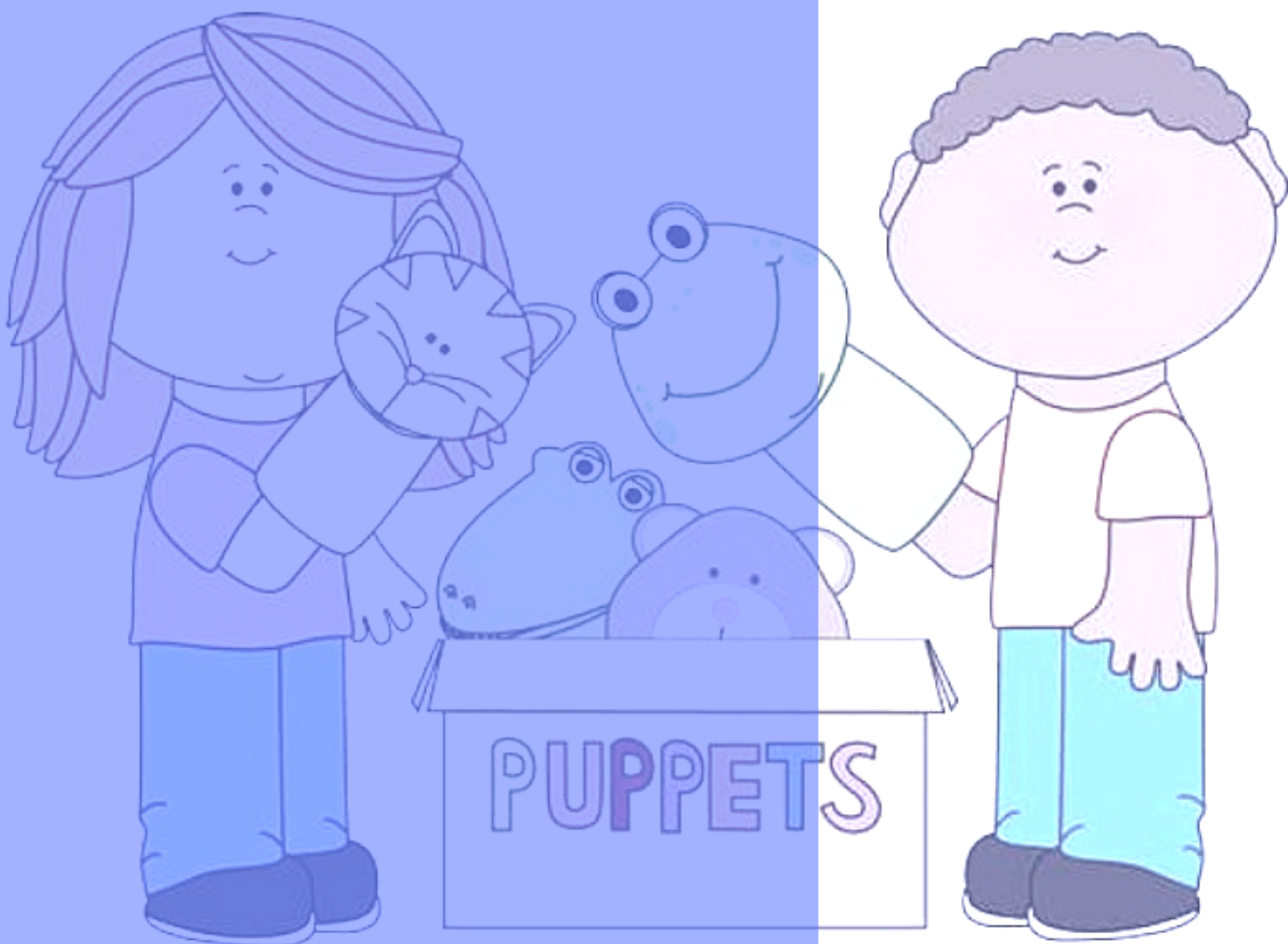
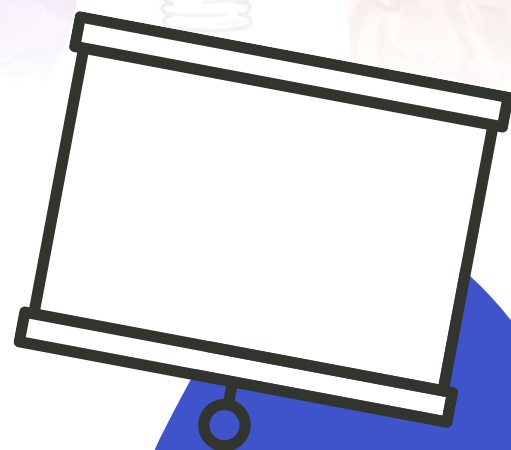


METODE ȘI INSTRUMENTE ACTIV- PARTICIPATIVE CENTRATE PE COPIL





CUPRINS



- 1 CONTEXTE DE ÎNVĂȚARE
- 2 DIFERENTE ÎNTRE STILUL CLASIC
SI CEL ACTIV DE PREDARE
- 3 ÎNVĂȚARE EXPERIENTIALĂ
- 4 STILURI DE ÎNVĂȚARE
- 5 COMUNICARE SI FEEDBACK
- 6 LUCRUL ÎN ECHIPĂ
- 7 DIVERSITATE SI INCLUZIUNE
- 8 METODE ACTIV-PARTICIPATIVE





METODE ȘI INSTRUMENTE ACTIV-PARTICIPATIVE CENTRATE PE COPIL

Program de instruire derulat in cadrul proiectului "Educatia face diferenta,,

Invatarea experientiala furnizeaza mediul si instrumentele care ii pot ajuta pe copii in intelegerea informatiilor si a proceselor cognitive, o viziune fundamental diferita asupra procesului de invatare fata de teoriile clasice care plaseaza individul intr-o ipostaza pasiva ca receptor de informatie.



CREATIVITATE



COOPERARE



MOTIVATIE



DIVERSITATE

S-a demonstrat ca procesul de invatare este mult mai eficient atunci cand se desfasoara pornind de la experienta proprie – o actiune, o problema sau un eveniment care creeaza nevoia de mai buna intelegere.

Invatarea este cu atat mai usoara cu cat se desfasoara intr-un cadru informal, relaxat, unde activitatile se desfasoara sub forma unor jocuri.

Diversificarea metodelor de predare și de interacțiune a cadrelor didactice cu elevii devine imperios necesară, mai ales dacă observăm impactul noilor tehnologii și descoperirile din toate domeniile vieții cotidiene.

Programul de instruire dorește să promoveze educația centrată pe nevoile de cunoaștere și dezvoltare ale copiilor/ elevilor prin dezvoltarea de competențe transversale necesare cadrelor didactice în utilizarea unor metode de învățare interactive centrate pe elev.

Cadrelor didactice vor putea experimenta in cadrul cursului de formare diferite metode pe care apoi le vor utiliza si adapta la temele prelucrate in cadrul activitatilor didactice.



Pentru acest tip de educație sunt elaborate programe de specialitate, care sunt pregătite de specialiști, cu o pregătire în acest sens. Cunoștințele primite sunt alese și structurate, fiind caracterizate prin conținut științific.



EDUCAȚIA INFORMALĂ

Educația informală evoluează în plin câmp psihosocial, preluând direct sau indirect influențele cu efecte pedagogice rezultate din contextul situațiilor și al activităților cotidiene "care nu își propun în mod deliberat atingerea unor țeluri de ordin educativ" (Cerghit, Ioan, în Curs de pedagogie, coordonatori: Cerghit. Ioan; Vlăsceanu, Lazăr).

EDUCAȚIA FORMALĂ

. Educația formală ajută la o asimilare continuă a cunoștințelor și ușurează dezvoltarea unor aptitudini, capacități, atitudini a individului, introducerea persoanei în societate. O latură importantă a educației formale o constituie evaluarea, care ușurează reușita școlară, succesul formării elevilor.

Evaluarea, în afară de faptul că evaluează cunoștințele elevilor, mai are scopul de a trezi în individ, capacitatea de autoapreciere, autoevaluare. Individul se simte frustrat, atunci când persoana de alături este apreciată mai bine. Acest lucru, în cazul în care este o notare corectă, trezește eul propriu, și să se ridice la așteptările convenite. Deși acest tip de educație este necesară, totuși are unele goluri, din cauza programelor de învățământ încărcate. Acest fapt cauzează lipsa neobișnuitului, creativismului, și are caracter de rutină și monotonie. Lipsa de explicare și argumentare, face ca cunoștințele transmise să aibă un caracter pur informativ, fără a trezi minți și a descuia idei mărețe. Educația formală este caracterizată prin următoarele:

- la bază are, introducerea persoanelor în studiu intelectual;
- posibilitatea de a lega cunoștințele, având la bază cunoștințele teoretice;
- recunoașterea cunoștințelor proprii;
- formarea și concretizarea cunoștințelor și în alte forme educative, din punct de vedere social.

EDUCAȚIA NONFORMALĂ

Acestea reprezintă activități educaționale organizate în principal în afara sistemului formal, dar nu numai, și au obiective de învățare specifice. Educația non-formală acoperă o orientare firească a tinerilor de a se implica în activități practice, de a se simți activi în mediul în care trăiesc, de a produce schimbări. Spre deosebire de învățământul formal, educația non-formală permite dezvoltarea abilităților naturale ale unei persoane, prin antrenarea acestuia în procesul de dezvoltare a unui proiect în orice domeniu de activitate.

Diferențele dintre învățământul formal și cel non-formal se bazează pe opoziții de genul: static/dinamic, generic/specific, de lungă durată/pe termen scurt, input/output, academic/practic. Este important de reținut însă că relația dintre învățământul formal și cel non-formal este aceea de complementaritate, pentru că experiența dobândită într-o activitate practică nu se poate așeza decât pe o bază teoretică acumulată pe parcursul programului de învățământ formal.

Revenind la cuvintele de început, reținem că educația non-formală are atuul de a permite unui tânăr aflat la început de drum profesional posibilitatea de a-și pune în acord cunoștințele cu abilitățile naturale. Acest lucru nu este însă posibil decât prin inițiative proprii și prin conștientizarea faptului că educația este un proces continuu ce trebuie controlat cu atenție, onestitate și curaj!

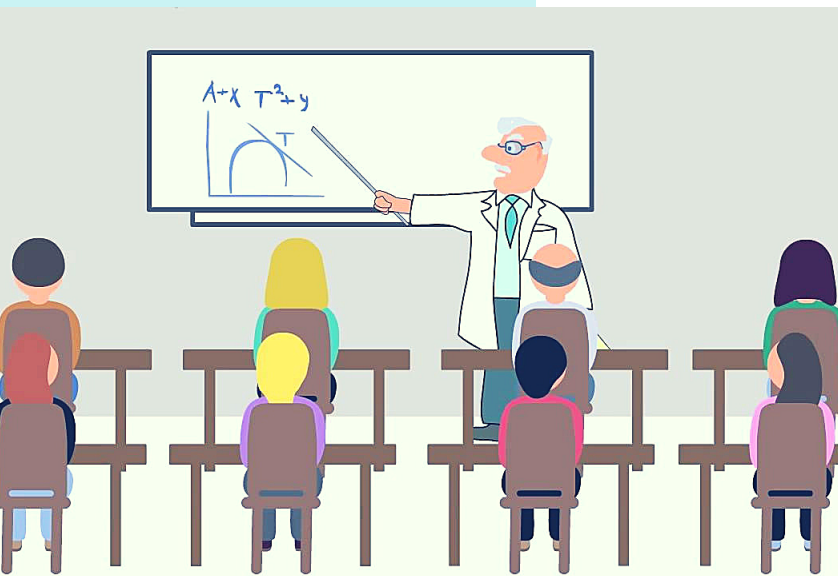
EDUCAȚIA INFORMALĂ

Specificul educației informale consemnează două tendințe contradictorii:

- a) diminuarea funcției formative în condițiile inexistenței unei acțiuni pedagogice organizată sistematic, la nivel funcțional-structural;
- b) accentuarea funcției informative, în condițiile extinderii (re)surselor de influență pedagogică, dezvoltate în societatea modernă și postmodernă, contemporană.

Influențele pedagogice spontane, disponibile pe tot parcursul existenței umane, condiționează procesul de acumulare a unor cunoștințe, capacități și comportamente care probează resursele educației informale în plan cognitiv, afectiv, socio-profesional. În această perspectivă sistemele (post)moderne de învățământ asigură valorificarea experienței de viață a elevilor, studenților, adulților etc. angajată la nivelul planului de învățământ, a programelor și a manualelor școlare/universitare elaborate pe criteriile proiectării pedagogice curriculare.

2. DIFERENȚE ÎNTRE STILUL CLASIC DE PREDARE ȘI CEL ACTIV



Modelul tradițional de predare nu răspunde în totalitate noilor tendințe în didactica modernă, fiind fondat pe „triada învățare frontală – studiul manualului – chestionarea”, adică pe un model de învățare pasiv. În mod tradițional, cadrului didactic îi revine rolul major și activ în cadrul procesului didactic (cel de emițător), acela de a transmite cunoștințele spre un receptor aproape pasiv, determinat să memoreze și să reproducă informația.

Stil clasic (metode)

*Centrate pe profesor (sursă de informație)

*Comunicare unidirecțională

*Transmiterea de cunoștințe

Evaluare = reproducere
Autoritatea profesorului

Exemplificări metode utilizate:

Metode expozitive (prelegerea, explicația, instructajul, etc)

Convorbirea catehetică

Team-teaching

Dramatizarea

Învățarea cu ajutorul
simulatoarelor

Conversația

Strategii didactice centrate pe predare:

- Impune puncte de vedere.
- Expune, ține prelegeri.
- Învățarea are loc predominant prin memorare și reproducere de cunoștințe.
- Învățarea conduce la competiție între elevi, cu scopul de ierarhizare.
- Măsurarea și aprecierea cunoștințelor (ce știe elevul).
- Accent pe aspectul cantitativ (cantitatea de informație pe care o deține elevul).
- Vizează clasificarea statică a elevilor.

PROFESORUL A FOST...

- Sursă de informații și actor principal
- Centrat pe manual
- Coordonator al activității grupurilor de elevi
- Creator de reguli pe care le impune (ce, când, cum)
- Un educator solitar

ELEVUL A FOST...

- Un receptor pasiv
- Un executant obedient al sarcinilor stabilite de profesor
- Sclav al unui curriculum prestabilit
- Obligat să-și însușească un anumit manual

2. DIFERENȚE ÎNTRE STILUL CLASIC DE PREDARE ȘI CEL ACTIV



Noul model de învățare este un model activ și presupune implicarea directă a elevului în procesul de dezvoltare a capacităților de învățare, în asimilarea cunoștințelor și dobândirea gândirii critice. Acest model impune în activitatea la clasă un nou tip de relaționare pe mai multe direcții: profesor – elev, elev – elev, elev – profesor, aflate în opoziție cu tipul unidirecțional profesor – elev ce caracterizează modelul standard.

Stil modern (metode)

- *Centrate pe elev și activitate
- *Comunicare multidirecțională
- *Accent pe dezvoltarea gândirii, formare aptitudini, deprinderi
- *Încurajează participarea elevilor, inițiative, implicare, creativitate, etc
- *Parteneriat profesor elev

Evaluarea formativă

Exemplificări metode utilizate:

Dezbateri
Problematizarea
Jocul de rol
Brainstorming
Studiu de caz
Învățarea prin cooperare (ex. mozaic, activitatea în perechi)
Conversația euristică

Strategii didactice centrate pe învățare:

- Facilitează și moderează învățarea.
- Ajută elevii să înțeleagă și să explice punctele de vedere.
- Se consideră și se manifestă "ca un părinte".
- Este partener în învățare.
- Învățarea are loc predominant prin formare de competențe și deprinderi practice.
- Învățarea se realizează prin cooperare.

PROFESORUL DEVINE...

- Facilitator al procesului de învățare
- Centrat pe realitate și pe cele mai recente surse de informare
- Manager al situațiilor de învățare
- Facilitează dezvoltarea structurilor de gândire care fac posibilă învățarea permanentă
- Membru al unei comunități educaționale compuse din elevi, profesori, manageri, părinți etc.

ELEVUL DEVINE...

- Participant activ la actul învățării
- Profesor al colegilor săi
- Participant la decizia privind curriculum-ul școlar
- Un permanent căutător de noi informații din surse cât mai variate

3. ÎNVĂȚARE EXPERIENȚIALĂ

Învățarea experiențială este procesul prin care cunoașterea este creată din experiența directă, adică "a învăța din experiență".

Această metodă a învățării experiențiale favorizează dezvoltarea și schimbul de cunoștințe, abilități, atitudini și valori, într-un mediu sigur care este atât provocator, cât și distractiv. Pentru că validează experiența și încurajează copiii să își asume responsabilitatea pentru propria lor învățare, învățarea experiențială, sporește participarea, crește stima de sine și încrederea în sine.

Pornind de la teoria lui Kolb D. (1984), învățarea experiențială are loc în mai multe faze, care îi provoacă pe copii să experimenteze, să articuleze, să observe, să reflecteze, să pună întrebări și să tragă concluzii.

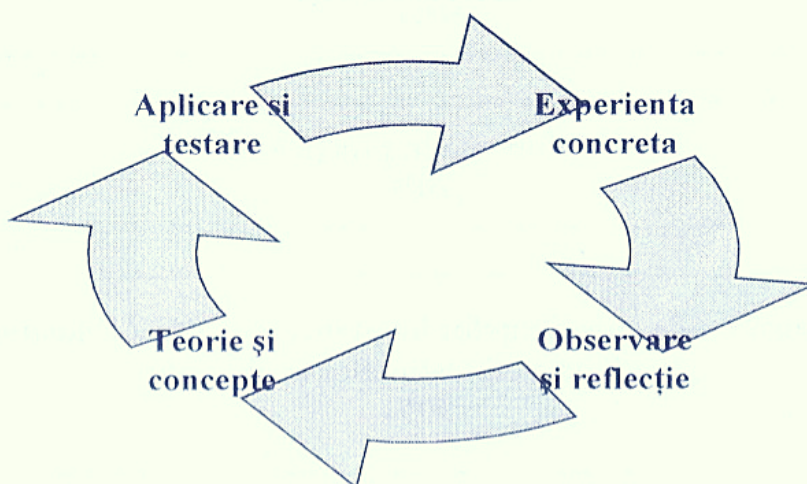
Faza 1: Experimentarea (activitate, "a face")

Este momentul de experimentare directă ("a face") care nu urmărește să genereze "răspunsuri corecte", ci să stimuleze propriile opinii, teorii și emoții ale fiecărui copil. În majoritatea cazurilor, aceste răspunsuri sunt extrase din experiența anterioară a copilului și nu din experiența legată de învățarea școlară.

Faza 4: Generalizarea

Conectează experiența activității la "lumea reală" în general și, în special la cum sunt experimentate în viața de zi cu zi. De exemplu, după o activitate de simulare, cum ar fi să renunți la simțul vederii, copiii discută despre modul în care dizabilitățile fizice pot limita bucuria copilului. Fazele 3 și 4 sunt deosebit de eficiente în obținerea gândirii independente și crearea de oportunități pentru copii să învețe unul de celălalt. Învățarea este foarte individualizată, nu fiecare copil va deduce aceeași învățătură de la participarea la aceeași activitate și discuție și aceste răspunsuri diferite trebuie să fie respectate.

CICLUL ÎNVĂȚĂRII (David Kolb)



Faza 2: Raportarea (observații și impresii)

Încurajează copiii să discute despre sentimentele și reacțiile lor. Următoarele întrebări deschise pot să sprijine deschiderea copiilor în exprimarea opiniilor personale:

- Cum a fost aceasta activitate pentru tine?
- Cum te-ai simțit în timpul acestei experiențe?
- Ce s-a întâmplat în timpul acestui joc?

Faza 3: Reflectarea

Exemplu de întrebări utile:

- Ați experimentat ceva de genul în viața voastră?
- Știți ceva de genul asemănător?

4. STILURI DE ÎNVĂȚARE

Există numeroase teorii care spun că fiecare persoană(copil) învață din situații specifice. Capacitatea unui cadru didactic de a adapta metodele de predare la stilurile de învățare reprezintă unul dintre cele mai importante atuuri.

Poate printre dumneavoastră există persoane care înainte să pună în funcțiune un aparat electrocasnic, citește prima dată instrucțiunile de utilizare. Altă persoană poate alege să pună în priză aparatul și să descopere prin propria experiență cum funcționează.

Un model dezvoltat de către Peter Honey și Alan Mumford a identificat 4 stiluri de învățare, care o dată identificate facilitează procesul de învățare și totodată crește rapiditatea procesării informațiilor.

Foarte important de reținut faptul că rar o persoană se regăsește într-un singur stil. Stilul de învățare al fiecărei persoane are câte puțin din toate cele 4 stiluri, unul dintre ele fiind desigur predominant.

STILUL ACTIVIST

Invață mai bine când:

- E implicat în noi oportunități de acțiune, probleme, experiențe
- E implicat în simulări, jocuri de rol, lucru în grupuri
- E implicat în soluționarea unei sarcini dificile
- Conduce o discuție

Invață mai puțin atunci când:

- Ascultă prelegeri lungi
- Citesc, scriu sau trebuie să se gândească singuri la o anumită temă
- Absorb și înțeleg datele transmise
- Urmăresc instrucțiuni clare de lucru

STILUL REFLEXIV (GÂNDITORII)

Invață mai bine când:

- Observă alte persoane sau grupuri în timp ce realizează anumite activități
- Au ocazia de a analiza ceea ce s-a întâmplat/ de a se gândi la lecțiile învățate
- Produc rapoarte și analize în condiții de timp relaxate, fără presiuni/ termene scurte

Invață mai puțin atunci când:

- Sunt în situația de lideri de echipă/joacă roluri în fața altora
- Timpul de pregătire pentru unele acțiuni este scurt
- Se află într-o situație în care trebuie să acționeze, fără timp de gândire/analiză
- Au termene scurte pentru acțiune, sunt presați de timp în luarea unei decizii



STILUL TEORETICIAN

Invață mai bine când:

- Situații complexe unde pot să își utilizeze cunoștințele și aptitudinile
- Situațiile clare și cunosc obiectivele de urmărit
- Li se oferă idei interesante, chiar dacă nu sunt relevante sau de uz imediat
- Au șansa de a pune întrebări și de a verifica ideile

Invață mai puțin atunci când:

- Sunt puși într-o situație în care se pune accent pe emoții și sentimente
- Activitatea nu este clar structurată sau indicațiile sunt confuze
- Situația în care trebuie să facă anumite lucruri fără a li se explica principiile
- Se simt pe altă lungime de undă față de ceilalți (diferite stiluri de învățare)

STILUL PRAGMATIC

Invață mai bine când:

- Au șansa de încerca practicile prezentate și să dea feedback (de ex un joc de rol)
- Primesc informații despre anumite tehnici cu avantaje evidente (de ex reducerea timpului pentru realizarea unei activități)
- Model pe care îl pot copia

Invață mai puțin atunci când:

- Nu este nici un beneficiu clar sau imediat care să poată fi obținut
- Nu există instrucțiuni sau recomandări de aplicare practică a unui concept
- Acțiunea de formare este formată doar din teorie



5. COMUNICARE SI FEEDBACK

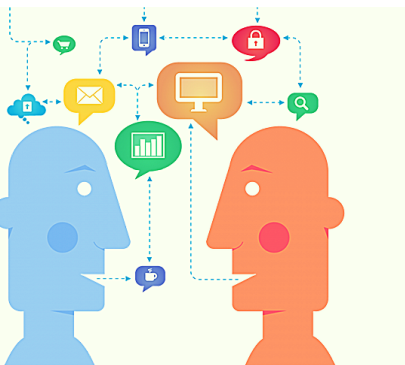
FEEDBACK

Tehnica de comunicare prin care se oferă răspuns/confirmare a faptului că mesajul trimis a fost recepționat.

Rolul feed-back-ului:

- ◆ Ajută la construirea relațiilor;
- ◆ Arată vorbitorului că mesajul său a fost recepționat;
- ◆ Indică cum a fost înțeles mesajul și dacă trebuie clarificat;
- ◆ Ajută vorbitorul să își continue discuția;
- ◆ Înlătura ideea de monolog.

Să facă referire la fapte, comportament, nu la persoană;
 Să ducă la o soluție prin cooperare;
 Să se folosească "ÎNSĂ", "ȘI", "sugestia mea ar fi...";
 Să fie făcut în public ori de câte ori este posibil;
 Să includă numele persoanei căreia îi este adresat;
 Să precizeze clar comportamentul care este valorizat;
 Să fie sincer;
 Să fie rostit pe un ton hotărât;

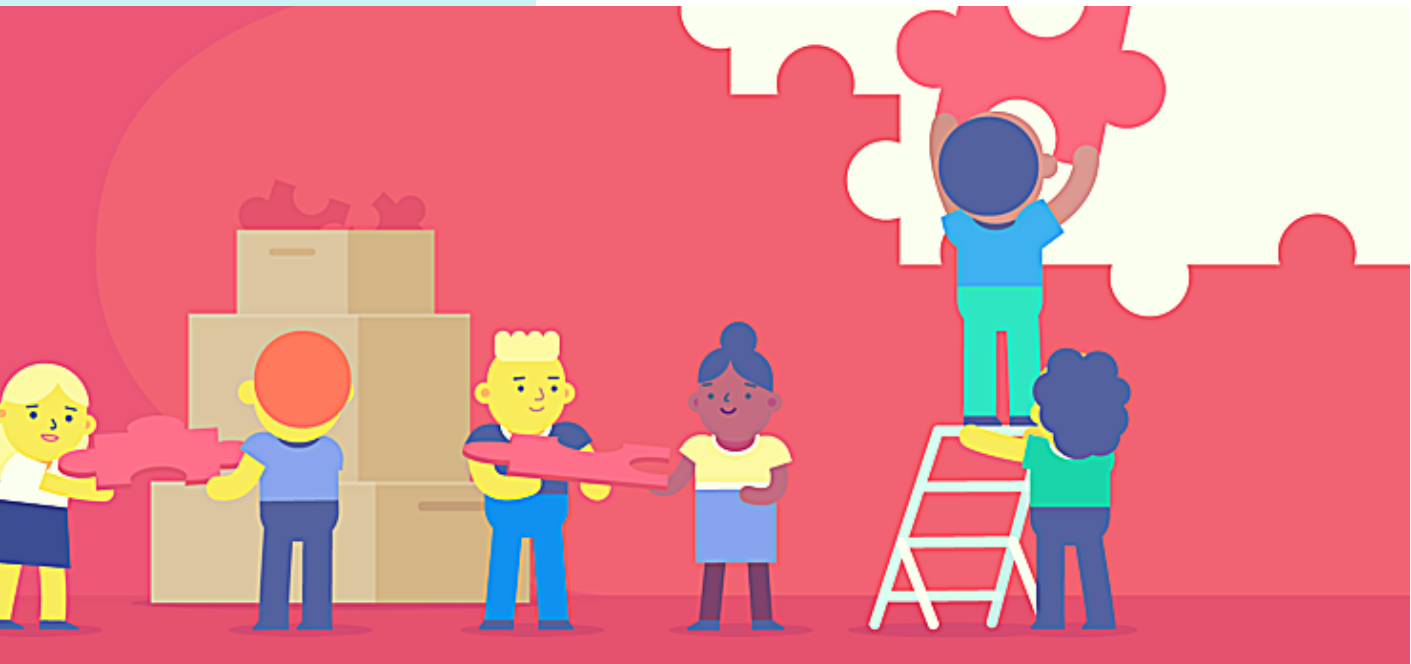


COMUNICARE

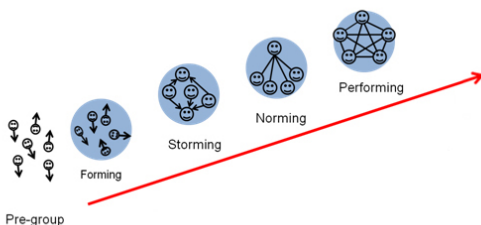
“Comunicarea reprezintă procesul de transmitere a informațiilor de la o persoană la altă prin intermediul mesajelor simbolice - sunete, litere, cifre, alte semne, expresii ale feței, gesturi - care servesc înțelegerii reciproce ale persoanelor în vederea realizării obiectivelor lor individuale și a celor comune la scara întregii organizații”.

De remarcat că accentul cade pe cuvântul „schimb”: un schimb implică să dai și să primești. Prin urmare, comunicarea este un proces bidirecțional, la care iau parte atât vorbitorul, cât și ascultătorul. Mai mult, vorbitorul și ascultătorul trebuie să aibă o înțelegere comună a sensului cuvintelor și al sunetelor, gesturilor, expresiilor, simbolurilor și contextului folosite în comunicare. Cheia pentru o comunicare eficientă este existența unei înțelegeri comune a intenției și sensului; atât cel care transmite, cât și cel care receptează au o înțelegere comună a scopului, sensului și semnificației mesajului. O înțelegere comună nu garantează în mod necesar un acord comun asupra acțiunilor ce vor deriva din comunicare – dar cu siguranță îl face mai probabil.

6. LUCRUL ÎN ECHIPĂ



Bruce Tuckman a ordonat stadiile dezvoltării unei echipe în Forming (FORMARE), Storming (FURTUNĂ), Norming (NORMARE) și Performing (PERFORMARE). Ulterior, pe măsură ce echipele care se gestionează singure au devenit des întâlnite în business, acesta a mai adăugat un al cincilea stadiu, cel al transformării (Transforming).



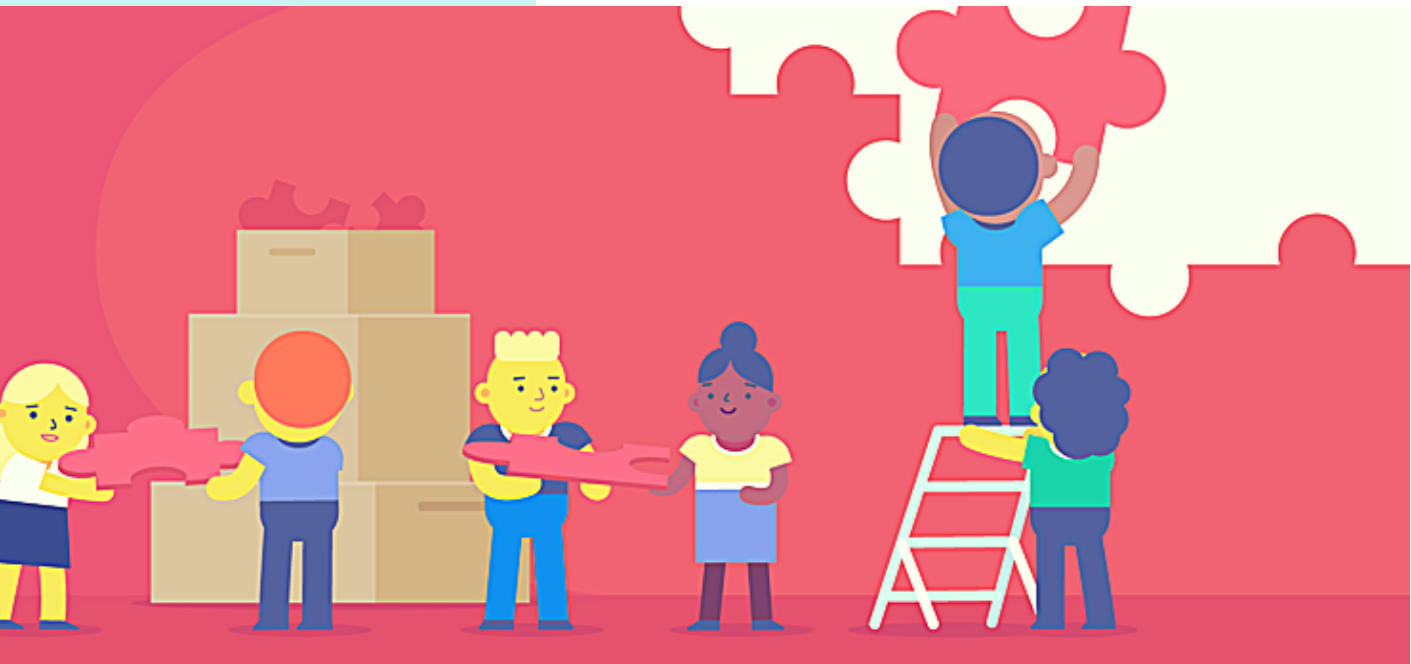
Stadiul 1 - FORMARE

Primul stadiu este atunci când se formează echipa și membri încep să se cunoască. Aceștia află care vor fi oportunitățile și provocările echipei. Unii membri pot fi confuzi în ceea ce privește rolul lor sau pot să nu înțeleagă nevoia de formare a unei echipe. Membri se vor pune de acord asupra obiectivelor și își vor împărtăși îndatoririle, deseori lucrând independent. Se stabilesc regulile de bază și îndrumările. La început, liderul echipei poate fi un membru al grupului, un supervisor, un manager sau un consultant care va facilita procesul de teambuilding. Leadership-ul va ajuta echipa să-și definească procesele. În acest stadiu, liderul trebuie să dea directive și să înțeleagă cererile de training ale echipei, pentru a putea trece la următorul stadiu.

Stadiul 2 - FURTUNĂ

Pe parcursul celui de-al doilea stadiu, apare expresia individuală a ideilor, însă apar și conflictele. Membrii tind să se concentreze pe detalii în loc să fie atenți la probleme și concurează pentru influență. Un indicator important al acestui stadiu este lipsa de încredere între colegi. Echipa trebuie să-și selecteze stilul de leadership dorit și metodologia de luare a deciziilor. Liderul poate ajuta inducând toleranța și răbdare membrilor. Acesta ar trebui să îndrume echipa către scopuri clare, roluri bine definite, comportament adecvat și către un proces de feedback mutual pentru o mai bună comunicare a membrilor echipei.

6. LUCRUL ÎN ECHIPĂ



Stadiul 3 - NORMARE

În al treilea stadiu, echipa dezvoltă obiceiuri de muncă care sprijină regulile de grup și valorile. Se folosesc uneltele și metodele stabilite. Comportamentul de echipă începe să se formeze. Cresc încrederea, motivația și comunicarea. Aparent, există lucru în echipă și concentrarea pe grup. Cresc relațiile între colegi, iar caracteristicile individuale încep să fie înțelese și folosite adecvat. Liderul continuă să încurajeze participarea și profesionalismul printre membrii echipei.

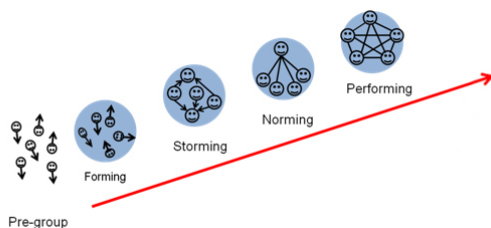
Stadiul 4 - PERFORMARE

Al patrulea stadiu arată un nivel crescut de loialitate, participare, motivație și luare a deciziilor în grup organizat. Cresc împărtășirea cunoștințelor, colaborarea și interdependența. Echipa se direcționează singură în vederea conceperii planurilor de dezvoltare și strategie, pentru a-și atinge obiectivele și pentru a-și îndeplini îndatoririle. Dezvoltarea personală și comunicarea sunt încurajate prin membership. Liderul devine un facilitator care ajută echipa în procesele de comunicare.

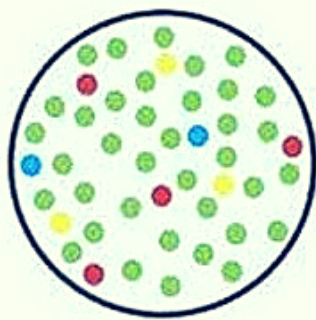
Stadiul 5 - TRANSFORMARE (EVALUARE)

Pentru echipele formate pentru anumite proiecte și pentru comitetele temporare va exista un stadiu de finalizare în care vor sărbători și vor recunoaște meritele echipei. Ulterior, urmează o fază în care oamenii realizează că echipa urmează să se dizolve și încep să-și planuiască următorii pași. În acest stadiu, liderii trebuie să sublinieze recunoștința organizației și recunoașterea echipei, dar și pe cea individuală.

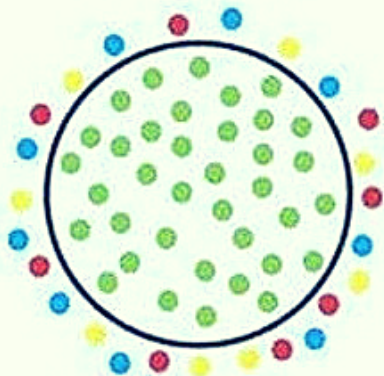
Bruce Tuckman a ordonat stadiile dezvoltării unei echipe în Forming (FORMARE), Storming (FURTUNĂ), Norming (NORMARE) și Performing (PERFORMARE). Ulterior, pe măsură ce echipele care se gestionează singure au devenit des întâlnite în business, acesta a mai adăugat un al cincilea stadiu, cel al transformării (Transforming).



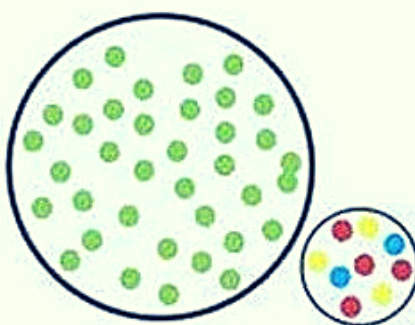
7. DIVERSITATE ȘI INCLUZIUNE



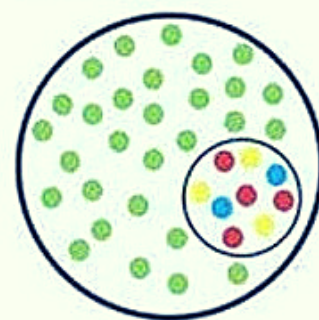
INCLUZIUNE



EXCLUZIUNE



SEGREGARE



INTEGRARE

INCLUZIUNE

ADAPTAREA ELEVULUI LA CERINȚELE ȘCOLII.

Integrarea este asimilarea unui elev în educația de masă, unde acesta se adaptează sau nu, politicilor, practicilor și curriculei existente în școala respectivă.

Diversitatea se referă la diferențe de tot felul. Unele tipuri de diversitate sunt mai evidente decât altele, cum ar fi etnia, religia, cultura și limba. Dar diversitatea este un concept mai larg. De asemenea, se referă la diferite abilități, niveluri educaționale, medii sociale, situații economice, stări de sănătate, locul din care provin oamenii. Uniunea Europeană este un bun exemplu de oameni de diferite origini și experiențe diferite care s-au alăturat împreună, așa cum este sugerat de motto-ul UE "Unitate în diversitate".



INTEGRARE

ADAPTAREA ȘCOLII, OFERIND SERVICII EDUCAȚIONALE SPECIALE, PENTRU A VENI ÎN ÎNTÂMPINAREA NEVOILOR DE ÎNVĂȚARE ȘI DE PARTICIPARE A TUTUROR ELEVILOR, LA TOATE ACTIVITĂȚILE.

Incluziunea se măsoară prin creșterea gradului de participare și reducerea gradului de excludere, sub orice formă s-ar putea manifesta.

Discriminarea se bazează adesea pe ignoranță, prejudecăți și stereotipuri negative. Deoarece mulți oameni se tem de ceea ce pare ciudat sau necunoscut, reacționează cu suspiciune sau chiar violență cu oricine al cărui aspect, cultură sau comportament nu este familiar. Atitudini, acțiuni sau practici instituționale care subordonează sau marginalizează pe oricine pot fi luate în considerare discriminare.

Pentru a combate discriminarea, în special cea care este mai indirectă și mai ascunsă, unele țări au adoptat măsuri de discriminare pozitivă, cunoscută și sub numele de acțiune afirmativă. În unele situații de discriminare pozitivă înseamnă favorizarea deliberată a unui anumit grup sau grupuri care au (de exemplu, preferința pentru candidații din grupuri) care rareori participă la universitate sau care creează cote de la minorități, cum ar fi femeile sau oamenii din mediul rural, pentru anumite funcții publice. Rezultatul urmărit este de a compensa discriminările ascunse, precum și asigurarea unei reprezentări sociale mai echilibrate. În alte situații, discriminarea pozitivă înseamnă crearea condițiilor pentru persoanele cu dificultăți (de exemplu, dizabilități fizice) să se bucure de aceleași drepturi și oportunități.

8. METODE ACTIV-PARTICIPATIVE DE PREDARE

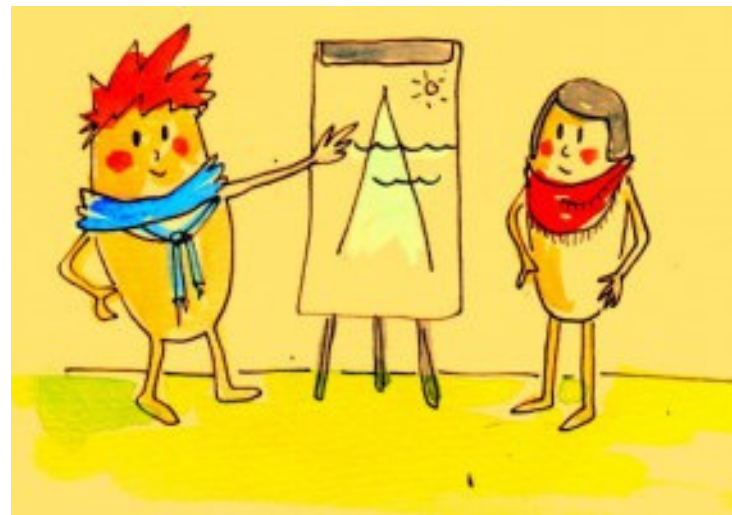
• SIMULAREA

Simularea este un model simplificat sau abstract a unui model particular de proces care trebuie invatat de un grup participanti la un curs de instruire. Ea combina studiul de caz cu jocul de rol in scopul de a reproduce cat mai fidel posibil o situatie reala. Scopul este facilitarea transferului in practica a cunostintelor teoretice.

Simularea este una dintre cele mai eficiente metode pe care un instructor o poate folosi sa dramatizeze situatii din viata reala. Lucrand prin simulare, participantii pot invata despre proces si despre ei insisi ca actori ai procesului, fara a-si asuma riscurile unei experiente din viata reala.

Utilizare

- ◆ permite participantilor sa experimenteze luarea unei decizii in situatii "reale" fara a fi ingrijorat de consecintele deciziilor lor
- ◆ este o modalitate de a aplica cunostinte, de a dezvolta deprinderi si de a analiza atitudini intr-un context asemanator cu o situatie reala



Procesul

- ◆ Pregatiti participantii sa isi asume roluri specifice in timpul simularii
- ◆ Prezentați obiectivele, regulile si timpul disponibil pentru simulare
- ◆ Facilitati simularea
- ◆ Intrebati participantii ce reactii au avut in timpul simularii
- ◆ Intrebati participantii ce au invatat in urma simularii, dupa care dezvoltati un principiu
- ◆ Intrebati participantii asupra legaturii intre simulare si viata lor

Concluzionati

Exista modele simple de simulari care se folosesc in educatia copiilor de varste mici. De exemplu, pentru a educa un copil asupra modului in care se cumpara dintr-un magazin, se foloseste un jocul de simulare a activitatii de cumparare intr-un magazin.



AVANTAJE:

- ◆ caracter practic
- ◆ participantii sunt responsabili de propriile reactii
- ◆ implicare mare a participantului
- ◆ feedback imediat



DEZAVANTAJE:

- ◆ consuma mult timp
- ◆ facilitatorul trebuie sa fie foarte bine pregatit, in mod special asupra logisticii
- ◆ o simulare este adesea o viziune simpla a realitatii
- ◆ necesita o pregatire riguroasa a situatiei simulate si a materialelor necesare.

8. METODE ACTIV PARTICIPATIVE DE PREDARE

• BRAINSTORMING

Metoda brainstorming-ului (asalt de idei, furtună în creier) are drept scop emiterea unui număr cât mai mare de soluții, de idei, privind modul de rezolvare a unei probleme, în vederea obținerii, prin combinarea lor, a unei soluții complexe, creative, de rezolvare a problemei puse în discuție.

Se desfășoară în cadrul unui grup de participanți nu foarte numeros (maxim 30 de elevi/cursanți), iar profesorul trebuie să-și asume rolul de moderator.

Durata optimă pentru o ședință de brainstorming este de 20-45 de minute.

Această metodă se bazează pe patru principii fundamentale:

- focalizarea pe cantitate (favorizează creativitate divergentă, crește numărul de idei)
- fără critici - critica este descurajată în această etapă. Membrii sunt încurajați să se gândească la idei cât mai neobișnuite.
- ideile trăznite sunt binevenite;
- stimularea combinațiilor: se combină și se îmbunătățesc ideile.



În cadrul brainstorming-ului se respectă un set de reguli foarte importante:

- 💡 toate ideile au caracter de cunoștințe și vor fi tratate ca atare de către participanți;
- 💡 exprimarea ideilor mai neobișnuite de către participanți va fi încurajată de moderatorul discuțiilor;
- 💡 nu se va critica nicio sugestie;
- 💡 se încurajează combinațiile de idei,
- 💡 regulile activității de brainstorming vor fi afișate într-un loc de unde să poată fi văzute de către toți participanții;
- 💡 momentele de tăcere (inevitabile) vor fi depășite de moderator prin refocalizarea pe o idee emisă anterior, cerând participanților extinderea, modificarea/remodelarea acesteia;
- 💡 se solicită idei membrilor „tăcuți” ai grupului, ceea ce-i investește pe aceștia cu structură de rol și de putere;
- 💡 se pot folosi pauzele cu rolul de a remotiva discuția;
- 💡 calitatea este mai puțin importantă decât cantitatea, dar aceasta nu trebuie să-i oprească pe membrii grupului să gândească creativ și inteligent.

AVANTAJE:

- 💡 stimularea creativității;
- 💡 dezvoltarea gândirii critice și a capacității de argumentare;
- 💡 dezvoltarea competențelor de comunicare;
- 💡 formarea și dezvoltarea capacității reflective;
- 💡 participarea activă a tuturor elevilor/cursanților;
- 💡 sporirea încrederii în sine și a spiritului de inițiativă;
- 💡 dezvoltarea unui climat educațional pozitiv.



8. METODE ACTIV PARTICIPATIVE DE PREDARE

• JOCUL DE ROL

Jocul de rol reprezintă o metodă prin care se urmărește formarea comportamentului elevilor pe baza unor acțiuni simulate, prin implicarea elevilor în activități sociale de grup, cu roluri și interacțiuni delimitate.



Jocul de rol este o metodă foarte bună de a revizui experiența, și atunci când o utilizezi în sesiunile de învățare interculturală obiectivele sale trebuie să fie: analiza prejudeciilor, promovarea toleranței în grup și între diferite culturi, analiza relațiilor de minoritate/majoritate, limitele toleranței etc.



Jocul de rol este un instrument foarte puternic de a pune experiența participanților pe masă, mai ales când este folosită în sesiunile interculturale.

Din această cauză condițiile preliminare sunt de o importanță majoră în atingerea obiectivelor sesiunii.

Acestea sunt:

- Cadrul pentru scopurile și obiectivele clare ale sesiunii
- Nevoile și natura specifică a grupului însuși. Scenariul poate fi adaptat conform acestui lucru. Nimeni nu trebuie să fie jignit de scenariu sau de jocul cuiva. Poate găsești oportun să oferi participanților anumite roluri pe care nu le vor avea nicodată în viața reală.
- Vor fi utile unele eforturi pentru a aranja mediul. Asigură-te că nu va nici o dezordine când scenariul va fi jucat.

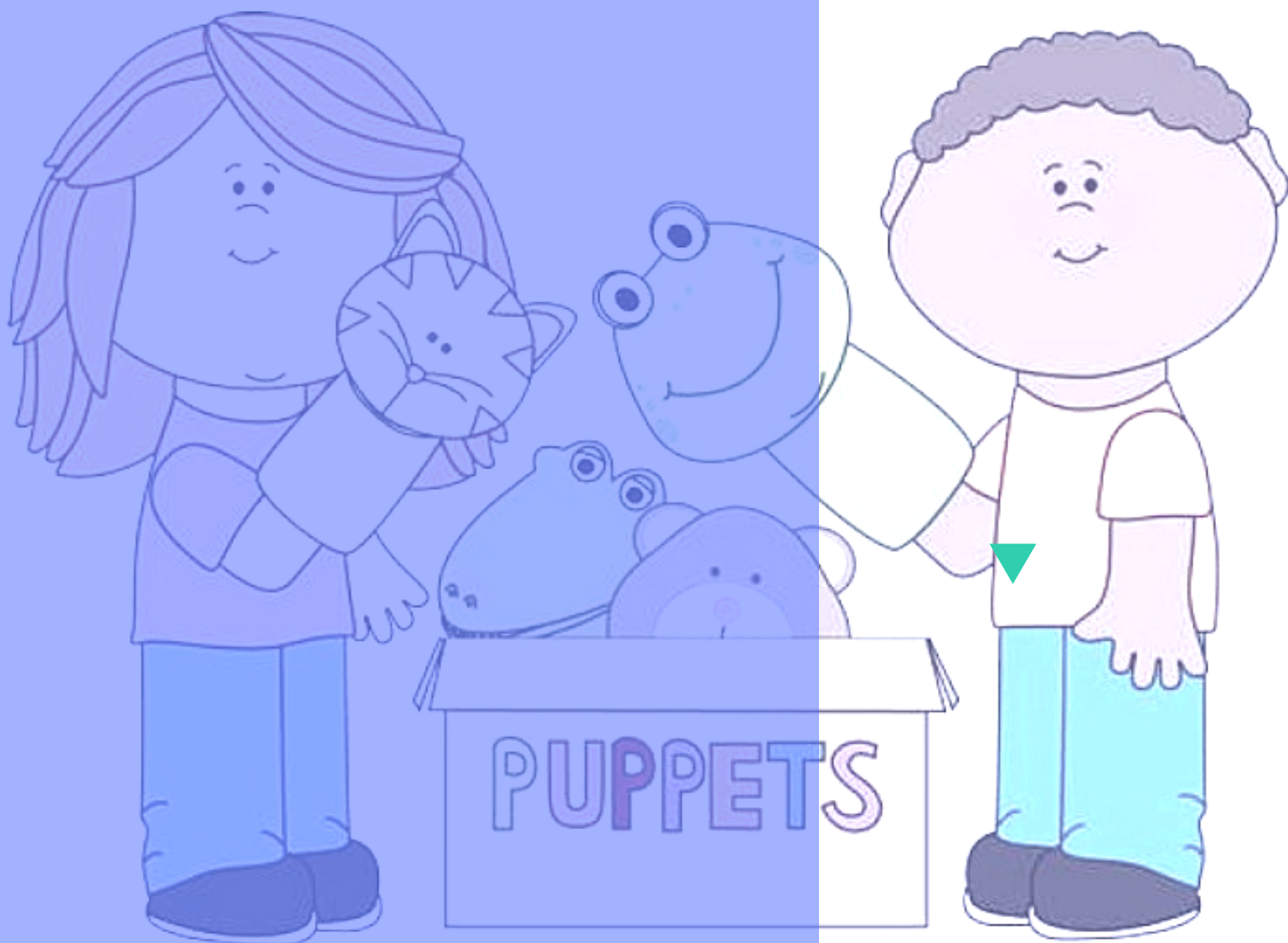
- Timp – trebuie să fie suficient timp pentru a dezvolta piesa, pentru a avea cât mai multe probleme de discutat după aceea. Este de asemenea necesar să se aloce timp pentru ca participanții să-și înțeleagă rolurile și pentru a intra în pielea lor.

Este de asemenea important să se planifice o pauză, de exemplu o pauză de o cafea, după ce scenariul este jucat – permite participanților să iasă din rolurile lor înainte de a începe discuția.

- Observatorii (acei participanți care nu au luat parte la scenariu) trebuie să fie bine instruiți și rugați să contribuie la discuție pentru că adesea furnizează multe materiale utile.

- Experiența FACILITATORULUI în termenii stabilirii obiectivelor, jucarea piesei și în special analiza

și discuția ulterioară, este de o importanță crucială pentru atingerea rezultatelor. Pot fi unii participanți ce nu se simt confortabil în timp ce joacă. De aceea este bine să ceri voluntari pentru a juca, dar în același timp poate fi util de a menține deschisă opțiunea de a distribui roluri anumitor participanți.



TITLUL PROIECTULUI: "EDUCAȚIA FACE DIFERENȚĂ"
EDITORUL MATERIALULUI: AȘOCIAȚIA INCEPTUS ROMÂNIA
DATA PUBLICĂRII: DECEMBRIE 2018

„PROIECT COFINANȚAT DIN FONDUL SOCIAL
EUROPEAN PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL
CAPITAL UMAN 2014-2020”

„CONȚINUTUL ACESTUI MATERIAL NU REPREZINTĂ
ÎN MOD OBLIGATORIU POZIȚIA OFICIALĂ A UNIUNII
EUROPENE SAU A GUVERNULUI ROMÂNIEI”.