatorilor unei activități de formare:

A) Să privească în urmă activitatea și să identifice punctele forte și punctele slabe ale programului, să identifice beneficiile pentru participanți, să evalueze abordarea educațională și metodologică și să determine, în general, dacă cursul a fost adecvat și a justificat eforturile investite și banii cheltuiți. În timpul unei evaluări a activității, ne permite să adaptăm programul, dacă este necesar, iar ulterior accentul se pune pe măsura în care au fost atinse obiectivele declarate.

B) Să privească spre activitățile viitoare și să utilizeze rezultatele evaluării pentru a îmbunătăți planificarea activităților viitoare de formare. Acest lucru implică analizarea impactului probabil asupra proiectelor viitoare, asupra creșterii individuale a participanților, asupra organizațiilor, asupra mediilor lor imediate și a posibilelor schimbări pe termen lung. În termeni de bază, permite organizatorilor să identifice greșelile și domeniile în care sunt necesare îmbunătățiri și inovații.

c) Să ofere participanților o oportunitate constantă de a comenta, adapta și controla procesul lor de învățare.

Când evaluăm?

Cea mai frecventă greșeală în ceea ce privește evaluarea este convingerea că aceasta vine la sfârșitul unei activități de formare. Evaluarea pertinentă are loc în fiecare etapă. Ea umbrește fiecare dezvoltare a activității de formare.

Există 4 puncte cheie în care ar trebui pusă în aplicare evaluarea activităților de formare:

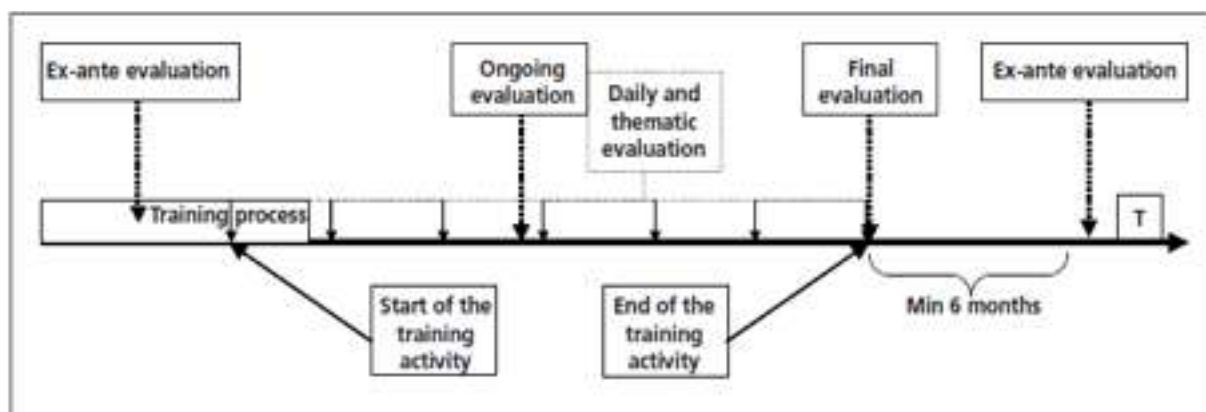
1. **Evaluarea ex-ante:** Aceasta este o evaluare efectuată după identificarea nevoilor de formare și proiectarea programului de formare pentru activitate. În acest stadiu, ipotezele și nevoile pe care se bazează programul și proiectarea programului în sine ar trebui evaluate și, dacă este necesar, adaptate sau retușate.

2. **Evaluare continuă:** Această evaluare se face în timpul activității de formare. Programul este revizuit zilnic pentru a vedea dacă răspunde nevoilor și reușește să atingă obiectivele definite (exemplele includ grupuri de evaluare zilnică, evaluare la jumătatea perioadei, feedback oral și scris din partea participanților etc.)

3. **Evaluare finală:** Implementat chiar la sfârșitul activității de formare. Accentul principal este pe reacțiile participanților, evaluarea rezultatelor învățării,

evaluarea atingerii obiectivelor și a scopurilor etc. (exemple includ chestionare de evaluare, prezentări ale participanților, evaluare orală, evaluare vizuală, evaluare a echipei de planificare).

4. Evaluarea ex-post: Această evaluare este cunoscută și sub numele de evaluare a impactului. Aceasta este efectuată la cel puțin 6 luni după activitate și se concentrează, în principal, pe dezvoltarea personală percepută a participanților. Scopul principal este de a verifica tipurile de impact pe care activitatea de formare le-a avut asupra participanților și modul în care acest impact se reflectă atât în termeni personali, cât și în înregistrarea sa în organizațiile lor.



Evaluarea ex-ante
Evaluarea ex-ante

Evaluarea continuă

Evaluarea zilnică și tematică

Evaluarea finală

Procese de formare

Inceputul activității de formare

Finalul activității de formare

Minim 6 luni

Figura: Puncte de evaluare (sursa: T-Kit 6, Training Essentials)

3. Categoria tematică 1: Participare activă și cetățenie

3.1 Ce este cetățenia?

Cetățenia înseamnă să faci parte din instituțiile politice, de obicei dintr-o țară. În țările constituționale, persoanele care trăiesc în această țară trebuie să fie legate de acea țară prin cetățenie pentru a beneficia de drepturile promise de stat în constituție. Persoanele care îndeplinesc aceste condiții se numesc cetățeni. Un cetățean are dreptul la participare politică.

Cerințele de cetățenie ale fiecărei țări constituționale sunt scrise în constituțiile lor. Astăzi, elemente precum naționalitatea, locul nașterii și cultura se află în fruntea acestor cerințe.

Cetățenia are un înțeles dincolo de o simplă legătură stabilită între individ și stat în sens juridic. Pe lângă dimensiunea juridică a cetățeniei, care se ocupă de drepturile civile și politice, există multe alte dimensiuni, în primul rând sociale, culturale și psihologice. În primul rând, a fi cetățean este o parte a identității cuiva și îl leagă pe acesta cu societatea în care trăiește. În acest fel, persoana se adaptează la structura socială și culturală a societății din care face parte; în cele mai multe cazuri, adoptă limbajul societății, judecățile generale de valoare și perspectiva asupra evenimentelor și vieții. În timp ce persoana respectă societatea și viața socială, cere în schimb respect pentru sine. Individul lucrează și se străduiește cu alți oameni în beneficiul societății în care trăiește. Cu toate acestea, cetățenia nu este doar un proces de socializare. Cetățenia include cele mai elementare emoții care creează identitate, cum ar fi apartenența, incluziunea, participarea și angajamentul social. Ca cetățean, persoana care devine parte a societății în care trăiește are posibilitatea de a influența societatea, de a participa și de a ajuta la dezvoltarea societății și de a contribui la bunăstarea societății. Din acest punct de vedere, chiar dacă cetățeanul este destinatarul unui număr de drepturi și obligații care decurg din lege, el este, de asemenea, un individ activ în societatea din care se consideră parte. În acest sens, cetățenii au o valoare egală în societatea în care trăiesc (Altun, 2020).

Indicatori de bază ai conștientizării cetățeniei

Cetățenia este definită ca drepturi civile și politice, obligații și obligații acordate unei persoane atunci când este privită de către stat. Atunci când este tratată de individ, ea continuă în interacțiune reciprocă precum loialitatea pe care individul o datorează statului datorită drepturilor acordate. În consecință, putem afirma că trei elemente legate de conștientizarea cetățeniei sunt importante. Acestea sunt enumerate mai jos.

- Apartenența la o anumită comunitate.
- A avea anumite drepturi și obligații.
- A permite comunității să participe la afacerile publice în cadrul acestor drepturi (Lidström & Schaap, 2018; Altun, 2020).

Tipuri de cetățenie

Potrivit lui Marshall, cetățenia ar trebui examinată în trei părți. Acestea sunt cetățenia civilă, socială și politică (Marshall, 1950).

- **Cetățenia civilă** este un tip de cetățenie bazată pe drepturi de libertate individuală. Este important să se promoveze încrederea, toleranța, solidaritatea și cooperarea în materie de cetățenie civică. Mai ales atunci când starea de încredere se dezvoltă pe baza faptului că nu dăunează altora, precum și a protejării intereselor de sine și sociale, aceasta contribuie la formarea acțiunilor colective.
- Deși **cetățenia socială** este un concept modelat pe baza drepturilor sociale, este universală și văzută ca statutul oferit individului de a fi un membru deplin al unei societăți. Conform definiției lui Marshall, cetățeanul social este egal în ceea ce privește drepturile și obligațiile.
- **Cetățenia politică** este un concept care este perceput mai ales în cadrul votului și al alegerii puterii de a se guverna. În plus, este acceptat ca statut deținut sub autoritatea statului și include drepturi extinse pentru a acoperi luptele politico-sociale (Altun, 2020).

Cetățenia, prin definiție, este un concept care exprimă relația dintre individ și starea în care este membru. Drepturile și responsabilitățile date de lege au modelat această relație. Cu toate acestea, în societățile de astăzi, nu este suficient doar să-și îndeplinească îndatoririle și să fie un bun cetățean; conceptul din secolul XX de cetățenie activă, care a reapărut în ultimii ani, corespunde atât unei politici de stat pentru a îndeplini aceste cerințe, cât și eforturilor individuale pentru bunăstarea socială. Acest tip de cetățenie, în care comportamentul participativ este în prim-plan, are ca scop eliminarea crizelor care au loc în dimensiuni politice, sociale și civice. Practicile bazate pe guvernare, comportamentele care îmbunătățesc coeziunea socială și drepturile și responsabilitățile personale sunt țintele politicilor active în materie de cetățenie. Aceste eforturi vizează în mod specific locuitorii urbani pasivi din orașele mari. Cetățenia activă, care este unul dintre tipurile moderne de cetățenie, este un indicator al unei lupte care are loc de jos în sus, dezvoltându-se de la micro la macro, iar sfera publică este principalul argument. Cetățenii activi, care ar trebui încurajați în mod special de statele cu niveluri sociale și de bunăstare bune, se luptă să-și facă pozițiile să funcționeze în cel mai eficient mod, respectând

politicile la nivel instituțional și luând parte la toate procesele (Ebersold, 2007; Altun, 2020).

3.2 Ce este cetățenia activă?

Cetățenia activă este mai mult decât „învățarea regulilor jocului” sau participarea la instituțiile și structurile existente în ceea ce privește drepturile și obligațiile. Odată cu acest nou tip, care acoperă tipurile de cetățenie socială, civilă și politică, se bazează pe determinarea relațiilor de putere și a structurilor individului în monitorizarea participării sociale și a programelor de justiție, având capacitatea de a le schimba atunci când este necesar și, cel mai important, permițând învățarea activă. Este vorba, de asemenea, de responsabilizarea societății civile, precum și de coeziunea oamenilor, de modul în care solidaritatea socială se poate promova și, astfel, de încurajarea cetățenilor.

Cetățenia activă poate fi definită ca un proces instituțional care urmărește să sprijine comportamentele participative cu scopul de a facilita accesul la sistemul politic, de a determina politicile publice și de a împărți responsabilitățile cu o politică largă în sprijinirea democratizării. Cetățenia activă poate fi considerată de fapt un proces de jos în sus, în care actorii societății civile intră și participă în sferele civice și politice, căutând să „ridice vocea” în ceea ce privește modul în care modelează sau exprimă forme de solidaritate reciprocă. Cu alte cuvinte, cetățenia activă este exprimată precum o cerere de democratizare și de extindere a fundațiilor sociale pentru participarea comunității (Altun, 2020).

Pentru a fi un individ activ, este necesar să avem cunoștințe sociale sau științifice, să fim hotărâți să fim activi și să avem putere în contextul economic, politic sau social. Cunoașterea permite conștientizarea și acțiunea socială într-o societate activă. Nu este posibil ca un individ inconștient să fie activ. În acest context, mai jos sunt prezentate câteva caracteristici ale faptului de a fi un cetățean activ.

- Acțiuni politice tradiționale (vot, aderarea la un partid, candidarea pentru o poziție politică)
- Acțiuni comunitare voluntare (colaborarea cu organizațiile comunitare, strângerea de fonduri pentru o cauză nobilă etc.)
- Căutarea de modalități de a schimba direcția politică și socială (activități legale, cum ar fi scrierea de articole pentru ziare sau participarea la petiții; activități ilegale, cum ar fi blocarea traficului, scrierea pe pereți, ocuparea unui loc)
- Acțiuni planificate individual (sprijinirea financiară, a fi un student autonom, a fi un rezolvator creativ de probleme, a adopta valorile antreprenoriale) (Altun, 2020).

3.3 Elementele unui cetățean activ

Pentru a fi un cetățean activ, este necesar să existe anumite elemente. Acestea sunt voluntariatul, responsabilitatea, participarea și cooperarea. Aceste concepte sunt explicate în detaliu mai jos:

A) Voluntariat

Voluntariatul este participarea unei persoane la o inițiativă sau activitate a unei organizații sau asociații nonguvernamentale care va aduce beneficii societății fără niciun interes propriu. Cu alte cuvinte, ele sunt activități care se bazează pe un beneficiu moral fără a aștepta un beneficiu economic, fără sprijin sau constrângere pe bază socială și politică. Ea include, în general, valori precum solidaritatea, reciprocitatea, apartenența, încrederea și obținerea puterii.

Sentürk et al. examinează voluntariatul în șase secțiuni în funcție de domeniile sale de aplicare (Sentürk et al., 2016; Altun, 2020):

- **Voluntariat online:** Evoluțiile din domeniul tehnologic, în special în anii '70-80, au fost eficiente în apariția acestui tip de voluntariat. În acest tip de voluntariat, furnizarea de dispozitive tehnologice este suficientă pentru comunicarea online, care include rețele globale de înaltă comunicare și, datorită acestor dispozitive tehnologice, rețelele de comunicații rapide și ușoare pot apărea în mod voluntar. Are un efect important asupra schimbărilor sociale. În acest tip de voluntariat, practicile bazate pe conștientizarea socială atrag atenția.
- **Voluntariat corporatist:** Activități care au loc în special în sectorul privat și în organizațiile nonguvernamentale. Aceste activități desfășurate de angajați sau membri ai organizației fac parte din politicile privind resursele umane și nu pot deveni o acțiune activă decât dacă sunt sprijinite pe o bază instituțională. Aceste activități pot avea loc atât online, cât și fizic.
- **Voluntariat internațional:** Venind din diferite țări și culturi, a face muncă voluntară pentru binele public a devenit un model de voluntariat în curs de dezvoltare în ultimii ani. Un exemplu în acest sens îl reprezintă organizațiile de ajutor care provin din UE și Turcia pentru a ajuta persoanele care au fost victime ale recentelor crize din Orientul Mijlociu.
- **Inovare socială:** Inovarea socială pentru a oferi o viață durabilă oamenilor, societății și planetei; pentru a aduce soluții inovatoare la problemele sociale, culturale, economice și de mediu existente și pentru a le pune în practică. Inovarea socială poate fi realizată de antreprenorii sociali, de întreprinderile cu scop lucrativ sau non-profit, de instituțiile și asociațiile publice.
- **Activități de voluntariat ale instituțiilor publice:** Printre acestea se numără cursurile de formare deschise de municipalități, asistența socială și fundațiile de solidaritate conduse de guvernatorii de județ. Se știe că societățile cooperatiste au

obținut rezultate foarte bune, în special în ceea ce privește organizarea și împuternicirea femeilor, precum și participarea femeilor la economie.

- **Pro Bono:** Acesta este utilizat în special pentru asistență juridică gratuită și servicii clinice. Acesta este un tip de activitate în care voluntarii își oferă gratuit cunoștințele și experiența profesională organizațiilor nonguvernamentale sau persoanelor fizice. Acest tip de voluntariat, care este foarte eficient în reglementarea lucrărilor perturbate în cadrul mecanismelor de stat, este larg răspândit în SUA.

B) Răspunderea

Ca și în cazul voluntariatului, responsabilitatea este unul dintre elementele importante ale faptului de a fi un cetățean activ. Actul asumării responsabilității, pe care îl putem considera o dimensiune diferită a alegerilor și participării, este un model care va fi benefic în dezvoltarea și funcționarea mai eficientă a anumitor servicii politice, economice sau sociale. Asumarea responsabilității este sprijinită și încurajată în multe politici guvernamentale. Informarea cetățenilor de a face parte din ceva sau de a fi indivizi care susțin înțelegerea societății responsabile este legată de funcționarea mai eficientă a acestor procese. Cetățenia nu este un drept automat, câștigat prin îndeplinirea responsabilităților. Naturalizarea este o responsabilitate personală. Responsabilitatea personală este mai mult decât o ideologie. Mai jos sunt câteva tipuri de responsabilități pe care un cetățean activ ar trebui să le aibă.

- **Responsabilitate economică:** În calitate de membru al unui stat, se așteaptă ca cetățenii să fie asigurați împotriva economiilor sau a viitoarelor cheltuieli de asistență socială. Pe măsură ce numărul cetățenilor care își asumă responsabilitatea pentru bunăstarea lor financiară crește, accesul lor la serviciile publice crește.

- **Responsabilitate democratică:** Aceasta include experiența asumării responsabilității pentru a ajuta persoanele aflate în nevoie, buna gestionare a instituțiilor sau, în general, crearea coeziunii sociale. Dacă toți oamenii pot contribui o parte din timpul lor la responsabilitățile lor de a guverna, atunci dorințele lor puternice pentru democrație au fost îndeplinite.

- **Responsabilitate de dezvoltare:** Este tipul de asumare a responsabilității pentru propriile nevoi de dezvoltare. Astfel de responsabilități includ primirea de formare pentru a urca pe scara carierei, utilizatorii de servicii care sunt conștienți de propriile afecțiuni și sunt conștienți de gestionarea bolilor sau cetățenii democrați care știu cum să se implice.

- **Responsabilități de îngrijire:** Acesta este tipul de asumare a responsabilității pentru gestionarea îngrijirii, atât pentru sine, cât și pentru membrii familiei sau ai comunității.

- **Responsabilitățile consumatorilor:** Se așteaptă ca cetățenii să își asume responsabilitatea ca ajutoare junior ale guvernelor în sprijinirea proceselor de reformă dincolo de a face alegeri și de a-și face auzite vocile. Acest tip de responsabilitate corespunde tipului care contribuie la administrarea statului (Barber, 2003; Altun, 2020).

c) Participarea

Conceptul de participare, care a început să fie discutat mai ales după anii 1980, este văzut printre elementele de bază ale cetățeniei active, cum ar fi voluntariatul, cooperarea și responsabilitatea, care se află în centrul politicilor publice de astăzi. Aceste politici oferă cetățenilor oportunități importante de a dezvolta reforme juridice, de a-și exprima opiniile și de a fi eficienți în determinarea serviciilor sociale. Din perspectiva statelor sociale, a problemelor legate de siguranța publică, a segregării sociale, a deficiențelor de trai și, cel mai important, a participării cetățenilor la abordarea problemelor locale, participarea continuă să fie importantă și valoroasă astăzi.

Este cunoscut faptul că un cetățean bun îndeplinește, de asemenea, elementele cetățeniei democratice prin participarea activă. Participarea arată dorința unui cetățean de a învăța nu numai despre procesele politice, ci și despre opiniile și interesele altora. Un bun cetățean respectă statul de drept și își acceptă obligația de a-i trata pe ceilalți în mod etic și moral, deși ce ce înseamnă exact acest lucru este adesea contestat. Astfel, participarea, care acționează ca o cheie pentru a fi un cetățean bun și eficient, este necesară pentru toate activitățile colective politice, civice sau sociale (Steenekamp & Loubser, 2016; Altun, 2020).

Mai jos sunt câteva tipuri de participare.

- **Participare politică:** În teoria democrației moderne, participarea politică este acceptată ca un instrument pentru ca indivizii să învețe procesul de îndeplinire a îndatoririlor lor civice. Participarea politică lărgeste perspectivele indivizilor și le permite să realizeze că există probleme publice în afară de interesele lor personale.

În timp ce majoritatea democrațiilor din societățile de masă de astăzi sunt reprezentative, participarea la luarea deciziilor este încă văzută ca un element important al guvernării democratice. Deoarece democrația poate funcționa în diferite contexte și la diferite niveluri, participarea este esențială pentru influențarea proceselor și deciziilor. Participarea este o contribuție importantă la reprezentare și are o caracteristică compensatorie în societățile în care există inegalitate socială (Lombard, 2013; Altun 2020).

- **Participare civică:** Conceptul de participare civică este o expresie care variază în sociologia de astăzi ca dimensiune care variază între participarea socială și cea politică. Aceasta e deoarece liniile trasate între relațiile economice, sociale și politice nu sunt complet clare. Pe măsură ce relațiile dintre stat, economie și

societate se schimbă, la fel se schimbă și amploarea societății civile și a participării. Participarea civilă are o scară largă, include grupuri religioase non-statale, presa, organizații de caritate, școli, sindicate și organizații de campanie.

- **Participare socială:** Corespunde nivelului de participare a cetățenilor la nivel de cartier sau oraș, pentru a depăși crizele religioase, economice și sociale care apar odată cu schimbarea ordinii sociale. Acest tip de participare a urmat o tendință în creștere, în special datorită dezvoltării recente a tehnologiilor de comunicare. Este un tip de participare bazat pe reglementări de mediu, relații de vecinătate, familiarizarea mai rapidă cu mediul și conștientizarea la nivel general (Altun, 2020).

D) Cooperarea

Cel mai important argument pentru realizarea celor trei tipuri de participare menționate mai sus este cooperarea. Fără cooperare, nu se poate aștepta ca indivizii să se angajeze activ în participarea socială, politică sau civică. Când luăm în considerare relația sa cu solidaritatea, se știe că cooperarea are o trăsătură care are sens în legătura dintre legăturile sociale și organizațiile politice.

Colaborarea poate fi între organizații publice, private și voluntare, precum și între diferite niveluri de guvernare sau diferite agenții guvernamentale și, cel mai important, între cetățeni. Accentul se pune pe colaborare, de la competitivitate și outsourcing la construirea sectorului public și menținerea relațiilor pe termen lung bazate pe încredere, precum și pe contracte cu părțile interesate.

Astăzi, cel mai important instrument pentru o cooperare eficientă este existența organizațiilor nonguvernamentale. Aceste organizații, care sunt foarte importante pentru dezvoltarea conștiinței civice, protejarea binelui comun și dezvoltarea culturii democratice, sporesc puterea voluntariatului și joacă un rol în dezvoltarea sferei publice (Altun, 2020).

Este important ca cetățenii activi să acționeze împreună cu societatea civilă în ceea ce privește participarea și acțiunea civică. Este esențial ca, în calitate de cetățeni activi, să coopereze liber și voluntar în astfel de activități. Pentru ca societatea civilă să fie un spațiu de libertate, solidaritate și pluralitate în ceea ce privește cetățenia activă, este important ca ei să se includă în cadrul unui stat social democratic și să se stabilească un mecanism care să poată sprijini responsabilitatea și participarea individuală (Çakmaklı, 2015; Altun 2020).

Câteva exemple de cetățenie activă sunt prezentate mai jos.

- Puteți citi și sprijini ziarele locale.
- Puteți participa la ședințele consiliului local.
- Puteți trimite prin e-mail editorilor locali de ziare informații despre problemele sociale.

- Puteți crea un blog despre problemele locale.
- Puteți organiza o comunitate pentru subiecte specifice.
- Puteți organiza activități de conștientizare pe un subiect care privește societatea.
- Puteți citi Constituția țării în care sunteți cetățean.
- Puteți desfășura activități pentru legislatori pentru a schimba unele legi pe care le considerați incorecte.
- Puteți sprijini organizațiile locale precum programe de evenimente locale, ecologia mediului, etc
- Puteți participa la ședințele Consiliului școlar.
- Puteți organiza sau participa la evenimente pentru a vă cunoaște mai bine vecinii.

3.4 Scări de participare

În ultimul deceniu, participarea tinerilor a fost adesea menționată ca un drept (așa-numita „abordare a drepturilor” la participarea tinerilor). UNICEF, de exemplu, consideră participarea ca un drept al omului și, prin urmare, Convenția ONU a drepturilor copilului subliniază dreptul copiilor de a participa. Roger Hart (autorul conceptului numit „scara participării”) spune că participarea este un drept fundamental al cetățeniei, deoarece este un mod de a învăța ce înseamnă să fii cetățean. În Consiliul Europei, participarea tinerilor este percepută ca „dreptul tinerilor de a fi incluși și de a-și asuma îndatoriri și responsabilități în viața de zi cu zi la nivel local, precum și dreptul de a influența în mod democratic procesele vieții lor”. Participarea ca un drept înseamnă, de asemenea, că toți tinerii pot exercita acest drept fără discriminare - indiferent de unde provin sau de limba pe care o vorbesc.

Participarea tinerilor poate fi, de asemenea, văzută ca o formă de parteneriat între tineri și adulți. „Parteneriatul înseamnă să facem lucrurile împreună. Este vorba despre a asculta vocea tuturor și a lua în serios diferite idei. În practică, acest lucru înseamnă că obiectivele, rolurile, responsabilitățile, deciziile, etc., sunt negociate și convenite, și că tinerii și adulții știu cu precizie:

- unde se duc;
- ce se așteaptă de la ei;
- ce așteaptă de la alții;
- cum vor face acest lucru;
- ce fel de sprijin primesc și de unde.

Avantajul parteneriatului dintre tineri și adulți este că reunește abilitățile și talentele tinerilor cu experiența și înțelepciunea adulților. De asemenea, asigură că toate contribuțiile individuale sunt recunoscute și apreciate, motivând astfel partenerii să întreprindă mai multe inițiative și proiecte.

În timp ce discutăm despre participare ca un drept pentru tineri, am putea argumenta, de asemenea, că tinerii aleg să nu participe sau putem determina

nivelul sau gradul lor de participare. Nu este suficient să spunem că tinerii participă sau nu. Există diferite grade în care tinerii pot fi implicați sau pot prelua responsabilitatea, în funcție de situația locală, de resurse, de nevoi și de nivelul de experiență. Roger Hart propune un model al așa-numitei „scări a participării copiilor”⁸, care ilustrează diferitele grade de implicare a copiilor și tinerilor în proiecte, organizații sau comunități.

Roger Hart definește opt grade de implicare a tinerilor, fiecare dintre gradele corespunzătoare unei trepte a unei scări:

Treapta 8: Luarea deciziilor raționale

Proiectele sau ideile sunt inițiate de tineri, care îi invită pe adulți să participe la procesul de luare a deciziilor în calitate de parteneri.

Treapta 7: Tinerii conduși și inițiați

Proiectele sau ideile sunt inițiate și dirijate de tineri; adulții pot fi invitați să ofere orice sprijin necesar, dar un proiect poate continua fără intervenția lor.

Treapta 6: Procesul de luare a deciziilor în comun, inițiat de adulți

Adulții inițiază proiecte, dar tinerii sunt invitați să împărtășească puterea de decizie și responsabilitățile ca parteneri egali.



Figura: Adaptat de la: Hart, R., Children's participation from tokenism to citizenship, Centrul de cercetare Innocenti UNICEF, Florența, 1992

Treapta 5: Tinerii au fost consultați și informați

Proiectele sunt inițiate și conduse de adulți, dar tinerii oferă sfaturi și sugestii și sunt informați cu privire la modul în care aceste sugestii contribuie la deciziile sau rezultatele finale.

Treapta 4: Tinerii au fost consultați și informați

Proiectele sunt inițiate și conduse de adulți; tinerii sunt invitați să preia anumite roluri sau sarcini specifice în cadrul proiectului, dar sunt conștienți de influența pe care o au în realitate.

Figura: Adaptat de la: Hart, R., *Children's participation from tokenism to citizenship*, Centrul de cercetare Innocenti UNICEF, Florența, 1992

Treapta 3: Tineri simbolici (simbolic)

Tinerilor li se acordă anumite roluri în cadrul proiectelor, dar nu au nicio influență reală asupra deciziilor. Se creează iluzia (fie intenționat, fie neintenționat) că tinerii participă, atunci când, de fapt, nu au de ales cu privire la ceea ce fac și cum.

Treapta 2: Tinerii ca decorație

Tinerii sunt necesari în cadrul proiectului pentru a reprezenta tinerii ca un grup defavorizat. Ei nu au niciun rol semnificativ (cu excepția faptului că sunt prezenți) și - așa cum se întâmplă cu orice decorații - sunt puși într-o poziție vizibilă într-un proiect sau organizație, astfel încât să poată fi văzuți cu ușurință de către străini.

Treapta 1: Tinerii sunt manipulați

Tinerii sunt invitați să participe la proiect, dar nu au nicio influență reală asupra deciziilor și rezultatelor lor. De fapt, prezența lor este folosită pentru a atinge un alt obiectiv, cum ar fi câștigarea alegerilor locale, crearea unei impresii mai bune a unei instituții sau asigurarea unor fonduri suplimentare de la instituții care sprijină participarea tinerilor.

Scara participării tinerilor poate fi un instrument foarte util pentru practicanți, care doresc să analizeze critic modul în care proiectele sau inițiativele participative funcționează în propriile comunități. Dar acest model poate, de asemenea, sugera în mod fals o ierarhie a gradelor de participare a tinerilor și poate încuraja eforturile de a atinge cele mai înalte trepte cu orice preț. Prin urmare, este important să ne amintim că gradul în care tinerii sunt sau ar trebui să fie implicați depinde de situația locală, de ceea ce trebuie realizat, de experiența existentă, etc. Uneori poate fi destul de dificil să se vadă exact care este nivelul de participare într-un proiect, fie din cauza complexității sale, fie din cauza faptului că nu există granițe clare între diferite trepte. Gradul de implicare poate evolua și în timp.

4. Categoria tematică 2: Drepturile persoanelor cu dizabilități

4.1 Ce este dizabilitatea?

O dizabilitate este orice limitare fizică sau mentală (tulburare) care îngreunează o persoană să efectueze anumite activități (limitarea activității) și să interacționeze cu lumea din jurul ei (restricții de participare).

Dizabilitatea este, în general, definită ca rezultat al unei tulburări care poate fi fizică, cognitivă, mentală, senzorială, emoțională, de dezvoltare sau o combinație a acestora. O dizabilitate poate fi prezentă de la naștere sau prezentă pe tot parcursul vieții unei persoane. Dizabilitate este un termen umbrelă care cuprinde deficiențe, restricții de activitate și restricții de participare. Tulburările pot include dizabilități fizice, senzoriale și cognitive sau de dezvoltare. Tulburările mintale (cunoscute și sub numele de dizabilitate psihiatrice sau psihosociale) și diferite tipuri de boli cronice pot fi, de asemenea, considerate dizabilități. O dizabilitate poate apărea pe tot parcursul vieții unei persoane sau poate fi prezent de la naștere.

Mai jos sunt câteva tipuri de dizabilități care afectează oamenii:

- Vizuale
- De mișcare
- De gândire
- De memorie
- De învățare
- De comunicare
- De audiere
- De sănătate mintală
- De relații sociale

4.2 Definiții și clasificare dizabilități

Intelectual

„Se aplică condițiilor care apar în perioada de dezvoltare (vârsta 0-18 ani) asociată cu deficiențe ale funcțiilor mentale, dificultăți în învățare și îndeplinirea anumitor abilități zilnice de viață și limitări ale abilităților adaptive în contextul mediilor

comunitare, comparativ cu altele de aceeași vârstă. Include: Sindromul Down, scleroza tuberoasă, sindromul cri-du-chat.

Tulburarea specifică de deficit de învățare/ atenție (ADD) (altă decât intelectuală) - deficiențele de învățare sunt un termen general care se referă la un grup de dizabilități, presupus din cauza disfuncției sistemului nervos central, mai degrabă decât a unei dizabilități intelectuale, acoperind dificultăți semnificative în dobândirea și utilizarea abilităților organizaționale, ascultarea, vorbirea, citirea, scrierea, raționarea sau abilitățile matematice.

Autismul (inclusiv sindromul Asperger și Tulburarea pervazivă de dezvoltare) - autismul este folosit pentru a descrie tulburări pervazive de dezvoltare care implică tulburări cognitive, comunicare interpersonală, interacțiuni sociale și comportament (în special comportamente obsesive, ritual, stereotipe și rigide)."

Fizic

„Folosit pentru a descrie condițiile care pot fi atribuite unei cauze fizice sau a unui impact asupra capacității de a efectua activități fizice, cum ar fi mobilitatea. Dizabilitatea fizică include, de adesea, deficiențe ale sistemelor neuromusculoscheletale, incluzând, de exemplu, efectele paraplegiei, cvadriplegiei, distrofiei musculare, bolii neuronului motor, tulburărilor neuromusculare, paraliziei cerebrale, absenței sau deformării de membre, spina bifida, artritei, durerilor de spate, ataxiei, formării oaselor sau degenerării, scoliozei. Include: deficiențe ale sistemelor neuromusculoscheletale, inclusiv, de exemplu, efectele paraplegiei, tetraplegiei, distrofiei musculare, bolii neuronului motor, tulburărilor neuromusculare, paraliziei cerebrale, absenței sau deformării membrelor, spina bifida, artritei, durerilor de spate, ataxiei, formării oaselor sau degenerării, scoliozei.”

Leziuni cerebrale dobândite

Leziunile cerebrale dobândite sunt folosite pentru a descrie dizabilități multiple care apar din deteriorarea creierului dobândite după naștere. Duc la deteriorarea funcționării cognitive, fizice, emoționale sau independente. Pot fi ca urmare a accidentelor, a accidentului vascular cerebral, tumorilor cerebrale, infecției, otrăvirii, lipsei de oxigen sau bolilor neurologice degenerative.

Neurologice (inclusiv epilepsia și boala Alzheimer)

Se aplică deficiențelor sistemului nervos care apar după naștere, includ epilepsia și demențele organice (de exemplu, boala Alzheimer), precum și condiții cum ar fi scleroza multiplă și boala Parkinson.

Orb și surd (dual-senzorial)

„Se referă la deficiențe senzoriale duale asociate cu restricții severe în comunicare și participarea la viața comunității. Orbirea și surzirea nu este doar o afectare a

vederii cu o pierdere a auzului sau o pierdere a auzului cu o afectare a vederii. A fi orb și surd este o dizabilitate unică, care necesită practici distincte de comunicare și predare.”

Văz

„Include orbirea și afectarea vederii (necorectată cu ochelari sau lentile de contact), care pot provoca restricții severe în comunicare și mobilitate și în capacitatea de a participa la viața comunității.”

Auz

”Cuprinde surzenia, afectarea auzului, pierderea auzului.”

Discurs

„Cuprinde pierderea vorbirii, afectarea și/ sau dificultatea de a fi înțeles.”

Psihiatric

„Dizabilitatea psihiatrică include simptome recunoscute și modele de comportament, frecvent asociate cu stresul, care pot afecta funcționarea personală în activitatea socială normală. Include efectele tipice ale unor afecțiuni cum ar fi schizofrenia, tulburările afective, tulburările de anxietate, comportamentele dependente, tulburările de personalitate, stres, psihoză, depresie și tulburări de adaptare. În cazul dizabilităților psihiatrice, este de așteptat, în mod normal, să existe un diagnostic. Problemele generale legate de comportament (în cazul în care nu există un diagnostic specific) ar trebui să se reflecte în datele privind nevoile de sprijin (de exemplu, nevoile de sprijin în legătură cu „interacțiunile interpersonale și relațiile”), mai degrabă decât aici în „grupul de handicap”. Include efectele tipice ale unor afecțiuni cum ar fi schizofrenia, tulburările afective, tulburările de anxietate, comportamentele dependente, tulburările de personalitate, stres, psihoză, depresie și tulburări de adaptare.”

Întârziere în dezvoltare

„Se aplică copiilor cu vârste cuprinse între 0 și 5 ani, în cazul în care condițiile au apărut în perioada de dezvoltare timpurie, dar nu a fost făcut nici un diagnostic specific și grupul de dizabilități specific nu este încă cunoscut.” (Servicii naționale pentru persoanele cu dizabilități, 2021)

4.3 Discriminarea pe baza dizabilității

Ce este discriminarea persoanelor cu dizabilități (abilitism)?

Discriminarea persoanelor cu dizabilități, apirofobia sau, în unele surse, abilitismul sunt discriminarea și prejudecățile sociale împotriva persoanelor cu dizabilități. Discriminarea persoanelor cu dizabilități îi situează în mod caracteristic pe cei cu dizabilități mai jos decât pe cei fără handicap. Se bazează pe atribuirea și negarea anumitor abilități, îndemânări și caracteristici oamenilor, cum ar fi rezistența. Discriminarea persoanelor cu dizabilități poate apărea ca o atitudine în favoarea celor fără handicap (abilitism) sau o atitudine anti-dizabilități (neabilitism). Cu toate acestea, termenul de abilitism este mai incluziv (Comisia pentru egalitate și drepturile omului, 2020).

Care sunt diferitele tipuri de discriminare a persoanelor cu dizabilități?

Discriminarea persoanelor cu dizabilități poate fi de șase tipuri diferite:

Discriminare directă: Atunci când se dezavantajează un angajat față de ceilalți membri ai personalului din cauza dizabilității lor.

Discriminare indirectă: Atunci când se stabilește o practică, o politică sau o regulă care se aplică în mod egal tuturor, dar care are un efect mai rău asupra unor angajați din cauza dizabilității acestora.

Lipsa unor adaptări rezonabile: Atunci când nu se reușesc schimbările practice rezonabile la locul de muncă pentru a ajuta un angajat cu dizabilități.

Discriminarea persoanelor cu dizabilități: Când se tratează cineva negativ din cauza a ceva care provine din dizabilitatea acestora.

Hărțuire: Când se tratează un angajat într-un mod care îi face să se simtă umiliți sau ofensați. Acest lucru include să îi poreclim sau să facem glume despre dizabilitatea acestora.

Victimizare: Când se maltratează un angajat pentru a face o plângere cu privire la discriminarea împotriva lor sau pentru a sprijini pe cineva care a făcut acest lucru (Bright HR, 2021).

Cum arată abilitismul?

Câteva exemple de cetățenie activă sunt prezentate mai jos:

- Nerespectarea legilor privind drepturile persoanelor cu dizabilități
- Elevii cu dizabilități care primesc educație în școli separate
- Utilizarea de restricție sau izolare ca o modalitate de a controla elevii cu dizabilități
- Separarea adulților și copiilor cu dizabilități în diferite instituții
- Neincluderea accesibilității în planurile de proiectare a clădirilor
- Semne, butoane de lift etc. care nu utilizează alfabet Braille în locuri
- Necrearea de site-uri accesibile

- Argumentarea că persoanele cu dizabilități trebuie să fie "reparate" sau să creadă că au nevoie de ele
- Să facă mișto de persoanele cu dizabilități
- Prevenirea includerii persoanelor cu dizabilități în serviciile de cazare (Eisenmenger, 2019).

Care sunt cele mai agresive micro-agresiuni?

Discriminarea pe criterii de dizabilitate poate fi uneori foarte evidentă și, uneori, sub formă de microagresiune. Termenul de microagresiune a fost inventat pentru prima dată de psihologul Chester Pierce de la Harvard Medical School în anii 1970 ca răspuns la insultele dintre studenții albi și negri. În 2007, psihologul Universității Columbia, Derald Sue, a popularizat și definit termenul.

Micro-agresiunea este un comportament subtil, verbal sau non-verbal, conștient sau inconștient, îndreptat către un membru al unui grup marginalizat care are un efect degradant și dăunător. Deși nu este la fel de dăunătoare ca prejudecățile directe sau intoleranța, microagresiunea are un impact negativ asupra victimelor. Poate fi dificil de distins, deoarece se poate face în mod conștient sau inconștient. Cu toate acestea, stereotipurile pe care persoana le-a dobândit anterior pot fi un exemplu de potențială micro-agresiune. Micro-agresiunea este un tip de acțiune care poate avea repercusiuni psihologice atunci când este expusă în mod constant. De fapt, expunerea la micro-agresiunile cronice poate avea un impact serios asupra sănătății mintale. Persoanele cu dizabilități se pot confrunta adesea cu microagresiune. Mai jos sunt câteva exemple de microagresiune la care persoanele cu dizabilități sunt expuse.

- „Este atât de penibil”.
- „Ești atât de retardat”
- „Tipul ăla e nebun.”
- „Te porți atât de bipolar astăzi.”
- „Nu ți-ai luat medicamentele?”
- „Este ca și cum orbul ar conduce orbul.”
- “Ideile mele au căzut pe urechi surde.”
- “E o psihopată”.
- „Sunt super obsedat/ă despre modul în care îmi curăț apartamentul.”
- „Pot să mă rog pentru tine?”
- „Nici măcar nu mă gândesc la tine ca la o persoană cu handicap.”

Astfel de afirmații sunt gânduri care implică faptul că o persoană cu dizabilități este inadecvată, handicapul este rău, negativ și o problemă care trebuie corectată. Mulți oameni nu doresc să insulte și mulți au intenții bune, dar chiar și comentariile și acțiunile bine intenționate pot face uneori rău grav altora.” (Eisenmenger, 2019)

Tipuri de micro-agresiuni

Derald Wing Sue și colegii s-au concentrat pe unele tipuri de microagresiune. Aceste tipuri sunt detaliate mai jos.

Micro-asalturi

Micro-asaltul este cel mai evident tip de microagresiune. Este adesea făcut intenționat, iar persoana care o face știe că este dăunătoare și insultătoare. De exemplu, poate fi de a folosi termeni de argou pentru a se referi la cineva de o anumită rasă, chiar dacă termenul folosit este cunoscut a avea un sens derogatoriu. De exemplu, "negru" sau "handicapat" etc.

Micro-insulte

Micro-insultele nu sunt atât de evidente ca micro-atacurile. Acest lucru face dificilă distingerea dacă există un micro-atac sau nu. De multe ori se referă la sensul secundar din spatele a ceea ce se spune. Deși poate părea un compliment din exterior, persoana se poate simți insultată. De exemplu, gândindu-se că o persoană este angajată din cauza genului său, nu din cauza calificărilor sale, se încadrează în această categorie.

Micro-invalidări

Microinvalidarea implică afirmarea faptului că experiențele de prejudecată ale unui grup marginalizat nu sunt semnificative. Spunând că sunt prea reactivi sau foarte sensibili la ceea ce se spune se încadrează în această categorie. Cu alte cuvinte, o micro-invalidare poate urma un micro-atac sau o micro-traumă. Un exemplu în acest sens este de a descrie un eveniment cu care oamenii empatizează ca fiind „sensibilizant” și încearcă să-l ignore.

Micro-agresiune de mediu

Acesta conține mesajul care determină persoana să se simtă marginalizată și incapabilă să găsească un răspuns în mediu. De exemplu, un copil care se uită la un program de televiziune și vede doar actori de o rasă diferită se poate simți exclus sau nereprezentat din cauza portretizării mass-media. Dincolo de indivizi, putem lua în considerare și grupurile afectate de micro-atacuri în acest context (Demirkıran, 2021).

Cum putem comunica cu o persoană cu dizabilități?

Acordând atenție anumitor principii atunci când comunicați cu o persoană cu dizabilități, veți face comunicarea cu ei mai puternică. Mai jos sunt câteva sugestii pe care le puteți aplica pentru persoanele cu dizabilități.

- Când cineva cu dizabilități îți explică dizabilitatea, credeți și nu o judecați.
- Nu imitați tipurile de handicap ale persoanelor.
- Nu refuzați cererile de cazare ale persoanelor cu dizabilități.
- Nu faceți presupuneri despre ceea ce are nevoie o persoană cu dizabilități.
- Nu atingeți echipamentul unei persoane cu handicap fără permisiune.
- Nu puneți întrebări ofensatoare.
- Nu vorbiți în numele unei persoane cu dizabilități, cu excepția cazului în care vi se solicită în mod explicit acest lucru.
- Vorbiți și informați copiii și tinerii despre dizabilități
- Încercați să includeți accesibilitatea în toate activitățile dvs. (Guvernul Queensland, 2018).

4.4 Drepturile persoanelor cu dizabilități

„Convenția și Protocolul opțional privind drepturile persoanelor cu dizabilități” (A/RES/61/106) a fost adoptată la 13 decembrie 2006 la sediul Organizației Națiunilor Unite din New York și a fost deschisă spre semnare la 30 martie 2007. Au fost 82 de

semnatori ai Convenției, 44 de semnatori ai Protocolului opțional și o ratificare a Convenției. Acesta este cel mai mare număr de semnatori din istorie ai unei convenții ONU în ziua deschiderii acesteia. Acesta este primul tratat cuprinzător privind drepturile omului din secolul XXI și este prima convenție privind drepturile omului deschisă spre semnare de către organizațiile de integrare regională. Convenția a intrat în vigoare la 3 mai 2008.

Convenția urmărește decenii de muncă ale Organizației Națiunilor Unite pentru a schimba atitudinile și abordările persoanelor cu dizabilități. Aduce la un nou nivel mișcarea de a privi persoanele cu dizabilități ca „obiecte” de caritate, tratament medical și protecție socială spre a privi persoanele cu dizabilități ca „subiecte” cu drepturi, care sunt capabili să își revendice aceste drepturi și să ia decizii pentru viața lor pe baza consimțământului lor liber și informat, precum și să fie membri activi ai societății.

Convenția este concepută ca un instrument pentru drepturile omului cu o dimensiune explicită, de dezvoltare socială. Aceasta adoptă o clasificare largă a persoanelor cu dizabilități și reafirmă faptul că toate persoanele cu orice tip de dizabilitate trebuie să se bucure de toate drepturile omului și libertățile fundamentale. Acesta clarifică și califică modul în care toate categoriile de drepturi se aplică persoanelor cu dizabilități și identifică domeniile în care trebuie făcute adaptări pentru ca persoanele cu dizabilități să își exercite în mod eficient drepturile și domeniile în care drepturile lor au fost încălcate și în care trebuie consolidată protecția drepturilor.

Convenția a fost negociată în cadrul a opt sesiuni ale unui comitet ad-hoc al Adunării Generale din 2002 până în 2006, devenind astfel cel mai rapid tratat negociat privind drepturile omului.”

Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități

Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități include următoarele articole și explicații.

Preambul

Articolul 1 - Scop

Articolul 2 - Definiții

Articolul 3 - Principii generale

Articolul 4 - Obligații generale

Articolul 5 - Egalitatea și nediscriminarea

Articolul 6 - Femeile cu dizabilități

Articolul 7 - Copiii cu dizabilități

Articolul 8 - Sensibilizarea

Articolul 9 - Accesibilitatea

Articolul 10 - Dreptul la viață

Articolul 11 - Situații de risc și urgențe umanitare

Articolul 12 - Recunoașterea egală în fața legii

Articolul 13 - Accesul la dreptate

Articolul 14 - Libertatea și securitatea persoanei

Articolul 15 - Libertatea torturii sau a pedepselor sau tratamentelor crude, inumane sau degradante

Articolul 16 - Libertatea de exploatare, violență și abuz
Articolul 17 - Protejarea integrității persoanei
Articolul 18 - Libertatea de mișcare și naționalitatea
Articolul 19 - Trăirea independentă și includerea în comunitate
Articolul 20 - Mobilitatea personală
Articolul 21 - Libertatea de exprimare și de opinie și accesul la informații
Articolul 22 - Respectarea vieții private
Articolul 23 - Respectul față de casă și familie
Articolul 24 - Educația
Articolul 25 - Sănătatea
Articolul 26 - Abilitarea și reabilitarea
Articolul 27 - Munca și ocuparea forței de muncă
Articolul 28 - Nivelul adecvat de trai și de protecție socială
Articolul 29 - Participarea la viața politică și publică
Articolul 30 - Participarea la viața culturală, recreere, agrement și sport
Articolul 31 - Statistica și colectarea datelor
Articolul 32 - Cooperarea internațională
Articolul 33 - Punerea în aplicare și monitorizarea la nivel național
Articolul 34 - Comitetul privind drepturile persoanelor cu dizabilități
Articolul 35 - Rapoarte ale statelor părți
Articolul 36 - Examinarea rapoartelor
Articolul 37 - Cooperarea dintre statele părți și comitet
Articolul 38 - Relația Comitetului cu alte organe
Articolul 39 - Raportul Comitetului
Articolul 40 - Rapoarte ale partidelor statelor
Articolul 41 - Depozitar
Articolul 42 - Semnătură
Articolul 43 - Consimțământul de a-și asuma obligații
Articolul 44 - Organizații de integrare regională
Articolul 45 - Intrarea în vigoare
Articolul 46 - Rezerve
Articolul 47 - Amendamente
Articolul 48 - Denunțarea
Articolul 49 - Formatul accesibil
Articolul 50 - Texte autentice

Pentru a vizualiza detaliile Convenției privind drepturile persoanelor cu dizabilități:
[Faceți clic](#)

4.5 Susținerea

Definiția din dicționar a susținerii (~ eng. advocacy) este de a face recomandări sau de a obține sprijin public pentru un anumit rezultat sau politică. Deoarece definiția generală nu are o bază generală, susținerea poate fi definită și utilizată într-o varietate de contexte. Din perspectiva organizațiilor bazate pe drepturi care lucrează pentru realizarea drepturilor omului, susținerea poate fi definită ca orice

acțiune întreprinsă de indivizi sau grupuri pentru a promova, respecta, proteja și pune în aplicare drepturile lor.

Deși poate părea un concept complex, susținerea face parte din activitatea de zi cu zi a organizațiilor bazate pe drepturi. Susținerea este un instrument pentru realizarea visului unei vieți mai bune. Cu alte cuvinte, susținerea înseamnă transformarea politicilor, practicilor și, în cele din urmă, a structurii sociale, care provoacă inegalitate și afectează negativ viața noastră, pe baza egalității (ONU, 2016).

Unele caracteristici comune ale susținerii sunt enumerate mai jos:

- Schimbarea este implementată pentru a influența problema dorită și persoanele relevante, legile, instituțiile și politicile.
- Susținerea este un proces. Are loc într-un scop specific pe termen scurt, mediu și/ sau lung. • Prin urmare, nu este realist să ne așteptăm ca schimbarea să aibă loc imediat. Este nevoie de timp pentru a schimba și a transforma politicile, practicile și atitudinile.
- Susținerea este un efort planificat. Acesta constă din diverse activități/ acțiuni bine definite (Egbatan, 2017).

Cele trei tipuri de susținere

Auto-susținerea

„Auto-susținerea se referă la capacitatea unui individ de a comunica, negocia sau afirma în mod eficient interesele, dorințele, nevoile și drepturile lor (VanReusen et al., 1994). Auto-susținerea înseamnă înțelegerea punctelor forte și a nevoilor cuiva, stabilirea obiectivelor personale, cunoașterea drepturilor și responsabilităților legale și comunicarea acestora cu ceilalți. Auto-susținerea vorbește pentru sine!”

Susținerea individuală

În susținerea individuală, o persoană sau un grup de oameni își concentrează eforturile pe doar una sau două persoane. Potrivit grupului Inclusion Advocacy, „Susținerea este atunci când crezi că ceva nu este corect sau că cineva te-a tratat rău și vrei să faci ceva pentru a schimba , pentru a avea pe cineva care să stea lângă tine.”

Există două forme comune de susținere individuale. Acestea sunt activități informale și formale de susținere. Atunci când oamenii, cum ar fi părinții, prietenii, membrii familiei sau agențiile, vorbesc și pledează pentru persoanele vulnerabile, se numește susținere informală. Susținerea formală este formată din organizații care lucrează cu și plătesc profesioniști pentru activitatea de susținere.

Sistemul de susținere

„Promovarea sistemelor este despre schimbarea politicilor, legilor sau regulilor care afectează modul în care o persoană își trăiește viața. Aceste eforturi pot viza o agenție locală, de stat sau națională. Accentul se poate pune pe schimbarea legilor sau pur și simplu a politicilor scrise sau nescrise. Ceea ce este vizat depinde de tipul de problemă și de cine are autoritate asupra ei.” (Universitatea Virginia de Vest, 2021)

Pe cine susținem?

Oricine visează la o viață mai bună bazată pe egalitate face parte din procesul de susținere. În general, subiectele susținerii sunt persoanele direct afectate de o problemă socială sau organizații formate de cei care le reprezintă. Adică, atât persoanele fizice, cât și organizațiile pot fi subiect al susținerii. Persoanele cu dizabilități care ar trebui să fie implicate în activități de susținere pe orice problemă legată de persoanele cu dizabilități sunt chiar persoanele cu dizabilități. Este important ca persoanele cu dizabilități să-și formeze propriile organizații, să-și stabilească propria agendă de situații problematice, să-și dorească soluții și să-și prezinte cererile pentru drepturi. Atunci când este necesar, aceștia se pot reuni și pot coopera cu alte organizații ale persoanelor cu dizabilități. Activitatea de susținere este o acțiune colectivă și cu mai mulți actori.

Cum să susținem?

1. Mai jos sunt pașii care trebuie urmați în procesul de susținere:
2. Se identifică problema.
3. Se colectează informații despre problema identificată.
4. Se stabilesc obiectivele și țelurile pentru susținere.
5. Se determină grupul țintă care trebuie susținut.
6. Acțiunile în conformitate cu obiectivele și scopurile sunt stabilite.
7. Colaborările se multiplică.
8. Se efectuează studii de monitorizare și evaluare (Egbatan, 2017).

Ce face un susținător al drepturilor persoanelor cu dizabilități?

Susținerea persoanelor cu dizabilități poate include:

- Informarea persoanelor cu dizabilități cu privire la drepturile omului și identificarea cazurilor de discriminare.
- Ajutarea persoanelor cu dizabilități să-și protejeze drepturile prin discuții și scris cu persoane și organizații pentru a crește gradul de conștientizare a problemelor și a căuta soluții.
- Asistarea persoanelor cu dizabilități în negocierea proceselor de cereri sau a acțiunilor legale pentru a-și pune în aplicare drepturile omului.
- Scrierea de aplicații și lobby-ul guvernului pentru a face schimbări care să îmbunătățească și să protejeze drepturile persoanelor cu dizabilități.
- Militarea pentru schimbări sociale prin discuția cu mass-media pentru a crește gradul de conștientizare și a evidenția tratamentul nedrept al persoanelor cu dizabilități.

În general, persoanele cu dizabilități trebuie să aibă o serie de competențe, precum:

- Conștientizarea handicapului, cunoașterea modului de comunicare și de sprijinire a persoanelor cu diferite dizabilități.
- Înțelegerea legilor, documentelor legale și jurisdicțiilor.
- Înțelegerea proceselor din organizațiile care se ocupă de supraveghere și reclamații.
- Aplicarea susținerii în ceea ce privește o abordare a drepturilor omului.
- Abilități de negociere.
- Lobby și desfășurarea unor campanii eficiente.

Sușinătorii profesionali ai persoanelor cu dizabilități dezvoltă adesea aceste abilități prin formare specializată în cadrul organizațiilor de susținere pentru dizabilitate sau printr-o serie de programe de formare scurtă bazate pe comunitate.

Sușinerea persoanelor cu dizabilități include următorii pași:

- Oferirea de consiliere.
- Luarea de decizii în numele altcuiva.
- Oferirea de mediere.
- Furnizarea de gestionare a cazurilor (DARU, 2021).

Secțiunea 2 - partea practică

5. Instrumente de educație non-formală pentru învățare

Descrierea unui „instrument pentru învățare”

Conceptul de „instrument pentru învățare” a fost o dezbatere continuă în rândul persoanelor care lucrează în domeniul educației non-formale și al muncii pentru tineret. Instrumentele și metodele de învățare sunt de obicei denumite „activități”, deoarece participanții sunt activi mental și, de obicei, de asemenea activi fizic. Cu toate acestea, ele sunt mai mult decât activități - ceva de făcut pentru a umple timpul: au obiective educaționale clare și le folosim cu un scop. Uneori, activitățile sunt numite „jocuri”. Acest lucru implică faptul că activitățile sunt, de asemenea, distractive, și sunt! Din păcate, unii oameni asociază cuvântul „joc” cu jocul copiilor mici și uită valoarea educațională serioasă a jocurilor.

Conform definiției de lucru a lui Miguel Angel Garcia Lopez (formator și evaluator) a „instrumentelor educaționale”, care a fost utilizată în domeniul tineretului:

„Un instrument educațional ar putea fi definit ca un instrument de transfer și implementare a obiectivelor educaționale într-o practică, care implică participanții în procesul de învățare. Un instrument educațional ar trebui să „fie de sine stătător”. Aceasta înseamnă că ar trebui să modeleze un proces de învățare, poate scurt, dar complet, cu tema, tehnicile, grupul țintă, materialele, calendarul, evaluarea, sfaturile pentru utilizare... Poate fi un exercițiu de simulare, un atelier de creație, un joc de rol, o activitate în aer liber etc. Un instrument „de sine stătător” nu înseamnă că ar trebui să fie ceva fix sau închis. Atunci când îl utilizați într-un alt context, ar trebui să fie adaptat, dezvoltat în continuare, combinat ... Transferabilitatea este într-adevăr una dintre caracteristicile inerente și scopul final al oricărui instrument educațional.

În scopul acestui document, un instrument de învățare este...

- Un instrument de realizare a unui obiectiv educațional sau de învățare
- Ceva care implică participanții într-un proces de învățare
- Un element al unui proces de învățare sau un proces complet de învățare de sine stătător
- Ceva care poate fi adaptat la diferite situații și obiective de învățare



Explicații figura: partea stângă

- Un instrument pentru învățare îndeplinește următoarele criterii:
- Poate include elemente de metode generice (discuții, film etc.)
- Transferabilitatea este un factor căutat aici
- Oferă o posibilitate participanților să își identifice propria lor învățare
- Nu este fix sau închis, ci mai degrabă deschis pentru adaptare conform contextului, grupului țintă, etc.

Explicații figura: partea dreaptă

- Este un instrument pentru a transfera obiectivele educaționale în practică
- Include participanții în procesul de învățare
- Instrumentul ar trebui să fie de sine stătător
- Combină tema, tehnicile, grupul țintă, materialele, sincronizarea, sfaturi pentru utilizare etc. în descrierea sa.

Care sunt instrumentele și metodele utilizate în formările NFE?

O metodă este punctul în care participanților li se prezintă toate planurile de formare. Ca atare, este responsabil pentru a comunica multe despre acest proces anterior. La un nivel fundamental, metoda trebuie să se refere la viziunea și scopul formării - cu alte cuvinte, valorile fundamentale, obiectivele generale și obiectivele specifice. Metoda aleasă trebuie să îndeplinească un obiectiv specific și, de asemenea, să reprezinte un sistem de valori centrale pentru întreaga întreprindere.

Există diferite tipuri de instrumente și metode pe care le folosim atunci când proiectăm sesiunile noastre. Putem enumera aceste instrumente ca jocuri energizante, spărgătoare de gheață, dinamica grupului și activitățile de team building, jocuri de rol, simulări, tehnici teatrale, studii de caz, discuții de grup etc.

Jocuri energizante, spărgătoare de gheață și activități de team building

Fie că este vorba de o configurare informală, un schimb de tineri sau un seminar mare de formare, participanții trebuie să simtă întotdeauna că au stabilit o anumită asemănare cu alții. Prin crearea unui mediu de învățare cald, prietenos și personal, oamenii vor participa mai mult și vor învăța mai mult. Cu alte cuvinte, în calitate de facilitatori și formatori, este de datoria noastră să pregătim participanții și să îi prezentăm noului lor mediu de învățare. Cel mai distractiv și interactiv mod de a face acest lucru este de a încorpora activități de grup, cum ar fi spărgătoare de gheață, activități de team building și jocuri energizate.

Energizantele sunt activități rapide și distractive pentru a anima un grup. Ele sunt deosebit de utile după o masă, când grupurile pot fi obosite sau târziu în zi când energia și motivația scad.

Termenul de "**spărgător de gheață**" provine de la "a sparge gheața", care, la rândul său, provine de la nave speciale numite "spărgătoare de gheață", care sunt concepute pentru a sparge gheața în regiunile arctice. Și, la fel cum aceste nave facilitează călătoria altor nave, un spărgător de gheață ajută la curățarea căii pentru ca învățarea să se întâmple, făcând cursanții mai confortabili și încurajând conversația. În mod specific, un **spărgător de gheață** este o activitate menită să ajute oamenii să se cunoască reciproc și, de obicei, implică schimbul de nume și alte informații de bază.

O **activitate de team building** este concepută pentru a ajuta grupurile să formeze legături și să devină o echipă. Activitățile de team building diferă de spărgătorii de gheață prin faptul că membrii grupului au învățat deja numele celuilalt și, probabil, unele informații personale, iar accentul este pe a face grupul să devină mai coerent și să înceapă să se obișnuiască să lucreze și să învețe împreună.

Adesea, un spărgător de gheață, o activitate de team building și un energizant se suprapun. De exemplu, în timpul unei activități în care participanții sunt rugați să se alinieze în ordine alfabetică după prenume, participanții vor învăța numele celuilalt (tipic unui spărgător de gheață), vor lucra împreună ca o echipă pentru a forma linia (team building), și să devină motivat prin abilitatea de a se ridica și a se mișca în jurul camerei (un energizant).

Principala diferență dintre aceste trei instrumente rezultă din obiectivele planificate ale sesiunii și calendarul instrumentelor. Energizantele sunt utilizate, în principiu, pentru a aduce unele mișcări, sunete și moduri distractive de a anima grupul, în timp ce spărgătoarele de gheață sunt utilizate în principal pentru a servi scopului de „a ne cunoaște unul pe celălalt”. Activitățile de team building pot implica ambele instrumente, dar diferă în ceea ce privește experiența de învățare prin experiență. Jocurile de echipă sunt experiențe concrete pentru participanții cărora le place să lucreze și să se joace împreună, precum și să dezvolte spiritul de echipă și să crească dinamica grupului. Prin urmare, o activitate de team building trebuie să fie încheiată cu o secțiune de informare planificată în prealabil la sfârșitul experienței în care participanții pot avea spațiul necesar pentru a reflecta asupra experiențelor lor de învățare.

Exemplu de resurse

Energizante

Salată de fructe: Facilitatorul împarte participanții într-un număr egal de trei până la patru fructe, cum ar fi portocale și banane. Participanții se așază pe scaune într-un cerc. O persoană trebuie să stea în centrul cercului de scaune. Facilitatorul strigă numele unuia dintre fructe, cum ar fi "portocale", și toate portocalele trebuie să schimbe locurile unul cu altul. Persoana care stă în mijloc încearcă să-și ia unul dintre locuri în timp ce se mișcă, lăsând o altă persoană în mijloc fără scaun. Noua persoană din mijloc strigă un alt fruct și jocul continuă. Un apel de „salată de fructe” înseamnă că toată lumea trebuie să-și schimbe locurile.

Ochii conectați: Participanții se află într-un cerc. Fiecare persoană face contact vizual cu o altă persoană de-a lungul cercului. Cei doi trec prin cerc și schimbă poziții, menținând în același timp contactul vizual. Multe perechi se pot schimba în același timp, iar grupul ar trebui să încerce să se asigure că toată lumea din cerc este inclusă în schimb. Începeți prin a încerca acest lucru în tăcere și apoi faceți schimb de saluturi în mijlocul cercului.

Jocul bananei : Se alege o banană sau un alt obiect, cum ar fi o legătură de chei. Participanții stau într-un cerc cu mâinile la spate. O persoană se oferă voluntar să stea în mijloc. Facilitatorul se plimbă prin afara cercului și strecoară în secret banana în mâna cuiva. Banana este apoi trecută în secret în jurul cercului din spatele participantului. Sarcina voluntarului din mijloc este de a studia fețele oamenilor și de a afla cine are banana. Când are succes, voluntarul își ocupă locul în cerc, iar jocul continuă cu o persoană nouă în mijloc.

Aplauzele la fotbal: Grupul pretinde că participă la un meci de fotbal. Facilitatorul alocă ovații specifice diferitelor secțiuni ale cercului, cum ar fi „pasează”, „lovește”, „dribla” sau „lovește mingea cu capul”. Când facilitatorul indică o secțiune, acea secțiune își strigă ovația. Când facilitatorul își ridică mâinile în aer, toată lumea strigă „Gol!”

Spărgătoare de gheață

Trei adevăruri și o minciună: Toată lumea își scrie numele, împreună cu patru informații despre ei înșiși pe o foaie mare de hârtie. De exemplu, „Lui Alfonse îi place să cânte, iubește fotbalul, are cinci soții și iubește evaluarea rurală participativă”. Participanții circulă apoi cu foile lor de hârtie. Ei se întâlnesc în perechi, își arată hârtia unul altuia și încearcă să ghicească care dintre „fapte” este o minciună.

Nume și adjective: Participanții se gândesc la un adjectiv pentru a descrie cum se simt sau cum sunt. Adjectivul trebuie să înceapă cu aceeași literă ca și numele lor, de exemplu, „Eu sunt Felix și sunt fericit”. Sau, „Eu sunt Matei și sunt minunat.” În timp ce spun asta, ei pot, de asemenea, mima o acțiune care descrie adjectivul.

Linia de sus: acesta este un joc rapid de spargere a gheții în cazul în care jucătorii trebuie să formeze o linie ordonată, fără nicio discuție, sau orice indicii verbale sau ajutor. Linia este formată din criterii prestabilite (cum ar fi înălțimea sau culoarea ochilor fiecărei persoane etc.). Sarcinile pot deveni mai complicate cu cât grupul se cunoaște mai bine. Acest spărgător de gheață ajută la dezvoltarea colaborării în echipă și a comunicării non-verbale. În proba de grup scurtă, participanții trebuie să se organizeze într-o linie în funcție de un anumit criteriu (cum ar fi înălțimea) fără a vorbi. Activitatea promovează comunicarea non-verbală și munca în echipă. Versiunile mai simple ale activității pot fi utilizate în stadiile incipiente ale dezvoltării grupului, în timp ce versiunile mai complexe pot fi utilizate pentru a provoca grupuri mai bine formate.

Titlu: Nod uman

Tip: Icebreaker, rezolvarea problemelor, team building

Obiectiv: Pentru a face participanții să lucreze împreună pentru a găsi o soluție pentru o problemă.

Numărul de participanți: 10-20.

Timp: 5-30 minute (depinde de un număr de participanți)

Instrumente pentru metode/ condiții: Niciunul

Reguli: Participanții stau într-un cerc umăr la umăr. Apoi li se cere să închidă ochii, să se miște încet spre centrul cercului și să găsească o mână peste acel cerc. În cele din urmă, fiecare mână ar trebui să aibă o pereche. Când fiecare este asociat, poate să deschidă ochii și să vadă situația. Sarcina principală a acestei activități este de a încerca să dezlege nodul uman fără a lăsa să plece de pe orice mâini și toată lumea ar trebui să ajungă în picioare într-un cerc conectat de mâini ca la început.

Recomandări: Cele mai bune și mai dificile noduri sunt făcute atunci când participanții vizează mâini care la început sunt cât mai departe de ei posibil. De asemenea, pentru a crește nivelul de dificultate, unii dintre participanți ar putea fi fie legați la ochi, fie rugați să rămână complet în tăcere.

Titlu: Joc cu ața

Tip: de spargerea gheții, de cunoaștere

Obiectiv: Pentru a obține mai multe informații diferite unul despre celălalt, a dezvolta conexiunea și încrederea

Numărul de participanți: 5-50.

Timp: 10-15 minute (depinde de un număr de participanți)

Instrumente pentru metode/condiții: Fire de lână/ frânghie

Reguli: Întregul grup face un cerc, o persoană ține o ață și își spune numele, vârsta și țara din care este. Apoi, acea persoană aruncă o altă bucată de ață la următoarea persoană într-un cerc, de preferință în direcția opusă, nu prea aproape, în timp ce încă deține o bucată de ață. Următoarea persoană, care ține acum și ea o bucată de ață, își spune, de asemenea, numele, vârsta, țara și dă ața la o altă persoană și astfel jocul merge mai departe. Jocul este gata atunci când fiecare persoană din grup ține o bucată de ață o dată și s-a prezentat. Are ca rezultat o „pânză de păianjen” largă, unde toată lumea se cunoaște puțin mai bine, se simte mai conectată.

Recomandări: Pentru a încuraja participanții, facilitatorul poate începe jocul. Tipul de informații pe care participanții le împărtășesc poate fi, de asemenea, modificat în funcție de cât de bine facilitatorul cunoaște un anumit grup, deoarece pot fi date mai multe întrebări personale (vise, obiective, hobby-uri, familie etc.).

Titlu: Ninja

Tip: Energizant

Obiectiv: Pentru a crea energie pozitivă și a sparge gheața din grup

Numărul de participanți: 5-50

Timp: 5-20 minute (depinde de un număr de participanți)

Instrumente pentru metode/ condiții: Nici unul

Reguli: Participanții stau într-un cerc, iar facilitatorul începe jocul punându-și mâinile în față arătând spre cineva din grup și spunând Hi; participantul care a fost îndreptat ar trebui să-și miște mâinile în sus spunând Ha; cei doi participanți care stau lângă cel care ține mâinile sus ar trebui să-l „ucidă” spunând Ho. Participantul care a spus Ha ar trebui să continue jocul arătând spre altcineva din cerc din nou și spunând Ceau. Jocul continuă așa până când cineva face o greșală sau îi ia prea mult timp să răspundă. Când se întâmplă acest lucru, persoana este eliminată din joc și continuă până când mai rămân 3 persoane.

Recomandări: La începutul jocului facilitatorii ar trebui să demonstreze modul în care se joacă, astfel încât alții să prindă ideea și să învețe mai repede. Nimeni nu

ar trebui eliminat din joc la început, deoarece este nevoie de puțin timp pentru a te obișnui cu el. Dacă jocul devine prea lent, facilitatorii ar trebui să încurajeze participanții să se miște mai repede, deoarece numai atunci devine interesant și chiar mai amuzant.

Titlu: Prinde degetul

Tip: Energizant

Obiectiv: Pentru a face un grup mai dinamic, conectat, concentrat

Numărul de participanți: Fără limită

Timp: 2-3 minute.

Instrumente pentru metode/ condiții: Niciunul

Reguli: Participanții stau într-un cerc, cu palma stângă în sus, iar cu degetul arătător drept îndreptat în sus și atingând palma întinsă a vecinului. Când facilitatorul numără până la trei, participanții trebuie să facă două lucruri: să își prindă degetul de pe mâna stângă și să prevină ca degetul drept să fie prins. Trebuie repetat de mai multe ori.

Recomandări: Participanții ar trebui încurajați să depună mult efort și energie în joc, deoarece nu reușește niciodată să atragă atenția tuturor, să aducă oamenii înapoi la momentul prezent la maximum. De asemenea, jocul poate fi jucat cu un cuvânt de declanșare diferit, de exemplu, "Brânză".

Titlu: Telefonul fără fir

Tip: Energizer, spărgător de gheață

Obiectiv: Pentru a crea energie pozitivă și a sparge gheața din grup

Numărul de participanți: Fără limită

Timp: 20 minute

Instrumente pentru metode/ condiții: Niciunul

Reguli: Toată lumea stă într-un cerc și cineva începe jocul șoptind o propoziție în ureche la o altă persoană din stânga. Apoi, această persoană din stânga trebuie să șoptească aceeași propoziție pe care tocmai auzise în urechea altei persoane din stânga. Trecerea propoziției se desfășoară într-un cerc, iar ultima persoană care o aude în cele din urmă o spune cu voce tare, astfel încât toată lumea să poată verifica dacă au auzit și au șoptit aceleași cuvinte sau nu. În cele din urmă, devine clar dacă „s-a rupt” firul telefonului sau nu.

Recomandări: Pentru a face acest joc mai dificil propoziții mai lungi sau chiar în limba străină pot fi transmise mai departe.

Titlu: Zombi

Tip: Energizer, spărgător de gheață

Obiectiv: Pentru a crea energie pozitivă și a sparge gheața din grup, a învăța numele membrilor grupului

Numărul de participanți: Fără limită

Timp: 20 minute

Instrumente pentru metode/ condiții: Niciunul

Reguli: Oamenii fac un cerc. În mijlocul acestui cerc există o persoană - Un ZOMBIE - care încearcă să prindă o persoană care este aleasă la întâmplare. Toți ceilalți oameni trebuie să strige numele acelei persoane-zombie care încearcă să îi prindă și, dacă o fac împreună și la timp, acea persoană este salvată de zombi. Dacă zombiul prinde persoana aleasă, ei schimbă locurile.

Recomandări: Înainte de a juca acest joc, este important ca participanții să își învețe reciproc numele, chiar și puțin.

Bingo uman: Va trebui să creați o foaie de bingo cu nume, deci, practic, o grilă de 5 x 5 (sau mai mare) de caracteristici personale, cum ar fi "are păr lung" sau "are mai mult de 5 frați" sau "a călătorit peste mări" etc. Înmânați aceste foi de bingo umane fiecărei persoane și dați-le un pix, iar apoi trimite-i să se amestece și să găsească oameni care se potrivesc în locurile libere. Fiecare jucător poate folosi o altă persoană doar o dată pe foaie. Deci, jocul se poate termina atunci când cineva trece un nume în întreaga grilă.

Activități de team building

Sticla în mijloc: Pune o sticlă de apă în mijloc și cere participanților să facă un cerc în jurul ei. Sarcina este ușoară; ei trebuie să numere până la 20 unul câte unul în timp ce au ochii îndreptați numai pe sticlă și nu vorbesc unul cu celălalt. Dacă doi oameni spun un număr în același timp, trebuie să o ia de la capăt. Când cineva spune un număr, oamenii de lângă ei nu pot spune un număr, altfel trebuie să o ia de la capăt. După 10 de minute de încercare și eșec, facilitatorul cere grupului să se reunească și să vorbească.

Teren minat: Echipa a ajuns la un câmp de luptă pe care au fost plasate mine. O persoană trebuie să încerce să traverseze câmpul de luptă la un moment dat fără a călca pe o mină. Odată ce un membru al echipei calcă pe o mină, trebuie să se

întoarce înapoi. Terenul minat poate fi o tablă de șah/ dame uriașă (3 x 3 metri), prelată (cu pătrate marcate), mochetă sau chiar conuri. Cardul de traseu este pregătit în prealabil și este ținut de către facilitator.

Regulile terenului minat:

- Este permisă o singură persoană pe câmpul minat în orice moment;
- Fiecare persoană trebuie să calce pe covoraș și să încerce să treacă, dacă nu reușește, atunci trebuie să meargă în spatele liniei și urmează ca următoarea persoană să încerce să treacă.
- Odată ce un participant se află pe terenul minat, restul echipei trebuie să tacă.
- Participanții activi se pot deplasa doar pe câte un pătrat odată. O mișcare poate fi în orice direcție.
- Numai facilitatorul știe care pătrate sunt sigure și va indica adecvat.

Misiune imposibilă: Facilitatorii pregătesc o listă de sarcini care trebuie îndeplinite de întregul grup. Sarcinile pot fi scrise pe o hârtie flipchart sau pe o hârtie A4 și date grupului. Grupul trebuie să se adune și să-și facă planul. Li se acordă o anumită perioadă de timp și trebuie să se întoarcă cu dovada realizărilor lor. Sarcinile pot încuraja participanții să părăsească unitatea de formare și să descopere orașul sau exteriorul, precum și să obțină mai multe informații despre grup, cum ar fi media de vârstă, culorile preferate, să cante un cântec împreună etc.

Covor magic: Cereți grupului să stea pe un „covor magic” (este importantă dimensiunea grupului de pe pătură sau prelată). Întregul grup trebuie să fie complet pe prelată. Odată ce toată lumea s-a așezat, spuneți grupului că urmează o plimbare cu covorul magic. Spuneți-le că au urcat deja 100 de metri în aer și sunt gata de plecare. Din păcate, instrucțiunile despre cum să conduceți și să aterizați covorul sunt pe cealaltă parte a covorului. Trebuie să îl întoarcă în timp ce stau pe el. Nimeni nu are voie să se dea jos de pe covor în orice moment. Dacă un grup pierde un membru din cauza unui dezastru/ căderi aviatice, trebuie să o ia de la capăt.

Instrumente pentru lucrul în grup

Munca de grup este fundamentul multor exerciții; se întâmplă atunci când oamenii lucrează împreună, își combină abilitățile și talentele diferite și se bazează pe punctele forte ale celuilalt pentru a finaliza o sarcină. Lucrările de grup:

- Încurajează responsabilitatea. Atunci când oamenii simt că sunt stăpâni pe ceea ce fac, sunt de obicei dedicați rezultatului și au grijă să asigure un rezultat bun.
- Dezvoltă abilitățile de comunicare. Oamenii trebuie să asculte, să înțeleagă ce spun alții, să fie receptivi la ideile lor și să fie capabili să-și spună propriile gânduri.

- Dezvoltă cooperarea. Oamenii învață curând că, atunci când lucrează pentru un scop comun, se descurcă mai bine dacă cooperează decât dacă concurează unul cu celălalt.

- Implică abilități de luare a deciziilor. Oamenii învață repede că cea mai bună modalitate de a lua decizii este să se uite la toate informațiile disponibile și să încerce să găsească o soluție care satisface toată lumea. Cineva care se simte lăsat în afara procesului de luare a deciziilor poate perturba activitatea grupului și nu poate onora deciziile luate de restul grupului.

Este important de remarcat faptul că munca de grup de succes trebuie să fie orientată spre sarcini; trebuie să existe o întrebare clară care trebuie să răspundă sau o problemă clar declarată care necesită soluții. Nu este productiv să le spui oamenilor pur și simplu să „discute problema”. Oricare ar fi subiectul, este esențial ca lucrarea să fie clar definită și ca participanții să se concentreze pe lucrul spre un scop care le cere să dea un feedback către întregul grup. Acest lucru nu înseamnă că produsul este singurul lucru care contează! Ideea este că, lucrând împreună într-un cadru clar definit, participanții sunt mai capabili să învețe prin acest proces.

Activități de discuții

Discuțiile sunt o parte integrantă a ENF, deoarece, prin discuții, oamenii învață să analizeze informațiile, să gândească critic, să dezvolte abilități de comunicare, să împărtășească opinii și să învețe din experiență, motiv pentru care "informarea și evaluarea" este o parte esențială a fiecărei activități.

Există mai multe moduri diferite de a organiza o discuție și unele modalități, în special cele care implică un anumit grad de cooperare și participare, pot fi pe drept considerate ca fiind activități de sine stătătoare. Vom împărți exemplele de activități de discuție în două grupuri în funcție de mărimea grupurilor; discuții în grupuri mari și discuții în grupuri mici.

Exemple de instrumente pentru activitățile de discuții de grup

Discuții în grupuri mari

Grupuri de zumzet: Aceasta este o metodă utilă dacă nu apar idei într-o discuție de grup întreg. Cereți oamenilor să discute subiectul în perechi sau în grupuri mici timp de câteva minute și apoi să-și împărtășească ideile cu restul grupului. Veți găsi în curând atmosfera plină de „zumzete” cu conversații și oamenii „zumzet” cu idei!

Exerciții de afirmare: Această tehnică permite participanților să-și exprime o opinie fără a trebui neapărat să o justifice. Este o modalitate blândă de a încuraja oamenii să fie încrezători în sine pentru a-și împărtăși opiniile.

Pregătiți unele afirmații (4-6 ar trebui să fie suficiente) despre un subiect sau subiecte pe care doriți să le explorați cu grupul. Faceți două bilețele, „Sunt de

acord” și „Nu sunt de acord” și așezați-le pe podea la aproximativ 6-8 de metri distanță. Dacă doriți, puteți plasa o frânghie sau o bandă pe podea între cele două bilețele pentru a simboliza continuitatea dintre cele două extremități de opinie.

Citiți una dintre afirmațiile dvs. pregătite și cereți participanților să se poziționeze între cele două extreme în funcție de opinia lor; cei care sunt indeciși stau în centrul atenției. Invitați participanții, dacă doresc, să explice de ce se află acolo unde se află. Încurajați oamenii să-și schimbe poziția de-a lungul liniei dacă își schimbă opinia ca urmare a argumentelor pe care le aud. O variație se numește „puncte de vedere”. Faceți patru bilețele pentru a-i lipi de cei patru pereți ai camerei: „Sunt de acord”, „Nu sunt de acord”, „Nu știu” și „Vreau să spun ceva”. Ca și înainte, oamenii se așează în funcție de răspunsul lor și pot schimba poziția în orice moment.

Bol de pește: Această metodă este o modalitate utilă de a-i face pe participanți să-și adreseze comentariile unul altuia, mai degrabă decât facilitatorului sau profesorului. Invitați câțiva participanți - în mod ideal între patru și șase - să stea împreună într-un cerc mic în mijlocul camerei pentru a discuta un subiect, în timp ce toți ceilalți stau în jurul exteriorului și ascultă „peștele din castron”. Când unul dintre observatori dorește să contribuie la discuție, ei se prezintă și se poziționează în spatele unuia dintre „pești”. Acest „pește” trebuie apoi să se schimbe și să se alăture ascultătorilor.

Există mai multe beneficii pentru utilizarea acestei metode, principala fiind că participanții au control asupra discuției în măsura în care o persoană poate veni să vorbească atunci când decid ei înșiși să vorbească, dar, de asemenea, alți membri ai grupului pot opri pe cineva care ține discursuri lungi sau se repetă forțându-l să facă schimb.

Dezbateri: Dezbaterile tradiționale sunt utile, mai ales într-o sală de clasă unde există mai puține posibilități de utilizare a altor metode de discuție. Dacă toată clasa trebuie să discute, de exemplu, „Această casă crede că drepturile omului sunt o invenție occidentală și nu universală”, atunci lăsați ca unul dintre elevi, mai degrabă decât profesorul, să fie președinte.

Discuții în grupuri mici

Activitățile de discuție sunt adesea cel mai bine desfășurate în grupuri mici, deoarece atunci toată lumea are o șansă mai bună să se implice. Nu numai că oamenii se simt mai încrezători în exprimarea lor în grupuri mai mici, dar fiecare persoană primește o parte mai mare din timpul disponibil în care să vorbească.

AAA BBB CCC: Aceasta este o tehnică foarte utilă atunci când doriți ca oamenii să-și dezvolte cunoștințele și înțelegerea fără să-i „învățați”. Oamenii lucrează în grupuri mici pentru a-și dezvolta expertiza cu privire la un aspect al unui subiect. Grupurile se regroupează și își împărtășesc cunoștințele. Pregătiți o declarație sau un cartonaș cu întrebări pentru fiecare grup despre o problemă la care doriți să lucrați. Fiecare grup trebuie să lucreze la un aspect diferit al aceleiași probleme. Spuneți participanților să formeze trei grupuri mici; un grup este grupul A, al doilea

este grupul B și al treilea grupul C. Dați fiecărui grup o perioadă de timp convenită în care să discutați întrebarea sau problema. Apoi regrupați-i astfel încât fiecare dintre noile grupuri să conțină câte un membru din fiecare dintre grupurile originale; cu alte cuvinte, noile grupuri sunt constituite ca ABC, ABC și ABC. Oferiți grupurilor ABC sarcina de a rezolva o problemă sau de a ajunge la un consens care necesită contribuții din partea fiecărui membru.

Afirmații într-o pălărie: Această tehnică este o modalitate sensibilă de a introduce un subiect, de a-i face pe oameni să vorbească sau să genereze idei. Scrieți niște afirmații sau cartonașe cu întrebări și puneți-le într-o pălărie. Fie faceți ca pălăria să treacă din mână în mână, fie o așezați în mijlocul cercului. Cereți participanților, la rândul lor, să ia un cartonaș și să îl comenteze. În loc ca facilitatorul să scrie cartonașele, el/ ea poate cere participanților să-și facă propriile afirmații sau cartonașe cu întrebări. În acest fel, întrebările pot fi adresate grupului în mod anonim, ceea ce este util în cazul în care se discută probleme care pot fi sensibile.

Studii de caz: Studiile de caz sunt scurte „povești” despre oameni și evenimente care ilustrează o problemă. Ca și cartonașele cu afirmații, ele sunt instrumente utile pentru prezentarea informațiilor într-un mod non-didactic. Ele sunt, de asemenea, valoroase, deoarece creează o distanță între participanți și problemă, ceea ce face discuția despre subiect mai puțin amenințătoare. De exemplu, dacă există bătași în grup și doriți să abordați problema, puteți prezenta o poveste despre agresiune care conține paralele cu situația reală. Participanții citesc povestea cazului, analizează problema și încearcă să facă sugestii pentru rezolvarea problemei.

Teatru: Un alt instrument important pentru învățare sunt tehnicile teatrale. Explorarea ideilor și a problemelor prin teatru le poate oferi oamenilor șansa să își exprime emoțiile, gândurile, visele și creativitatea, pe care altfel nu ar fi capabili să le exprime. Teatrul implică întreaga persoană, capurile, inimile și mâinile lor și, prin urmare, implică nu numai intelectul, ci și simțurile și emoțiile, făcându-l un instrument puternic. În plus, este cea mai eficientă tehnică, deoarece se adresează cursanților cu toate stilurile de învățare, adică auditive, vizuale și kinestezice sau tactile.

Informarea este deosebit de importantă după activități bazate pe o anumită formă de teatru, inclusiv jocuri de rol și simulări. Jucătorii pot avea nevoie de timp pentru a-și ieși din rol înainte de a continua să discute despre sentimentele lor și de ce au ales să ia acțiunile pe care le-au făcut.

Joc de rol

Un joc de rol este o piesă de teatru scurtă, jucată de participanți. Deși participanții se bazează pe propriile experiențe de viață pentru a juca un rol într-o situație, jocurile de rol sunt, în mare parte, improvizate. Jocurile de rol pot îmbunătăți înțelegerea unei situații și pot încuraja empatia față de oamenii care sunt portretizați. Ele permit oamenilor să experimenteze situații dificile, dar într-o atmosferă sigură.

Jocurile de rol trebuie folosite cu tact. În primul rând, este esențial ca oamenii să aibă timp la sfârșit să-și iasă din rol. În al doilea rând, toată lumea trebuie să respecte sentimentele indivizilor și structura socială a grupului. De exemplu, un joc de rol important în ceea ce privește persoanele cu dizabilități ar trebui să ia în considerare faptul că unii participanți pot suferi ei înșiși de dizabilități (poate nu sunt vizibile) sau pot avea rude sau prieteni apropiați care au o dizabilitate. Ei nu ar trebui să se simtă răniți, să fie forțați să fie expuși sau marginalizați. Dacă se întâmplă asta, luați-o în serios, cereți-vă scuze și oferiți explicații.

De asemenea, fiți foarte conștienți de stereotipuri. Jocul de rol scoate la iveală ceea ce cred participanții despre alte persoane prin "capacitatea" lor de a juca teatru sau de a imita. Acest lucru face ca aceste activități să fie foarte distractive! Este util în cadrul informării să întrebați: „Crezi că oamenii pe care i-ai jucat sunt într-adevăr așa?” Este întotdeauna educativ să-i facem pe oameni conștienți de necesitatea de a revizui în mod constant informațiile în mod critic; întrebați participanții de unde au obținut informațiile pe care au bazat crearea caracterului.

Simulări

Simulările pot fi considerate ca fiind jocuri de rol extinse, structurate (ele nu implică același grad de improvizație) care îi duc pe participanți în situații și roluri necunoscute. Cu alte cuvinte, „simularea este un fel de joc de rol cu singura diferență că elevul folosește obiecte reale pentru a sprijini procesul de învățare a predării” Solcova (2011).

Exemplu de instrumente pentru teatru, joc de rol și simulare

Teatrul Forum

Teatrul Forum este o formă interactivă de teatru care încurajează interacțiunea publicului și explorează diferite opțiuni pentru modul de abordare a unei probleme sau situații. Teatrul Forum (cunoscut și sub numele de Teatrul lui Boal, „Teatrul celor oprimați” sau „Teatrul pentru dezvoltare”) a fost creat la începutul anilor 1970 de către Augusto Boal, care a vrut să-și încurajeze publicul.

Teatrul Forum este o formă de joc de rol. Publicul urmărește o scurtă piesă în care un personaj central întâlnește o opresiune sau un obstacol pe care nu este capabil să-l depășească; subiectul este prezentat într-un mod care se referă la viața publicului. Când piesa a fost interpretată, se repetă, iar membrii publicului pot urca pe scenă și pot sugera opțiuni alternative pentru modul în care protagonistul ar fi putut acționa. Actorii explorează rezultatele acestor alegeri cu publicul, creând un fel de dezbatere teatrală în care experiențele și ideile sunt repetate și împărtășite, generând atât solidaritate, cât și un sentiment de înputernicire.

Teatrul Forum este un instrument foarte util pentru jucarea Sfântului Imperiu Roman, de exemplu, atunci când explorați modalități de rezolvare a problemelor sau de rezolvare a conflictelor. Permite oamenilor să urce pe scenă și să exploreze diferite posibilități. În acest fel, evenimentul poate fi folosit pentru a repeta

pentru un eveniment iminent sau pentru a descoperi și analiza alternative în orice situație din trecut, prezent sau viitor.

Baranga

Jocul de cărți Baranga este util atunci când formatorii doresc să arate și să permită participanților să experimenteze ceea ce înseamnă excludere, acceptare, adaptare, să fie noi într-un grup, să fie diferiți și să încerce să înțeleagă mediul distinct în comunitatea multiculturală. Atitudinile adoptate în acest joc sunt similare cu situațiile din viața reală.

Baranga este un joc care se desfășoară într-un cazinou. Fiecare masă din cazinou are propriul pachet de cărți, hârtii și stilou și propriile reguli scrise. Grupurile studiază în primul rând regulile și stabilesc o strategie. Încearcă să joace câteva ture. Când se obișnuiesc cu ea, li se interzice să vorbească, li se permite doar să folosească hârtie și stilou - fără cuvinte. Continuă să joace. După un timp, formatorul anunță că câștigătorii de la fiecare masă se mută în sensul acelor de ceasornic la o altă masă, iar jocul continuă. Este foarte important să se păstreze tăcerea. Este bine să lăsați suficient timp pentru joc, chiar și pentru discuții ulterioare. Materialele necesare sunt instrucțiunile, pachetele de cărți, hârtii și pix pentru fiecare masă.

Reguli de masă pentru jocul de cărți:

Fiecare jucător primește 4 cărți

Masa 1: Persoana care câștigă trucul, joacă următoarea carte

1 - Traficantul poate fi oricine la masă, persoana din dreapta traficantului începe jocul.

2- Asul este cea mai mare carte, nu există nici un atu.

3 - Primul jucător pentru fiecare truc poate juca ORICE costum. Toți ceilalți jucători trebuie să urmeze exemplul (să joace o carte de același costum). Pentru fiecare rundă, fiecare jucător joacă câte o carte.

4 - Dacă un jucător nu are acea culoare, trebuie jucată o carte de orice costum. Trucul este câștigat de persoana cu CEA MAI MARE carte a costumului ORIGINAL.

5 - Persoana care câștigă trucul, joacă următoarea carte.

Tabelul 2: Persoana care câștigă trucul, joacă următoarea carte

1- Traficantul poate fi oricine la masă, persoana din dreapta traficantului începe jocul 2- asul este cea mai mică carte, diamantele sunt atu.

3- Primul jucător pentru fiecare truc poate juca ORICE costum. Toți ceilalți jucători trebuie să urmeze exemplul (să joace o carte de același costum). Pentru fiecare rundă, fiecare jucător joacă câte o carte.

4- Numai dacă un jucător nu are acest costum, atuul ar trebui jucat, dacă jucătorul nu are atu, trebuie jucată o carte de orice costum. Trucul este câștigat de persoana cu CEA MAI MARE carte a costumului ORIGINAL.

Persoana care câștigă trucul, joacă următoarea carte.

Tabelul 3: Persoana care câștigă trucul, joacă următoarea carte

1 - Traficantul poate fi oricine de la masă, persoana din stânga traficantului începe jocul.

2 - Asul este cea mai mare carte, nu există nici un atu.

3 - Primul jucător pentru fiecare truc poate juca ORICE costum. Toți ceilalți jucători trebuie să urmeze exemplul (să joace o carte de același costum). Pentru fiecare rundă, fiecare jucător joacă câte o carte.

4 - Numai dacă un jucător nu are acest costum, ar trebui jucat atuul, dacă jucătorul nu are atu, trebuie jucată o carte de orice costum. Trucul este câștigat de persoana cu CEA MAI MARE carte a costumului ORIGINAL.

5 - Persoana care câștigă trucul, joacă următoarea carte.

Tabelul 4: Persoana care câștigă trucul, joacă următoarea carte

1- Traficantul poate fi oricine la masă, persoana cu cel mai mic atu începe jocul

2- Asul este cea mai mică carte, treflele sunt atu.

3- Primul jucător pentru fiecare truc poate juca ORICE costum. Toți ceilalți jucători trebuie să urmeze exemplul (să joace o carte de același costum). Pentru fiecare rundă, fiecare jucător joacă câte o carte.

4- Numai dacă un jucător nu are acest costum, atuul ar trebui jucat, dacă jucătorul nu are atu, trebuie jucată o carte de orice costum. Trucul este câștigat de persoana cu CEA MAI MARE carte a costumului ORIGINAL.

Persoana care câștigă trucul, joacă următoarea carte.

Tabelul 5: Persoana care câștigă trucul, joacă următoarea carte

1- în prima rundă, traficantul poate fi oricine la masă, începând cu a doua rundă traficantii se schimbă, persoana care stă lângă (în sensul acelor de ceasornic) traficantul fiecărei runde devine traficant. Traficantul fiecărei runde începe jocul.

2- Asul este cea mai mică carte, diamantele nu sunt atu.

3- Primul jucător pentru fiecare truc poate juca ORICE costum. Toți ceilalți jucători trebuie să urmeze exemplul (să joace o carte de același costum). Pentru fiecare rundă, fiecare jucător joacă câte o carte.

4- Dacă un jucător nu are acest costum, trebuie jucată o carte de orice costum. Trucul este câștigat de persoana cu CEA MAI MARE carte a costumului ORIGINAL.

Persoana care câștigă trucul, joacă următoarea carte.

După prima rundă:

- Cine câștigă cele mai multe trucuri se va muta în sensul acelor de ceasornic la masa următoare.
- Cine pierde cele mai multe trucuri se va deplasa în sens opus acelor de ceasornic la masa următoare.
- Toți ceilalți stau la aceeași masă.
- Egalitățile sunt rezolvate cu piatră-hârtie-foarfece.

O **ședință de informare** ar trebui să urmeze după ce s-a jucat un număr de runde. În mod ideal, participanții ar trebui să fie conștienți de faptul că joacă după reguli diferite și pot fi discutate un set de întrebări.

Întrebări:

- Dacă ai putea descrie jocul într-un singur cuvânt, care ar fi acesta?
- La ce te așteptai la începutul jocului?
- Cum te-ai simțit la noua masă?
- Când ți-ai dat seama că ceva nu e în regulă? Ce ai făcut/ simțit?
- Când ți-ai dat seama că regulile sunt diferite, ce ai început să faci? Cum te-ai descurcat cu asta?
- Cum a contribuit incapacitatea de a vorbi la ceea ce simțeai?

6. Set de instrumente

Instrumentele de învățare sunt descrise în secțiunea anterioară. În această secțiune puteți găsi exemple de instrumente pe care le puteți utiliza în timp ce vă dezvoltați programul de instruire. Aceste instrumente sunt adaptate și compilate din diferite materiale de resurse pentru tineret.

Secțiunea de instrumente are două scopuri principale: în primul rând, să prezinte metode exemplare care au fost implementate de mai multe ori înainte în cadrul formărilor pentru tineret și al altor evenimente. În al doilea rând, pentru a prezenta exemple bune de schițele sesiunilor care pot ghida formatorii în timp ce proiectează un nou program de formare.

Lista metodelor din această secțiune:

Sandvișuri umane

Scara participării

Bulgăre de zăpadă participativ

Drepturi și participare

Exercițiu de declarație

Triunghiul cooperării

Întâlnire cu primarul

Sandvișuri umane	
Titlu:	Sandvișuri umane Sursa: <i>Training course on active youth participation</i> , EYC, Strasbourg, 2007.
Tema	Cunoașterea reciprocă și explorarea realităților de participare a tinerilor
Proba	Eu și realitatea participării tinerilor
Mărimea grupului	12-35
Timp:	1 oră
Obiective	– să se cunoască unii cu alții; – să împărtășească experiența realităților de participare a tinerilor legate de comunitățile și organizațiile participanților; – să exploreze experiențele de participare ale tinerilor
Pregătire	Ar trebui să fie pregătită o cameră mare sau un spațiu cu patru colțuri tematice indicate pentru partajare.
Materiale	Hârtie A3, markere sau creioane colorate, muzică

Instrucțiuni	Pregătire individuală - 15 minute Participanții primesc două coli de hârtie A3 și markere sau creioane colorate. Pe fiecare dintre ele pot desena sau scrie despre următoarele aspecte ale vieții/ experienței lor: – personal (familie, studii, timp liber ...); – organizare/ muncă; – comunitate/ tineri - caracteristici; – experiențele participării tinerilor (legate de acțiune). Împărtășire- 40 minute. Odată ce participanții sunt gata, trebuie să se îmbrace ca „sandvișuri umane” între cele două bucăți de hârtie A3 (o hârtie în față, o hârtie pe spate). Apoi se adună în mijlocul unei camere mari sau a unui spațiu cu cele patru colțuri tematice, care ar trebui să fie la fel ca acestea pe documentele A3. Colțurile sunt explicate și participanții sunt instruiți că vor exista patru runde și trebuie să treacă prin toate colțurile în timpul exercițiului. Se pune muzică, iar participanții se pot amesteca și se pot uita la “sandwich”-urile celorlalți. Atunci când facilitatorul oprește muzica, participanții trebuie să aleagă un colț și să împărtășească opinii pe tema indicată pe „sandwich” (de exemplu, organizație/ muncă). După 10 minute, facilitatorul redă din nou muzica, iar „sandvișurile umane” trebuie să se adune la mijloc. Când muzica se oprește, aleg un nou colț. Acest lucru se repetă de patru ori.
Informații	Niciuna

Scara participării	
Titlu:	Scara participării Sursa: Course on the Development and Implementation of Participation Projects at Local and Regional Level, EYC, Strasbourg, 2005
Tema	Implementarea proiectelor participative
Proba	Cât de „participativ” este proiectul tău?
Mărimea grupului	Oricare
Timp:	90 de minute
Obiective	– să reflecteze asupra posibilelor grade de participare a tinerilor în cadrul unui proiect; – să introducă conceptul de scară de participare; – să asigure un cadru pentru evaluarea gradului de participare a tinerilor la proiecte; – să colecteze idei pentru criteriile proiectelor participative.
Pregătire	O imagine de ansamblu a scării de participare a lui Roger Hart ar trebui să fie desenată pe hârtie (sau făcută din bandă pe podea).

Materiale	Niciunul
Instrucțiuni	1. Introduceți conceptul de grade/ niveluri de participare a tinerilor și modelul scării de participare. 2. Cereți participanților să se gândească ce treaptă a scării de participare reprezintă cel mai bine gradul de participare al tinerilor la proiectul sau comunitatea lor. 3. Cereți participanților să stea lângă treapta relevantă de pe scară. 4. Intervistați participanții: Unde apare proiectul tău pe scara de participare? De unde știi asta? 5. Invitați participanții să se gândească la posibile modalități de a se asigura că tinerii pot participa mai deplin la proiectul lor. 6. Reflecție individuală: Care dintre ideile generate în timpul sesiunii de brainstorming le pot folosi în proiectul meu? De ce și cum?
Informare și evaluare	Puneți participanților următoarele întrebări: 1. Cât de util găsești modelul scării de participare la propria muncă și în propria situație? 2. Care sunt limitele acestui model?
Sfaturi pentru facilitator	Explicați că scopul acestei activități nu este de a atinge treapta cea mai înaltă a scării și că cele mai înalte trepte nu înseamnă neapărat cele mai bune trepte! Puteți utiliza, de asemenea, trepte fără numere sau o altă formă decât o scară.
Resurse	O descriere a conceptului scării de participare (a se vedea: Tema 1: Secțiunea participare activă și cetățenie din acest manual)

Bulgăre de zăpadă participativ	
Titlu:	Bulgăre de zăpadă participativ
Tema	Definirea participării Participarea la un proces decizional
Proba	Participarea tinerilor înseamnă același lucru pentru tine ca și pentru mine?
Mărimea grupului	8, 16 sau 24 participanți
Timp:	60 de minute

Obiective	– să verbalizeze diferite înțelegeri ale participării tinerilor; – să reflecteze asupra diferitelor înțelegeri, concepte și dimensiuni ale participării tinerilor; – să reflecteze asupra implicării participanților într-un proces decizional.
Pregătire	Niciunul
Materiale	Flipchart, markere
Instrucțiuni	1. Cereți participanților să scrie definiția lor de participare a tinerilor pe o bucată de hârtie (lucrare individuală). 2. Participanții își găsesc un partener și lucrează în perechi. Fiecare trebuie să-și prezinte propria definiție și apoi trebuie să cadă de acord asupra unei definiții comune pentru ambele. 3. Apoi, perechile formează grupuri de câte patru. Fiecare pereche își prezintă definiția, iar apoi ambele perechi trebuie să cadă de acord asupra unei definiții care va fi acceptabilă pentru toți cei patru membri ai grupului. 4. Grupurile de patru formează acum grupuri de opt. Toate definițiile sunt prezentate și trebuie convenită o definiție finală acceptabilă pentru toți membrii grupului. 5. În cadrul dezbaterii plenare, fiecare grup își prezintă definiția, urmată de timp pentru observații și explicații. 6. Prezentați câteva „definiții oficiale” ale participării tinerilor pentru a le compara.
Informare și evaluare	Discuții despre rezultate (definiții): 1. În ce măsură sunt similare definițiile diferitelor grupuri? 2. Care sunt principalele diferențe? 3. La ce aspecte ale participării tinerilor se referă aceste definiții? 4. Cât de greu a fost să vină cu definiții comune? De ce? 5. În ce măsură ați fost gata să faceți concesii sau să abandonați părți din definiția dvs. pentru a veni cu un acord comun? Informarea cu privire la procesul de luare a deciziilor: 1. Care a fost rolul tău în formularea definițiilor în diferite etape (în perechi, grupuri de patru etc.)? Cum te-ai simțit în legătură cu asta? 2. Ai avut la fel de mult spațiu pentru a participa așa cum ai vrut sau ai nevoie? Dacă nu, de ce nu? 3. Ce te-a ajutat să participi? 4. Ce ți-a împiedicat participarea? 5. Cum se raportează definiția participării prezentate în cadrul dezbaterii plenare la experiența ta de participare din cadrul acestui exercițiu?
Variații	Ar putea fi interesant să avem câțiva observatori care să urmărească procesul și apoi să ofere feedback cu privire la modul în care au procedat diferitele grupuri și la strategiile pe care le-au folosit. Oamenii nu sunt neapărat conștienți de propriile roluri sau de felul lor de a se comporta.

Drepturi și participare	
Titlu:	Drepturi și participare

Tema	Drepturi legate de participarea tinerilor
Proba	Care sunt drepturile mele?
Mărimea grupului	Minimum 8
Timp:	90 de minute
Obiective	– să revizuiască diferitele drepturi pe care tinerii trebuie să le aibă pentru a practica participarea; – să exploreze relația dintre drepturile și participarea tinerilor; – să reflecteze asupra modului în care drepturile tinerilor sunt respectate în diferite contexte locale.
Pregătire	Niciuna
Materiale	Flipchart și markere
Instrucțiuni	1. Împărțiți participanții în grupuri de patru până la șase persoane. 2. Cereți fiecărui grup să noteze cât mai multe exemple de drepturi legate de participare care le vin în minte în cinci minute (exemplele sunt drepturile necesare tinerilor de a participa la viața comunității sau regiunii lor locale). 3. Colectați răspunsurile într-o discuție în plen. 4. Cereți fiecărui grup să aleagă 10 drepturi din lista plenară care, în opinia lor, sunt esențiale pentru participarea semnificativă a tinerilor într-un context local. 5. Lăsați grupurile să-și prezinte listele. 6. Invitați pe toată lumea la o discuție în plen pentru o informare.
Informare și evaluare	Întrebări legate de rezultatele activității de grup: 1. Care sunt asemănările dintre liste (ce drepturi au fost menționate de către toate sau majoritatea grupurilor)? 2. Ce drepturi nu apar pe fiecare listă? De ce nu? 3. Ce criterii ai folosit pentru a decide dacă un drept este „esențial” pentru participare sau nu? 4. Cum au fost de acord grupurile cu aceste criterii? Întrebări legate de drepturi în general: 5. Cum se raportează drepturile enumerate de participanți la participarea tinerilor? 6. Aceste drepturi pot fi considerate drepturi ale omului? De ce? Întrebări legate de situațiile locale ale participanților: 7. Ce drepturi nu sunt respectate în propriul context local? De ce? 8. Cum pot tinerii să revendice aceste drepturi?

Exercițiu de declarație	
Titlu:	Exercițiu de declarație
Tema	Participare, dileme, roluri și responsabilități
Proba	Decizi, discuți și te răzgândești?
Mărimea grupului	10+
Timp:	60 minute
Obiective	– creșterea gradului de conștientizare a atitudinilor și limitărilor participanților în ceea ce privește lucrul pe teme de participare; – extinderea perspectivelor și a abordărilor participanților în ceea ce privește participarea tinerilor; – folosirea și dezvoltarea de abilități de discuție.
Pregătire	Afirmațiile „Sunt de acord” și „Nu sunt de acord” ar trebui să fie scrise pe pagini separate ale unui flipchart. O linie trebuie trasată în mijlocul camerei pentru a arăta granița dintre cei care sunt de acord și cei care nu sunt de acord.
Materiale	Afirmații pe flipcharts (una pe pagină), markere
Instrucțiuni	1.Începeți cu o scurtă introducere în participarea tinerilor, importanța colaborării între diferiți actori și provocările participării la viața de zi cu zi. 2.Explicați că acum veți citi o serie de afirmații cu care oamenii pot fi de acord într-o măsură mai mare sau mai mică. 3.Indicați cele două poziții opuse, „Sunt de acord” și „Nu sunt de acord”. Cereți oamenilor să se poziționeze pe o parte a liniei. Cei care nu știu se pot poziționa la mijloc. 4.Citiți afirmațiile pe rând. După fiecare declarație, dați puțin timp pentru ca oamenii să se poziționeze. 5.Cereți participanților să explice de ce și-au ales poziția și care este punctul lor de vedere cu privire la întrebare. Explicați că participanții au voie să își schimbe poziția în timpul discuției. Încercați să dați timp pentru toată lumea pentru a discuta. 6.După câteva minute, citiți următoarea declarație. 7.Când ați trecut prin toate afirmațiile, aduceți grupul din nou împreună pentru o informare.
Informare și evaluare	Puneți participanților următoarele întrebări: 1.Cum te-ai simțit în timpul acestui exercițiu? 2.A fost greu să alegi unde să stai? De ce? 3.Ce argumente au fost folosite? Cele bazate pe fapte sau pe emoții? 4.Care au fost mai eficiente? 5.Există vreo comparație între ceea ce au făcut și au spus oamenii în timpul exercițiului și ceea ce fac în realitate? 6.Afirmațiile sunt valabile? 7.Exercițiul a fost util? De ce?
Sfaturi pentru facilitator	Facilitatorul ar putea pune un accent deosebit pe următoarele întrebări: – Cât de mult ascultăm în mod activ argumentele altor oameni? – Cât de bine ne clarificăm punctul de vedere? Cât de consecvenți suntem în opiniile și ideile noastre?

Variații	1. În unele cazuri, exercițiul ar putea fi efectuat fără a permite participanților să vorbească. Afirmatiile ar putea fi intenționat foarte provocatoare și participanții ar trebui să aleagă o parte fără a discuta opiniile lor. În acest caz, în timpul informării, ar trebui să se acorde o atenție deosebită frustrării necomunicării atunci când se emite o opinie. 2. Nu permiteți oamenilor să se poziționeze în mijloc, faceți-i să aleagă o poziție.
Sugestii pentru afirmații	– tinerii nu sunt interesați de participare; – tinerii participă doar atunci când au probleme; – autoritățile locale sprijină participarea tinerilor atunci când acest lucru este util din punct de vedere politic pentru aceștia; – unii tineri nu participă din motive culturale; – toți tinerii au dreptul să participe; – autoritățile publice ar trebui să fie responsabile de finanțarea și punerea în aplicare a politicilor în sprijinul participării tinerilor; – neparticiparea este o formă de participare; Afirmatiile pot fi alese în funcție de obiectivele sesiunii și de contextul formării

Triunghiul cooperării	
Titlu:	Triunghiul cooperării - Orașul confuziei Sursa: <i>Training course on active youth participation</i> , EYC, Strasbourg, 2007.
Tema	Participarea tinerilor - cooperarea între tineri, ONG-uri de tineret și guverne locale
Proba	Explorarea diferitelor puncte de vedere și negocierea
Mărimea grupului	3-35
Timp:	90-120 de minute
Obiective	– Simularea negocierilor între tineri, ONG-uri de tineret și autorități publice (factorii de decizie); – sublinierea nevoilor diferite ale diferiților actori; – împărtășirea experiențelor din situații similare în realitatea participanților; – explorarea și promovarea comunicării fructuoase și cooperarea între principalii actori.
Pregătire	Studii de caz
Materiale	Markere, hârtie A3

Instrucțiuni	Participantii sunt împărțiți în trei grupuri: Autoritatea locală, tinerii și reprezentanții unui ONG de tineret. Grupul de tineri poate fi mai mare decât ceilalți, dacă este necesar. Următoarea introducere este dată tuturor: În orașul confuziei, primarul nou ales vrea să facă un nou „contract social” între tineri, ONG-uri de tineret și autoritățile locale. Motivul este că orașul se confruntă cu destul de multe provocări, iar primarul dorește să implice tinerii în viața publică și să obțină sprijinul ONG-urilor de tineret. Prin urmare, el solicită o întâlnire cu tinerii și ONG-urile de tineret care sunt active în oraș. Sarcina ta este să formulezi - din perspectiva grupului tău - ceea ce ai avea nevoie pentru a putea rezolva problema (problemele). Mai târziu, vei avea șansa de a vă prezenta nevoile celorlalți doi actori. Sarcina ta este să negociezi cu ceilalți doi actori până când găsești un acord comun cu privire la modul de a rezolva problema și împărțirea sarcinilor. După introducere, una până la trei persoane din fiecare grup (în funcție de mărimea grupului în total) primesc aceeași provocare/ problemă. Ei au la dispoziție 10-15 minute pentru a discuta de ce ar avea nevoie ceilalți doi actori și pentru a formula două afirmații: câte una pentru fiecare partener (de exemplu, tinerii formulează o declarație către ONG-uri și o declarație către autoritatea locală). După aceea, oamenii care au lucrat la aceeași provocare/ problemă se întâlnesc și încep negocierile. Au la dispoziție 45-60 de minute pentru a ajunge la un acord.
Informare și evaluare	Sentimente Generale? În grupurile de lucru pe studiul de caz? În negocieri? Proces – Ce s-a întâmplat în grupuri? – A fost ușor să pregătiți afirmațiile în grupurile mici? De ce (nu)? – A fost ușor să găsești un acord cu ceilalți doi actori, ai găsit vreunul? De ce ai reușit/ eșuat? Rezultate Ce părere ai despre rezultate? Sunteți de acord cu rezultatele? Transfer la realitate – Există vreo legătură între exercițiu și realitate? Dacă da, care? – Ce ai învățat din acest exercițiu? Ce poți utiliza/ îmbunătăți în practica ta?

Triunghiul cooperării - studii de caz - provocări/probleme

Locuințe

Există o problemă uriașă de locuințe în orașul confuz, cu doar câteva case gratuite și costuri foarte mari de închiriere. Multe clădiri aparțin municipalității, cele mai multe dintre ele fiind destul de vechi și având nevoie de renovare adecvată înainte ca cineva să poată trăi în ele. Municipalitatea nu are prea mulți bani de cheltuit, iar aplicarea la un fond european ar dura încă doi ani până când banii vor fi disponibili.

Educativ

Programa școlară este stabilită de către guvernul național. Tinerii cer metode alternative de predare și mai mult spațiu pentru activități extra-curriculare. Mai exact, ei cer metode de educație nonformală. Municipalitatea locală gestionează școala împreună cu părinții elevilor.

Accesul la mass-media

Singurul post de radio transmite imnuri religioase jumătate din zi și discuții politice în restul zilei, cu muzică între orele 1:00 a.m. și 5:00 a.m. Sunt cinci persoane la stația de radio. Primarul, singurul preot al orașului, oponentul politic al primarului, directorul liceului și directorul clinicii locale.

Activități culturale

Există destul de multe schimburi organizate cu alte țări și sărbători culturale, dar încă lipsesc multe lucruri, cum ar fi evenimente interculturale, excursii, incursiuni și concerte cu artiști necomerțiali, inclusiv cei din alte țări. În afară de unele ONG-uri, departamentele orașului de afaceri culturale și promovarea patrimoniului național organizează astfel de evenimente.

Șanse de angajare

Rata șomajului în rândul tinerilor este destul de ridicată în orașul confuz și acest lucru provoacă multă frustrare în rândul tinerilor. Foarte puține locuri de muncă create au fost date prietenilor și familiei primarului anterior. Tinerii nu au acces la locurile de muncă vacante, care oricum sunt limitate și nu sunt suficiente pentru toți.

Informații despre problemele de sănătate

Conștientizarea cu privire la protecția sănătății nu există și oamenii dintr-o societate mică se tem să întrebe despre subiecte precum reproducerea sexuală și protecția împotriva bolilor cu transmitere sexuală. Singura farmacie din orașul confuziei nu ajută, întrucât bârfește despre cine ce cumpără (prezervative, pastile etc.).

Politica de tineret

Există o nouă lege națională pentru înființarea consiliilor locale de tineret, ale cărei decizii trebuie luate în considerare de Consiliul municipal. Orașul confuz are cea mai mică rată de vot în rândul tinerilor, iar noul primar crede că acest lucru arată o lipsă de cultură politică.

Abuzul de alcool

Orașul confuziei are cea mai mare rată de tineri dependenți de alcool din regiune. Acest lucru duce la lupte în fiecare zi și la sănătatea precară a tinerilor. Este necesară o reacție imediată.

Înființarea unui club de tineret

În orașul confuz nu există un club de tineret care să ofere spațiu pentru activități, acces la internet și activități de socializare și timp liber. Există doar câteva cafenele locale în care tinerii stau în jurul valorii de.

Studiile de caz pot fi adaptate în funcție de contextul și experiența grupului.

Întâlnire cu primarul	
Titlu:	Întâlnire cu primarul Sursa: <i>Training course on active youth participation</i> , EYC, Strasbourg, 2007.
Tema	Cooperarea dintre ONG-uri și autoritățile locale (LA)
Proba	Hai să facem echipă
Mărimea grupului	12-35

Timp:	120 minute
Obiective	– să se confrunte cu participanții prin propriile practici de participare a tinerilor; – să deschidă o reflecție asupra strategiilor de comunicare și cooperare dintre ONG-urile de tineret și autoritățile locale; – să identifice aspectele care trebuie îmbunătățite.
Pregătire	Copierea și, eventual, adaptarea unui studiu de caz; informarea echipei de la autoritatea locală; stabilirea locului de întâlnire
Materiale	Unele haine pentru reprezentanții autorităților locale (de exemplu, cravate, sacou etc.)
Instrucțiuni	1. Studiu de caz în grupuri de lucru - 45 minute Participanții sunt împărțiți în grupuri mici. Fiecare grup reprezintă un centru comunitar de tineret (ONG). Toate grupurile primesc același studiu de caz și ar trebui să se pregătească pentru o întâlnire cu autoritățile locale. Studiul de caz este scris sub forma unei scrisori de invitație pentru o ședință a echipei, în vederea pregătirii unei întâlniri consultative cu primarul și cu alți reprezentanți ai autorităților locale. Un facilitator se deplasează în jurul grupurilor pentru a se asigura că sarcina este înțeleasă și pentru a clarifica orice întrebări pe care participanții le-ar putea avea. Dacă există mai multe grupuri, facilitatorul poate acționa în calitate de coordonator al ONG-ului de tineret umbrelă, care organizează întâlnirea cu primarul. Studiu de caz: „Invitație De la coordonatorul (facilitatorul) “Just do it” - organizația de tineret umbrelă Dragi membri ai echipei, Cu toții lucrăm împreună în centrul comunității de tineret dintr-un cartier al orașului Strasbourg. De mai multe luni, există din ce în ce mai multe semne care arată că tinerii sunt nemulțumiți de situația lor (condiții de viață, situația ocupării forței de muncă etc.). Recent, prin evenimente mici izolate, unii tineri au început să-și exprime, într-un mod violent, nemulțumirea (deteriorarea unui centru sportiv, a supermarketurilor etc.). Acum două săptămâni, un grup de tineri și niște polițiști au fost implicați într-un conflict, care a dus la o luptă. Ca urmare, un tânăr a fost grav rănit și este în spital, iar alți doi au fost arestați. De atunci situația se înrăutățește: – unii tineri au început să ardă mașini în cartier și tot mai multe mașini sunt arse; – astfel de manifestări au început să aibă loc și în alte cartiere ale orașului; – în fiecare noapte au loc confruntări cu poliția; – alți tineri au vrut să arate că există și alte modalități de exprimare și au început să organizeze manifestări pașnice, arzându-și cărțile de identitate ca simbol pentru a arăta că, deși legal sunt cetățeni egali, în realitate nu sunt, ei cred că nu au aceleași drepturi și oportunități.

	Noi, la centrul comunității de tineret, credem că este timpul să reacționăm! Prin urmare, vom organiza o întâlnire a organizației noastre în care vom lucra pe două direcții: 1. Un plan de acțiune pe termen scurt: ce trebuie să faceți în mod concret și cum să încercați să evitați alte incidente. 2. Un plan de acțiune pe termen mediu: într-un an există alegeri locale și ar trebui să folosim oportunitatea de a începe să facem lobby acum în fața autorităților locale și să facem o propunere strategică care să includă direcții de lucru, abordare educațională, pași și acțiuni concrete. Evenimentele menționate mai sus au început să se întâmple și în alte cartiere ale orașului. Celelalte ramuri ale organizației noastre din aceste cartiere organizează și această întâlnire. După întâlnirea noastră, va fi organizată o altă întâlnire cu reprezentanții municipalității Strasbourg și cu alți reprezentanți ai structurilor de tineret din alte cartiere pentru a prezenta propunerile/ strategiile noastre. Sarcina noastră va fi ca doi dintre reprezentanții noștri să facă o prezentare clară a strategiei noastre. Mulțumesc pentru cooperare și ne vedem la întâlnire. Coordonatorul proiectului „Just do it” (Notă: Studiul de caz/ invitația trebuie adoptată în funcție de obiectivele sesiunii și ale activității.) Roluri și orientări pentru informarea reprezentanților autorității locale <i>Roluri</i> – primar; – consilier politic însărcinat cu afacerile interne și de securitate; – viceprimarul responsabil cu problemele tinerilor. Rolurile pot fi jucate și de membrii echipei care nu sunt responsabili de introducerea, facilitarea sau informarea exercițiului.
--	---

	Piste pentru informare – cei trei reprezentanți ai autorităților locale ar trebui să aibă abordări diferite în intervențiile lor. De exemplu: Primarul - în căutarea unei soluții rapide și bune pentru întregul oraș (luând în considerare argumentele colegilor săi); consilierul politic - trebuie să asigure securitatea cetățenilor, este în favoarea legii și ordinii, nu crede într-un tineret responsabil; Viceprimarul - responsabil pentru tineret și în contact cu ONG-urile de tineret, prin urmare, în favoarea unei soluții care să includă și să sprijine tinerii și ONG-urile de tineret, de asemenea, pe termen mai lung. – pentru prezentarea finală, actorii sunt liberi să improvizeze, în funcție de percepțiile lor, o întâlnire din viața reală, cu toate acestea, ar putea fi necesar să se așeze împreună în avans pentru a-și clarifica intervențiile. – primarul facilitează întâlnirea, deoarece el/ ea este gazda. 2. Întâlnire între organizațiile de tineret și autoritățile locale - 30 minute Fiecare ONG de tineret (grup de lucru) trimite doi membri din organizație la întâlnirea cu primarul; din păcate, „coordonatorul” „Just do it” nu este disponibil. Primarul deschide ședința și anunță durata maximă a ședinței ca fiind de 30 minute. Subiectul întâlnirii este discutarea propunerilor ONG-urilor de tineret și luarea unei decizii cu privire la posibile acțiuni de remediere a situației actuale. Restul participanților sunt observatori activi ai întâlnirii. Ei au posibilitatea de a trimite note prin facilitator (coordonator) colegilor lor, care reprezintă ONG-ul lor în cadrul întâlnirii. 3. Derulare Ar trebui să fie luată în considerare înainte de informarea despre exercițiu. Facilitatorul poate alege metoda.
Informare și evaluare	1.Sentimente: Generale? În grupurile de lucru pe studiul de caz? În jocul de rol? 2.Proces: A fost ușor să se pregătească afirmațiile în grupurile de lucru? De ce? 3.Rezultate: Ce părere ai despre rezultate? Propunerile sunt relevante? Ce lipsește? Ai identificat vreun aspect care poate fi îmbunătățit în practica ta? 4. Transfer la realitate: Există vreo legătură între exercițiu și realitate? Ce ai învățat din acest exercițiu? Ce poți utiliza în practica ta? Ai comentarii sau sfaturi cu privire la cooperarea cu autoritățile locale?

7. REFERINȚE

<https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/>

Dib, C. Z. (1988 octombrie). Formal, non-formal and informal education: concepts/applicability. În *AIP Conference Proceedings* (Vol 173, No. 1, pp. 300-315). Institutul American de fizică.

Coomb SP.H., Ahmed M. *Attacking Rural Poverty: How non-formal education can help* / P.H. Coombs, M.Ahmed. - Baltimore: John Hopkins University Press, 1974.

Rogers A. Looking again at non-formal and informal education - towards a new paradigm [Resursă electronică] / A. Rogers. -2004.

Definiție realizată de Forumul European al Tineretului, 2013: Manual privind cadrul pentru asigurarea calității educației non-formale.

Klöcker, S. (2009). Manual for facilitators in non-formal education involved in preparing and delivering the programme of study sessions at European youth centres. Consiliul Europei.

Solcova, B.P. 2011 *Teaching Speaking Skills*. Teză publicată. Masaryk University Facultatea de Arte.

Martinelli, S., Gilbert, A., & Taylor, M. (2003). *Intercultural learning T-kit* (Vol 4). Consiliul Europei.

Bowyer, J., & Martinelli, S. (2004). *Organisational management T-kit* (Vol 1). Consiliul Europei.

Titely, G., & Buldioski, G. (2006). *T-kit on training essentials* (Vol. 6). Consiliul Europei.

Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2009). *Experiential learning theory: A dynamic, holistic approach to management learning, education and development*. Manualul DE MANAGEMENT al învățării, educației și dezvoltării, 42, 68.

Evanski, J. (2008). *Classroom activators: more than 100 ways to energize learners*. Corwin Press.

Boal, A. (2000). *Theater of the Oppressed*. Pluto Press.

BERGSTEIN, R., & Evrard, G. (2014). A set of competences for trainers working at international level

Hart, R., *Children's participation from tokenism to citizenship*, Centrul de cercetare Innocenti UNICEF, Florența, 1992. Acest model s-a bazat pe „Scara participării cetățenilor” a lui S. Arnstein, publicată ca „A ladder of citizen participation”, JAIP, Vol. 35, nr. 4, iulie 1969, pp. 216-24.

Centrul de resurse pentru instruire și cooperare SALTO-YOUTH. (2012). *Recognition of youth work and non-formal and informal learning within the field of youth: current European developments*.

https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2694/GP_Tools-For-Learning-in-non-formal-educ_GB_130912_HD.pdf



Bu proje Avrupa Birliđi tarafından finanse edilmektedir.
This project is funded by the European Union.

Acest manual a fost elaborat în cadrul domeniului de aplicare al Sprijinirii dialogului cu societatea civilă între schema de granturi UE-TR, cu sprijinul financiar al Uniunii Europene. Conținutul său este responsabilitatea exclusivă a Engeli Olan Bireyler ve Aileleri Gelişim Merkezi Derneđi și nu reflectă neapărat punctele de vedere ale Uniunii Europene.