

IO1- Curriculum Cercetător Social

Introducere.....	4
Modulul 1: Interactiune și comunicare.....	4
Comunicare efectiva	4
Sesiune față-în-fată.....	4
Instruire individuală.....	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
Dezvoltare personala.....	10
Sesiune față-în-fată.....	10
Instruire individuală.....	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
Negocierea și gestionarea conflictelor.....	14
Sesiune față-în-fată.....	14
Dezvoltare personala.....	16
Anexa I	18
Modulul 2: Abilitati analitice	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
Gândirea critică, rezolvarea problemelor	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
Sesiune față-în-fată.....	34
Instruire individuală.....	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
Abilitatea de a sintetiza.....	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
Sesiune față-în-fată.....	38
Instruire individuală.....	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
Luarea deciziilor	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
Sesiune față-în-fată.....	45
Instruire individuală.....	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
Anexa II.....	52
Modulul 3: Aptitudini organizatorice.....	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
Gestionarea timpului.....	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
Sesiune față-în-fată.....	56
Instruire individuală	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
Abilitatea de a lucra sub presiune	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
Sesiune față-în-fată.....	60
Instruire individuală	61
Management de proiect.....	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
Sesiune față-în-fată.....	63
Instruire individuală	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

Anexa III.....	67
Modulul 4: Realizarea cercetărilor sociale	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
Întelegerea metodelor de cercetare socială.....	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
Sesiune față-în-fată.....	85
Instruire individuala.....	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
Definiti strategia de cercetare	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
Sesiune față-în-fată.....	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
Instruire individuala.....	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
Manipularea datelor.....	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
Sesiune față-în-fată.....	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
Instruire individuala.....	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
Anexa IV	97

Introducere

Rezultatul intelectual este un curriculum de formare compus din 50 de ore (25 de ore de învățare fata in fata + 25 de ore instruire individuala), împărțit după cum urmează:

- Modulul 1: Interacțiune și comunicare: 12h30
- Modulul 2: Abilități analitice: 12h30
- Modulul 3: Aptitudini organizatorice: 12h30
- Modulul 4: Realizarea cercetărilor sociale: 12h30

Modulul 1: Interacțiune și Comunicare

Primul modul este împărțit în 3 unități de învățare:

- Comunicare efektivă (4h)
- Dezvoltare personală (4h)
- Negocierea și gestionarea conflictelor (4h30)

Comunicare Efectivă

Sesiune Fata-in-Fata

UNITATEA A: Comunicare efektivă			
Ore de învățare: 4h	Fata-in-Fata: 2h		Studii online: 2h
Rezultatele învățării	La sfârșitul acestei sesiuni, elevii vor putea: - Folosi modalități de bază de comunicare (vorbită, non-verbale și scrise) - să recunoască barierele de comunicare și să găsească modalități de a le provoca. - Exersa ascultarea activă pentru a obține o comunicare eficientă - Oferi prezentări structurate cu dicționare adecvat (conținut paraverbal, non-verbal) - Comunica prin intermediul noilor tehnologii (Skype, Face-time, e-mailuri, Facebook messenger etc.), folosind oportunitățile lor diferite		
Durata	Materiale necesare	Activitatea propusă și sfaturi pentru tutori	Resurse
15 minute	Sală de instruire cu scaune aranjate în perechi, față în față	<i>Icebreaker, Lucruri Unice:</i> Formatorul poate împărți grupul în perechi și le va oferi participanților câteva minute pentru a se întreba reciproc. Apoi, fiecare participant trebuie să își prezinte partenerii după nume și să împărtășească cel puțin două caracteristici unice despre ele.	https://documents.manchester.ac.uk/display.aspx?DocID=7582



15 minute	Manualul Anexa 2. Un mic text, biografia unei personalități notorii (resurse) Sală de instruire cu scaune aranjate în perechi	Participanții în perechi: tutorele dă fiecărui participant un mic text, biografia unei personalități notorii. El / ea este angajat să scrie o scrisoare / mail / sau scurtă prezentare (într-un mod de joc), fără a dezvălui numele personalității. Colegul său se concentrează asupra textului pentru a dezvălui identitatea persoanei celebre. Li se permite să facă doar 2 întrebări clarificatoare. (Tutorul trebuie să ofere participanților suficient timp pentru a se pregăti) (Tutorul va încuraja participanții să reflecteze asupra metodologiei și a celor mai bune practici)	O antologie a scurtelor biografii ale artiștilor și oamenilor de știință: Biografii ale artiștilor https://www.biography.com/people/groups/artists Biografiile oamenilor de știință https://www.biographyonline.net/scientists.html Annex 2
20 minute	Sală de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc. Flipchart stand, foi și markeri pentru antrenor. Un jurnal cursant pentru luarea de note Pixuri și materiale de notare pentru toți elevii. Proiector, ecran și laptop. Conexiune internet	Participanții vor viziona un videoclip și vor citi articole de ziar. Reflexie pe: Care este conținutul care trebuie comunicat? Care sunt asemănările și diferențele dintre aceste practici de comunicare? Tutorul cere participanților să facă o prezentare și să comunice una dintre aceste știri (prin poștă, ppt sau instrumente de rețea socială etc.). (Tutorul îi va încuraja pe participanți să-și justifice alegerile și practicile).	Știri BBC: "Oamenii mă insultă peste cicatricile mele faciale" https://www.bbc.com/news/video_and_audio/headlines/44809513/living-with-facial-scars-in-nigeria Un articol de știri prezentat într-un articol din BBC: "Scarlett Johansson renunță la rolul trans după reacția LGBT"



			https://www.bbc.com/news/entertainment-arts-44829766 Un articol din Guardian: "Scarlett Johansson renunță la rolul trans după reacție" https://www.theguardian.com/film/2018/jul/13/scarlett-johansson-exits-trans-role-rub-and-tug
10 minute	Sală de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc.	“ Cum a fost ieri ziua ta?” Fiecare participant este invitat să îl prezinte audienței în 1 minut cu un scop specific: de exemplu: să-i facă să râdă sau să se supărească; să le convingă sau să le confunde; motivați sau descurajați-i. (Tutorul pregătește un buletin de vot pentru a aloca scenariu pentru fiecare participant)	
20 minute	Sală de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc. Flipchart stand, foi și markeri pentru antrenor. Un jurnal al cursantului pentru luarea de note	2 echipe de cursanți formează 2 cercuri concentrice - cercul mai mic se cerde pe un subiect. Fiecare vorbitor are la dispoziție 3 minute pentru a-și prezenta punctul de vedere. 1 sau 2 subiecte pentru a discuta printre următoarele: • Educația ar trebui să fie gratuită pentru toată lumea • Accesul la Internet trebuie să fie limitat la studenți • Tinerii trebuie să aibă dreptul de a alege când vine vorba de serviciul militar • Fiecare student trebuie să aibă	



		dreptul de a alege numai acele discipline pe care el / ea le interesează • Ce limbi secundare merită studiate astăzi? • Ce se poate face pentru a ajuta adolescenții să conducă un stil de viață sănătos? • Treilea război mondial ar trebui să fie prevenit de guverne • Controlul armelor este o modalitate eficientă de prevenire a criminalității? • Guvernele ar trebui să interzică căsătoriile între persoane de același sex • În cazul în care persoanele cu dizabilități fizice vor fi angajate în sectorul public? • A fi politician: pricepere sau talent? • Poate fi cineva mai presus de lege? • Efectele interacțiunilor social media asupra educației moderne. • Sunt oamenii contemporani prea dependenți de tehnologie? • Sunt prietenii online mai eficienți decât cei imaginați? • Este necesară cenzura Internetului? Cercul mai mare de participanți își observă reacțiile și argumentele. În cele din urmă membrii cercului mai mare vor: 1. Face un rezumat concentrându-vă și comentând argumentele fiecărui vorbitor 2. Identifica elementele verbale, paralele și nonverbale aplicate de vorbitori și evaluați eficiența acestora. Tutor ascultă comentariile grupului cu privire la elementele verbale, paraverbale și nonverbale și ia note pe flipchart, încurajând discuțiile și reflecțiile personale ale grupului.	
--	--	---	--



20 minute	Sală de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc. Flipchart stand, foi și markeri pentru antrenor. Un jurnal al cursantului pentru luarea de note Pixuri și materiale de notare pentru toți elevii. Proiector, ecran și laptop. Conexiune Internet	Tutor prezintă participanților discursul lui Alexandru cel Mare, scris de Arrian, tradus în limba engleză și citat de Universitatea Fordham pe ecran și îl citește cu voce tare. Apoi tutorele întreabă: "Credeți că era convingător?" Ei sunt invitați să-și justifice răspunsul după ce au urmărit împreună o prezentare Prezi despre asta.	Discursul lui Alexandru cel Mare asupra trupelor sale, scris de Arrian, tradus în limba engleză și citat de Universitatea Fordham. https://sourcebooks.fordham.edu/ancient/arrian-alexander1.asp O prezentare Prezi care analizează discursul de mai sus. https://prezi.com/fr8mef0bcphr/the-speech-of-alexander-the-great/#
20 minute	Sală de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc. Flipchart stand, foi și markeri pentru antrenor. Un jurnal al cursantului pentru luarea de note Pixuri și materiale de notare pentru toți elevii. Proiector, ecran și laptop. Conexiune internet	Tutor împarte participanții în 3 grupuri și le invită să citească articolul BBC prezentat pe ecran și să facă un plan: "trebuie să comunicați următoarele informații celor 3 persoane diferite: un șef de școală (grupul 1) un istoric (grupul 2), un ofițer de poliție local (grupul 3) " (Joc de rol)	Un articol BBC "Ce este necesar pentru a ridica autoritatea?" De Martha Henriques http://www.bbc.com/future/story/20180709-our-ability-to-stand-up-to-authority-comes-down-to-the-brain



Elevii vor avea acces la mai multe resurse pentru a merge mai departe în cel puțin 2 ore.

A merge mai departe:

Resurse pentru unitatea A: Comunicare Eficientă
Document produs de UOP, Modulul 1 (Anexa 1.1)
https://www.entrepreneur.com/article/300466 [Accesat la 14/9/ 2018]
https://www.eztalks.com/unified-communications/incredible-tips-for-effective-online-communication.html [Accesat la 14/9/ 2018]
https://www.mindtools.com/pages/article/newCS_99.htm [Accesat la 14/9/ 2018]
https://www.youtube.com/watch?v=I6IAhXM-vps (Comunicare eficientă) [Accesat la 14/9/ 2018]
https://www.youtube.com/watch?v=HANw168huqA (Think Fast Talk Smart - Tehnici de comunicare) [Accesat la 14/9/ 2018]
https://www.youtube.com/watch?v=MeiBMkjXVM (Șase reguli de comunicare eficientă) [Accesat la 14/9/ 2018]
https://www.youtube.com/watch?v=xr1q-uBtIH4 (5 moduri de a vă îmbunătăți abilitățile de comunicare) [Accesat la on 14/9/ 2018]
https://www.entrepreneur.com/article/300466 Deep Patel, 14 moduri dovedite de îmbunătățire a abilităților de comunicare [Accesat la 22/7/ 2018]
https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15465961 Leonard, M., Graham, S. și Bonacum, D. (2004). Factorul uman: importanța critică a muncii în echipă și a comunicării eficiente în furnizarea unei îngrijiri sigure. BMJ Calitate și siguranță, 13 (suppl 1), i85-i90.
https://hbr.org/2016/07/what-great-listeners-actually-do Zenger, Jack și Folkman, Joseph. Ceea ce face marele ascultător, Harvard Business Review [Accesat la 22/7/2018]

Dezvoltare Personală

Sesiune Fata-in-Fata

UNITATEA B: Dezvoltare personală			
Ore de învățare: 4h	Fata-in-Fata: 2h		Studii online: 2h
Rezultatele învățării	Această unitate își propune să introducă conceptul de dezvoltare personală și să permită participanților să-și stabilească planul de dezvoltare personală, prin consolidarea conștiinței de sine, sprijinirea stabilirii obiectivelor și, astfel, consolidarea încrederii în sine. Cursanții vor putea: • Identifica și descrie aptitudinile personale, • Consolidarea conștiinței de sine, • Să poată câștiga și aplica înțelegerea lor de conștientizare personală și profesională • Setarea obiectivului de sprijin • Utilizați abilitățile - valorile pe care le-au dobândit în formarea identității unui cercetător social.		
Durata	Materiale necesare	Activitatea propusă și sfaturi pentru tutore	Resurse
20 minute	Sală de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc. Un jurnal al cursantului pentru luarea de note Pixuri și materiale de notare pentru toți elevii. Fișa (anexa 3)	<i>Icebreaker: Chestionar ...</i> <i>În primul rând, fiecare cursant este invitat să pună două întrebări din manual către un alt cursant.</i> <i>Apoi, elevii sunt invitați unul câte unul să răspundă la întrebări despre ei înșiși: Ei aleg o întrebare pentru a răspunde și aceștia adresează aceeași întrebare altui cursant. Ei pot, de asemenea, să pună o întrebare probantă.</i> <i>La sfârșitul procedurii, tutorele le cere să decidă care dintre cele două faze s-au simțit mai confortabil cu răspunsurile la întrebări.</i> <i>"Puteți explica de ce?,"</i> <i>(Probabil în timpul celui de-al doilea, făcând o declarație proprie, introducem subiectul conversației fără să adresăm o întrebare directă, dar mai întâi împărtășim ceva despre noi înșine, ceea ce face ca cealaltă persoană să se deschidă mai mult).</i>	Fișa (anexa 3)

25 minute	Sală de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc. Un jurnal al cursantului pentru luarea de note Pixuri și materiale de notare pentru toți elevii.	Reflecție: Gândiți-vă la voi înșivă. Tutorul întreabă: "Care sunt principalele tale caracteristici? Scrie-le". "Credeți că alții au obținut aceeași impresie despre dumneavoastră?" "Cereți unui partener să-și scrie părerea despre dumneavoastră. Comparați cele 2 liste și reflectați-le pe acestea: Există elemente comune? Există elemente care lipsesc? De ce este asta? Au adăugat alte elemente care nu există în lista dvs.? Crezi că sunt reale? Subliniați-le pe cele pe care le considerați realiste. Care dintre ele îți place sau nu? Cum poți să schimbi ceea ce nu-ți place? " Participanții iau note.	
25 minute	Sală de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc. Un jurnal al cursantului pentru luarea de note Pixuri și materiale de notare pentru toți elevii.	Tutorul întreabă: "Încercați să vă amintiți un incident în mediul dvs. de lucru". Analizați, pas cu pas, modul în care v-ați descurcat. De obicei, reacționați în același mod la cazuri similare la locul de muncă? Sunt ceilalți cursanți care urmăresc aceeași cale sau nu? Ascultă-i pe ceilalți. Vrei să adopți oricare dintre sugestiile lor în viitorul apropiat?	
25 minute	Sală de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc. Un jurnal al cursantului pentru luarea de note Pixuri și materiale de notare pentru toți elevii.	Tutor invită participanții la un joc de rol: "Vi se cere să estimați, în calitate de lucrător social, impactul social media - în țara dumneavoastră – asupra vieții adolescenților". Lucrează împreună pentru a face un plan de lucru: Efectuați o planificare eficientă (evidențiați resursele, barierele, sarcina etc.) Strângeți informații: informațiile de	



		unică folosință, timpul necesar. <i>Pregătește-te pentru neașteptate, limite, obstacole etc.</i> <i>Definiți sarcini, mai mari și mai mici,</i> <i>Faceți priorități în funcție de importanța fiecărei sarcini și de limitele de timp,</i> <i>Organizați un calendar care prezintă activități și pauze,</i> <i>Organizați-vă mediul de lucru,</i> <i>Pregătiți-vă cum să gestionați situațiile stresante</i>	
10 minute	Sală de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc. Un jurnal al cursantului pentru luarea de note Pixuri și materiale de notare pentru toți elevii.	Tutorul întreabă: "Vorbește cu un partener. Fii sincer. Oferiți feedback: Despre un obicei rău al tău, care afectează performanța locului de muncă. De exemplu, întârzierea. De ce crezi că întârzie lucrurile? Cum te simți în legătură cu acest obicei? Doriți să o schimbați și cum? Care va fi rezultatul unei astfel de schimbări? Tutorul va sugera că participanții la această activitate ar trebui să aibă încredere. Ei vor încerca să fie sinceri și să ofere feedback pozitiv	
25 minute	Sală de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc. Un jurnal al cursantului pentru luarea de note Pixuri și materiale de notare pentru toți elevii	Fiind pozitiv în situații dificile ... Tutor oferă participanților următoarele scenarii. Ei sunt invitați să coopereze și să împărtășească cu partenerii lor, menționând doar posibilele rezultate pozitive ale următoarelor: 1. Fratele tău are o durere serioasă a coloanei vertebrale 2. Șeful dvs. are probleme fiscale. 3. Oamenii de știință se așteaptă la o cometa periculoasă de intrare săptămâna viitoare	
20 minute	Sală de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc. Un jurnal al cursantului pentru luarea de note Pixuri și materiale de notare pentru toți elevii	Tutor invită participanții să compună o scrisoare de motivație pentru deschiderea unui loc de muncă. Tutor subliniază faptul că trebuie să se asigure că trebuie să-și prezinte corect numele, adresa, numele destinatarului, firma companiei, un salut formal, motivul pentru care	



		comunică, 2-3 paragrafe, declarația de disponibilitate, detaliile de comunicare, numele și semnătura Apoi sunt invitați să ceară grupului feedback.	
--	--	--	--

Instruire individuală

Elevii vor avea acces la mai multe resurse pentru a merge mai departe în cel puțin 2 ore.

A merge mai departe:

Resurse pentru UNITATEA B: Dezvoltare personală	
Document produs de UOP, Modulul 1 (Anexa 1.2)	
https://au.reachout.com/articles/how-to-become-self-aware [Accesat la 13/9/ 2018]	
http://www.hr.virginia.edu/uploads/documents/media/Writing SMART Goals.pdf Dezvoltarea UHR, scriind S.M.A.R.T. Scopuri. [Accesat la 26/6/ 2018]	
https://www.sheffield.ac.uk/polopoly_fs/1.361952!/file/johari.pdf Fereastra lui Johari: Dezvoltarea auto-conștientizării, Universitatea din Sheffield [Accesat la 23/6/ 2018]	
https://www.youtube.com/watch?v=tA8W1Q_HRml (Este vorba despre schimbarea lui Jim Rohn) [Accesat la 22/7/ 2018]	
https://www.youtube.com/watch?v=d82DD-Fg9cQ (Cum să te găsești când te-ai pierdut - Dezvoltare personală Tony Robbins) [Accesat la 22/7/ 2018]	
https://www.youtube.com/watch?v=NwLGHCZTQt4 (Planul de dezvoltare personală) [Accesat la 22/7/ 2018]	
https://www.oxbridgeacademy.edu.za/blog/4-reasons-personal-development-priority/ [Accesat la 22/7/ 2018]	
https://www.bizmove.com/skills/m8r.htm [Accesat la 22/7/ 2018]	
https://www.skillsyouneed.com/ps/personal-development.html [Accesat la 22/7/ 2018]	

Negocierea și gestionarea conflictelor

Sesiune Fata-in-Fata

UNITATEA C: Negocierea și gestionarea conflictelor			
Ore de invatare: 4h30	Fata-in-Fata: 2,5h		Studii online: 2h
Rezultatele învățării	La sfârșitul acestei sesiuni, cursanții vor putea: Identificați cauzele defecțiunilor de comunicare Nu sunt de acord în mod constructiv Dezvoltarea abilităților de gestionare a conflictelor și de rezolvare a conflictelor Îmbunătățiți abilitățile multiculturale de sensibilitate și diversitate		
Durata	Materiale necesare	Activitatea propusă și sfaturi pentru tutore	Resurse
10 minute	Sală de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc.	<i>Icebreaker: porecla</i> Tutor invită fiecare participant să se împărtășească cu grupul pe care și-a făcut-o porecla atunci când a crescut până astăzi și cum i s-a dat porecla. Tutor încurajează umorul bun-natural să se bucure, pe măsură ce participanții împărtășesc poreclele lor. Dacă unii participanți nu se simt confortabil în a împărtăși aceste informații cu grupul, nu li se permite să participe. Ca facilitator, tutorele trebuie să-și împărtășească porecla cu grupul. Tutorul cere participanților dacă vreuna dintre poreclele lor este încă folosită astăzi.	https://www2.cortland.edu/dotAsset/c1a635f6-a099-4ede-8f15-79b86e315088.pdf [accesat 19/9/2018]
20 minute	Sala de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc. Flipchart stand, foi și markeri pentru antrenor. Un jurnal al cursantului pentru luarea de note	Tutor îi invită pe participanți să vizioneze scene de film de ceară ale acestor iubiți în scenele de film Extractsof, LA LA LAND (2016) și Mândrie și Prejudecata (2005), Tutor încurajează discuția:	Extrase de scene de film, LA LA LAND (2016), https://youtu.be/XFi8BAzeawA



	Pixuri și materiale de recepție for all learners. Proiector, ecran și laptop. Conexiune Internet	"Este un dezacord constructiv sau nu? Încercați să justificați răspunsul dvs. Ce s-a întâmplat în fiecare caz? (Tutorul îi încurajează pe cursanți să urmărească de două ori resursele și să țină totodată note cu privire la conținutul verbal, detaliile para-verbale și non-verbale)	și <i>Mandrie și Prejudecată</i> (2005), https://youtu.be/1R-Zg5es7mg
30 minute	Sala de instruire cu scaune aranjate în două semicercuri. Un jurnal al cursantului pentru luarea de note Pixuri și materiale de notare pentru toți elevii.	<i>Faceți-o "dezacord reconstrucitiv": joc de rol</i> Împărțite în două echipe, participanții sunt invitați să rescrie scenariul extraselor de film de mai sus, pentru a realiza un dezacord constructiv. Doi cursanți vor juca noul act, urmând direcțiile de scenă ale grupului lor. (Tutorul îi încurajează pe cursanți să folosească toate mijloacele pentru a-și ajuta eroii să-și gestioneze conflictul. El / ea încurajează pe toți cursanții să dea feedback după ce au urmărit actul)	
15 minute	Sală de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc.	<i>Partajarea amintirilor:</i> discuții de grup. Tutor întreabă: "Încercați să vă amintiți ultima dată când cineva ți-a oferit feedback despre o acțiune a ta. Cum sa simțit asta? Cum ai reacționat? Ce preferi să fii diferit în acest caz? Care a fost rezultatul? Ce elemente de feedback au făcut-o eficientă sau neeficientă la acea vreme? "	
15 minute	Sală de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc. Un jurnal al cursantului pentru luarea de note Pixuri și materiale de notare pentru toți elevii. Proiector, ecran și laptop. Conexiune Internet	Participanții sunt invitați să citească un roman sau să-și urmărească adaptarea filmului. Tutor le invită: "Urmăriți un scurtmetraj de liceu bazat pe un roman: "De ce?" Pe drumul spre școală, Nikolas întâlnește un copil stradal, un migrant, un «inamic». Plin de frică și ură pentru celălalt, își dorește moartea. Urmărirea la școală unde, în cursul literaturii, ascultă povestea povestirii lui Yannis Magklis intitulată "De ce?"	Un scurt metraj bazat pe un roman al lui A. Samarakis "Râul", un film de Georgia BlooNicola ou, https://vimeo.com/144301704



		Vizionați un scurtmetraj bazat pe un roman al lui A. Samarakis. Încercați să identificați cât mai multe sentimente posibil. Faceți o listă a acestora. Există motive justificate pentru ca cititorii să simpatizeze și să se comporte cu soldații din ambele filme? " După încurajarea discuțiilor de grup, Tutor notează pe flipchart principalele puncte de vedere.	și filmul scurt Why? (2017), bazat pe romanul lui G. Magklis, Why ? https://www.youtube.com/watch?v=deUb7FgvJQw
30 minute	Sală de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc. Flipchart stand, foi și markeri pentru antrenor. Un jurnal al cursantului pentru luarea de note Pixuri și materiale de notare pentru toți elevii.	Studiu de caz: "Vecinul tău face zgomot între 1 și 3 dimineața cel puțin de trei ori pe săptămână. Încercați să gestionați această situație comunicând cu el. Pregătiți-vă punctele cheie încercând să utilizați comentarii echilibrate (pozitive și negative), fapte observate și obiective, exemple specifice și feedback în timp util. Apoi le citiți cu voce tare și cereți feedback ". (Tutorul încurajează cursanții să se simtă empatizați cu vecinul înainte de a-și scrie discursul și să țină mereu cont de criteriile de mai sus. Tutorele iau observații cu privire la sugestiile participanților pe flipchart).	
30 minute	Sala de instruire cu scaune aranjate în perechi. Un jurnal al cursantului pentru luarea de note Pixuri și materiale de notare pentru toți elevii.	Studiu de caz: "V-ați parcat mașina într-un loc de handicap. Un șofer furios își exprimă mânia asupra ta. Încearcă să-ți imaginezi dialogul. Cum o să reacționezi? Exersați-vă în perechi. Ambii cursanți colaborează pentru a găsi cea mai bună tactică. Apoi, faceți schimb de idei cu restul grupului de elevi ". Tutor încurajează participanții să se adapteze în detaliu la natura jocului de rol.	

Instruire individuală

Elevii vor avea acces la mai multe resurse pentru a merge mai departe în cel puțin 2 ore.

A merge mai departe:

Resurse pentru UNITATEA C: Negocierea și gestionarea conflictelor	
Document produs de UOP, Modulul 1 (Anexa 1.3)	
https://home.snu.edu/~hculbert/conflict.htm	
[Accesat la 14/9/ 2018]	
http://www.wright.edu/~scott.williams/LeaderLetter/conflict.htm	
[Accesat la 14/9/ 2018]	
http://businesscrowd.co.uk/insight/four-ways-disagree-constructively-rather-destructively/	
Ally Yates, Patru căi de a nu fi de acord în mod constructiv, mai degrabă decât distructiv	
[Accesat la 20/7/ 2018]	
https://www.nicolabartlett.de/disagreeing-constructively/	
Nicola Bartlett, Nemulțumit politic și constructiv,	
[Accesat la 20/7/ 2018]	
https://www.youtube.com/watch?v=94YEorTLjQc	
(Comportamentul organizațional - Conflict și negociere)	
[Accesat la 13/9/ 2018]	
https://www.youtube.com/watch?v=KY5TWVz5ZDU	
(Rezolvarea conflictului)	
[Accesat la 13/9/ 2018]	
https://www.youtube.com/watch?v=A8MYLxCNLHE	
(Rezolvarea conflictului)	
[Accesat la 13/9/ 2018]	
https://www.talent.wisc.edu/onlinetraining/resolution/step7.htm	
[Accesat la 13/9/ 2018]	
https://www.skillsyouneed.com/ips/conflict-resolution.html	
[Accesat la 13/9/ 2018]	
https://www.euoparc.org/communication-skills/pdf/Negotiation%20Skills.pdf	
[Accesat la 13/9/ 2018]	

Anexa I

1.1 – Fisa – MODULUL 1

Interacțiunea și comunicarea

UNITATEA A: Comunicare eficienta

Introducere

Comunicarea este o noțiune multilaterală și evazivă. Oamenii o percep, de obicei, ca pe o discuție interesantă, cum ar fi schimbul de gânduri, idei sau informații. Cu toate acestea, pentru a stabili o comunicare eficientă, aceasta implică împărtășirea aspectelor reciproce ale celor implicați într-o interacțiune. Comunicarea eficientă are o importanță majoră pentru un cercetător social. Se poate atinge obiectivele dorite, se promovează o agendă de cercetare, se poate susține cu succes o propunere sau se sancționează chiar un proiect. Această unitate își propune să ofere esența abilităților de comunicare pentru ca participanții să obțină o imagine de ansamblu asupra modului în care comunicăm; pentru a identifica barierele potențiale și modul de abordare a acestora; pentru a ridica semnificația ascultării active și a se concentra asupra sfaturilor pentru a facilita eficacitatea întregului proces.

Cum comunicăm?

Există trei modalități de bază de comunicare:

- Vorbită
- Nonverbal (mișcare corporală / postură / contact vizual / expresii faciale)
- Scrisă

Ceea ce spui în timpul unei interacțiuni are importanță. La fel de semnificativă poate fi tonul, volumul sau viteza discuției. În mod similar, gesturile și limbajul corpului care vă însoțesc cuvintele ar putea să vă întărească poziția sau chiar să dezvăluie indicii / aspecte ale muncii pe care nu doriți să le dezvăluiți. Comunicarea scrisă este un element esențial pentru un cercetător social competent, deoarece - de obicei - mesajele sociale sau e-mailurile reprezintă norma pentru interacțiunile eficiente și de succes ale afacerilor.

Factori de luat în considerare

Modul de comunicare este vital deoarece stabilește contextul interacțiunii. Este o poveste cu totul diferită de a comunica prin Skype, de a face față timpului, de a trimite e-mailuri, de a arunca o prezentare sau de a vă împărtăși ideile prin discuții unu-la-unu. Diferitele moduri de comunicare oferă oportunități, avantaje sau dezavantaje diferite pentru cei implicați. Numărul destinatarilor este, de asemenea, important. Dacă există multe, trebuie să aveți întotdeauna în vedere să alocați suficient timp pentru toată lumea. În felul acesta înțelegerea și interpretarea lor de muncă pot fi corecte.

Bariere în calea comunicării eficiente

Așa cum am menționat anterior, comunicarea este o noțiune evazivă și mulți factori ar putea să o împiedice. Astfel de factori se încadrează de obicei în trei categorii: limbă, cultură și locus. Pentru a fi particular, uneori, selecția cuvintelor este doar greșită și astfel receptorul nu poate înțelege mesajul. În plus, fundalul celor implicați într-o interacțiune este de asemenea semnificativ, deoarece medii diferite pot duce la lipsa punctului mesajului. În cele din urmă, ocazia, lipsa de timp suficient, poziția dvs. (locus) ar putea, de asemenea, să împiedice comunicarea eficientă.

Depășirea barierelor

În calitate de cercetător social, veți coopera și veți interacționa cu persoane care vorbesc limbi diferite. De obicei, limba folosită nu este prima limbă pentru unul sau mai mulți oameni implicați în discuție, ceea ce duce la concepții greșite și lipsă de înțelegere. Toate părțile trebuie să recunoască problema pentru a o aborda. În multe cazuri, pozele ar putea fi mai bune decât cuvintele, dar modul cel mai eficient este de a urma întotdeauna după punctele-cheie ale muncii dvs., pentru a vă asigura că toate părțile se află pe aceeași pagină - clarificați și rezumați. Cu toate acestea, vorbind aceeași limbă nu este întotdeauna suficientă. Trebuie să depășească mediile diferite ale celor implicați într-o interacțiune. O modalitate eficientă este de a verifica posibilele zone de îngrijorare pentru a evita situațiile dificile. Ultima barieră este locul - timpul și locul. În mod specific, interacțiunile dintre persoanele aflate în diferite fusuri orare ar putea fi dificile. E-mailurile funcționează ca o soluție oricând - oriunde. Amintiți-vă întotdeauna să programați întâlniri individuale sau (Skype) când este

convenabil pentru cei implicați. În acest fel veți evita discuțiile rapide și potențialele amestecări.

Deveniți un ascultător activ

Ascultarea nu este doar auzul. Este nevoie de concentrare, prin urmare, trebuie să evitați să folosiți telefonul mobil în timpul unei conversații și să vă concentrați atenția asupra discuției. Ascultarea nu este un proces pasiv, de aceea trebuie să ascultați în mod activ să ascultați în mod eficient și să percepeți cu acuratețe ceea ce se spune. Pentru a deveni un ascultător activ, întotdeauna puneți întrebări, fii clar și scurt, solicitați și oferiți feedback. Mai mult decât atât, să fii empatic și să încerci să reglezi fluxul interacțiunii. Atunci când celelalte părți își încheie gândurile, este timpul să vă împărtășiți perspectiva. Exprimați-vă ideile / lucrările într-o manieră pozitivă, puternică și clară și adresați-vă simultan punctelor cheie interesante evidențiate de celelalte părți.

Evaluare

Urmăriți cu atenție următoarea prezentare de știri BBC intitulată: "Oamenii mă insultă peste cicatricile mele faciale":

https://www.bbc.com/news/video_and_audio/headlines/44809513/living-with-facial-scars-in-nigeria

Încercați să reflectați asupra următoarelor:

- Care este știrea care ne-a comunicat?
- Ce mijloace au fost folosite pentru această comunicare?

Încercați să ajutați doamna Olatunbosun Damilola să comunice mesajul ei lumii scriind o scrisoare / trimiterea unui e-mail. Asigurați-vă că oferiți sfaturi cu privire la următoarele probleme:

Ce mod / modalități de comunicare ați propune și de ce? Care sunt posibilele obstacole în calea răspândirii mesajului? Cum pot fi ameliorate abilitățile de comunicare?

Interacțiunea și comunicarea

Unitatea B: Dezvoltarea personală

Introducere

Această unitate este concepută pentru a introduce conceptul de dezvoltare personală și pentru a permite participanților să își stabilească planul de dezvoltare personală. Acesta oferă o cale către dezvoltarea și consolidarea înputernicirii personale prin întărirea conștiinței de sine, sprijinirea stabilirii obiectivelor și, astfel, consolidarea încrederii în sine. După terminarea acestei unități, participanții vor putea să dobândească și să aplice înțelegerea lor de conștientizare personală și profesională și, de asemenea, să utilizeze abilitățile - valorile pe care le-au dobândit în formarea identității unui cercetător social.

Auto-conștientizarea - Cine sunt eu ?

În zilele noastre trebuie să facem alegeri, să adunăm informații relevante și să comunicăm rezultatele muncii noastre. Acestea sunt provocări semnificative pe care cercetătorii sociali de succes trebuie să le depășească. Astfel de provocări formează calea care le permite să facă diferența, să creeze schimbări și să asigure progresul profesional. Cu toate acestea, este esențial să începeți prin a stabili o înțelegere clară a punctelor forte și a punctelor slabe, deoarece o astfel de înțelegere ne permite să construim pe punctele noastre forte și să ne împingem limitele. Noțiunea de conștiință de sine înseamnă a înțelege modul în care vă simțiți și de ce vă comportați într-un anumit mod. Nu este posibil să vă adaptați la noile condiții, medii noi și diverse provocări - vă înputerniciți, fără a realiza conceptul de conștiință de sine. În plus, conștiința de sine acționează ca pasul inițial de stabilire a obiectivelor, deoarece este vorba despre a fi conștient de abilitățile pe care trebuie să le depășiți.

O provocare: Descrie-te

Gândiți-vă la a vă descrie pe cineva care se concentrează asupra punctelor forte și a punctelor slabe. A fost un proces semnificativ și de succes? Reflectarea pe gândurile tale conduce la interpretarea lor. Când reușiți să modificați interpretarea gândurilor, vă puteți modifica pozițiile și puteți deschide noi posibilități pentru viața și cariera dvs. Gestionarea gândurilor și empatizarea cu alții duce și la legături personale și profesionale mai bune.

Setarea S.M.A.R.T. Obiective

Stabilirea obiectivelor semnificative și consecvente reprezintă un pas important pentru un cercetător social. De asemenea, este important să ne concentrăm pe stabilirea de obiective pozitive, individualizate și realizabile. În primul rând, obiectivele pozitive reflectă pozițiile optimiste și constructive. În plus, este vital să ai proprietatea asupra unui scop - obiectiv, pentru că te motivează să faci mereu mai mult. În cele din urmă, trebuie să ții cont de faptul că obiectivele nedorite - utopice vă dăunează vieții personale și identității profesionale. Dar cel mai mult stabilit obiective inteligente:

SMART este un acronim convenabil pentru setul de criterii pe care un obiectiv trebuie să îl aibă pentru a fi realizat de către obiectivul care atinge.

- **SPECIFICE:** PENTRU A VĂ ATINGE UN SCOP, TREBUIE SĂ FIȚI PRECIȘI ÎN LEGĂTURĂ CU VIZIUNEA VOASTRĂ. FORMAȚI O LISTĂ A BENEFICIILOR AȘTEPTATE CARE URMEAZĂ SĂ FIE STIMULATE ȘI AVANSATE.
- **MĂSURĂ:** ESTE VITAL SĂ "MĂSURAȚI" PROGRESUL PE PARCURSUL ÎNTREGULUI PROCES, PRIN URMARE PROCESUL DVS. DE EVALUARE TREBUIE SĂ FIE IMPARȚIAL.
- **ACHIEVABILITATE:** DUPĂ CUM AM MENȚIONAT MAI SUS, UN OBIECTIV STIMULATOR, DAR REALIST, LASĂ LOC PENTRU REALIZARE.
- **RELEVANT:** IDENTIFICAREA AȘTEPTĂRILOR ȘI VALORILOR CARE SPRIJINĂ ALEGERILE ȘI SCOPURILE CARIEREI DVS. ESTE CEEA CE VĂ MODELEAZĂ OBIECTIVELE ȘI, ÎN CELE DIN URMĂ, VĂ ADUCE BUCURIE.
- **TIMP:** TIMPUL ESTE BANI ȘI FĂRĂ TERMENE PRECISE PENTRU OBIECTIVELE DVS., LIPSIȚI DE SCOP ȘI MOTIVAȚIE.

Evaluare

Gândește-te la tine. Care sunt principalele caracteristici ale dvs.? Scrie-le.

Credeți că alții au obținut aceeași impresie despre dumneavoastră? Rugați-i pe un prieten să scrie opinia despre tine.

Comparați cele 2 liste și reflectați asupra lor: Există elemente comune? Sunt lipsite de caracteristici? De ce este asta?

Alegeți una dintre caracteristicile pe care nu le-ați plăcut și setați o caracteristică S.M.A.R.T. obiectivul de a o schimba.

1.3 – Fisa – MODULUL 1

Interacțiunea și comunicarea

UNITATEA C: Negocierea și gestionarea conflictelor

Introducere

Fiecare loc de muncă din locul de muncă de astăzi implică o cooperare între membrii echipei sau persoanele implicate într-un studiu / proiect. Competențele, cum ar fi negocierea și gestionarea conflictelor, permit cercetătorilor sociali să interacționeze productiv pentru a discuta / a consilia și a fi de acord cu potențialii clienți cu privire la obiectivele / cerințele proiectului; gestionați relațiile profesionale (supravegheați, încurajați mentorul) etc. Competențele de rezolvare a conflictelor oferă posibilitatea de a descoperi și de a aprecia diferențele dintre oameni și de a le folosi pentru a interacționa pozitiv și productiv.

Rezolvarea conflictului

Conflictul este de obicei perceput ca o repercusiune negativă a interacțiunii personale și profesionale. Dar dacă alegem să ne concentrăm asupra naturii diverse a oamenilor care fac conflictul inevitabil? O astfel de viziune poate promova o atitudine pozitivă - un prim pas în procesul de depășire a dificultăților. Mai jos urmează mai multe faze de rezolvare a conflictelor:

- Etapa 1: Crearea unei atmosfere fructuoase este vitală. Trebuie să îți înlănzi emoțiile și să stabilești timpul și locul, dar și regulile de bază pentru pașii inițiali.
- Etapa 2: Concentrați-vă pe nevoile comune. Întotdeauna amintiți-vă să stabiliți o înțelegere comună sprijinită de poziții pozitive.
- Etapa 3: Explorați cauza conflictului pentru a rezolva în cele din urmă problema.
- Etapa 4: Generați alternative care să ofere soluții pentru toți cei implicați. Evitați judecarea celeilalte părți.



Gestionarea furiei și dezacordul constructiv

Atunci când se confruntă cu conflicte, stresul și tehnicile de gestionare a furiei pot face diferența. Pentru a fi specific, trebuie să vă amintiți întotdeauna să reflectați asupra gândurilor dvs. - manipularea acestora vă face să vă relaxați. Mai mult, atunci când lucrurile devin grele, faceți o pauză - distanța sigură este întotdeauna un consilier mai bun decât stresul. În cele din urmă, discutați întregul proces cu cineva care poate oferi o perspectivă utilă. Trebuie subliniat faptul că dezacordul face parte din proces; nu există nici un rău în a fi ferm și de a păstra punctul de vedere. Dar pentru ca un dezacord să fie avantajos, trebuie să existe:

- respect reciproc și curtoazie;
- accentul pe un compromis acceptat reciproc;
- o afacere la fel de avantajoasă pentru toate părțile;
- concesii realiste care sunt necesare în soluțiile câștigătoare.

Căutarea unui consens în negocieri

Stabilirea unui consens este soluția ideală a negocierilor. Dacă puteți comunica celeilalte părți că recunoașteți prioritățile lor, atunci este mai probabil să se întâmple un consens. Acest lucru garantează faptul că există gradul de conștientizare cu privire la punctele de vedere ale fiecărei părți. Un acord reciproc avantajos este realizabil dacă se pune accentul pe teren comun și evitarea oricărui lucru care vă separă de ceilalți. Negocierea include următoarele faze:

Prima fază: Pregătirea

Etapa de pregătire este esențială pentru rezultatul negocierii. Trebuie să fiți conștienți de punctele forte și de punctele slabe ale celeilalte părți, precum și de ale dvs., astfel încât să știți ce abordare să utilizați. Concentrați-vă pe punctele forte ale poziției dvs. și valorificați-le. În mod similar, identificați punctele slabe, astfel încât să puteți anticipa eventualele focare. În plus, ar trebui să fii conștient de limitele tale. Având limite clare vă va împiedica să încheiați acorduri pe care le veți regreta mai târziu. În cele din urmă, intrați în pantofii celeilalte părți și pretindeți-vă că sunteți celălalt. Empatia este o competență cheie pentru un cercetător social, de aceea ar trebui să reflectați și să vă întrebați

dacă ați fost cealaltă parte, ce doriți pentru a vă schimba poziția?

A doua fază: Deschiderea

Modul în care deschideți o negociere poate seta tonul pentru întreaga sesiune. Exprimați-vă respectul pentru cealaltă parte și deschiderea și optimismul dvs. pentru procedura de negociere. Începeți cu punctele forte și justificați chiar și pe cei slabi. Arătați de la început că vă referiți la afaceri.

A treia fază: Negocierea

Miezul negocierii este negocierea reală, prin urmare ar trebui să ascultați cu atenție, nu doar să vă concentrați pe partea dvs. de negociere. Trebuie să ascultați cu atenție ceea ce spun ceilalți pentru a fi informat cu privire la pozițiile pe care le susțin sau pentru a vă propune o contra-ofertă. Acordarea fără a renunța este o abilitate extraordinară, care poate fi valoroasă în timpul negocierilor. Trebuie subliniat faptul că ancorarea poziției dumneavoastră pe date obiective poate fi foarte eficientă.

A patra fază: Sfârșitul

Cum termini o negociere este la fel de importantă ca începutul ei. O modalitate bună de finalizare este prezentarea unui rezumat al ceea ce sa realizat până acum, subliniind atât problemele care au fost abordate, cât și ceea ce se așteaptă de la participanți. Un astfel de proces ține pe deplin informați pe toți cei implicați și ar trebui urmat chiar dacă nu ajungeți la un compromis.

Evaluare

Urmăriți aceste scene ale filmelor de cearta ale iubitorilor:

LA LA LAND (2016), <https://youtu.be/XFi8BAzeawA>

si Mandrie si Prejudicata (2005), <https://youtu.be/1R-Zg5es7mg>

Este un dezacord constructiv sau nu? Încercați să justificați răspunsul dvs. făcând trimiteri la conținutul unității. Ce s-a întâmplat în fiecare caz?

Bibliografie pentru studii ulterioare

Seelye, H. N. (1984). Predarea culturii. Strategii pentru comunicarea interculturală.

Worthington, Debra (2016). Ascultarea: procese, funcții și competențe. New York: Routledge.

2 - Fisa - O personalitate notorie

Aceasta este o scurtă biografie a unei personalități notorii. Scrieți un discurs de scrisoare / poștă / scurtă prezentare (într-un mod de redare a rolurilor), fără a dezvălui numele personalității. Colegii dvs. se pot concentra pe textul dvs. pentru a dezvălui identitatea celebrului personaj. Li se permite să facă doar 2 întrebări clarificatoare.

2.1 Leonardo da Vinci(15 aprilie 1452 - 2 mai 1519)

Leonardo da Vinci a fost un pictor, sculptor, arhitect, inventator, inginer militar și om de știință - simbolul unui "om renașcentist". Cu o minte curioasă și un intelect interesant, da Vinci a studiat legile științei și naturii, . Ideile și trupul său de lucru au influențat nenumărați artiști și au făcut din Da Vinci o lumină de frunte a Renașterii italiene.

Deși da Vinci este cunoscut pentru abilitățile sale artistice, există mai puțin de două duzini de picturi atribuite lui. Un motiv este că interesele lui erau atât de variate încât nu era un pictor prolific. Cele mai renumite lucrări ale lui Leonardo da Vinci includ "Omul Vitruvian", "Cina cea de taină" și "Mona Lisa".

Arta și știința s-au intersectat perfect în schița lui da Vinci a "omului vitruvian", desenată în 1490, care ilustra o figură masculină în două poziții suprapuse, cu brațele și picioarele separate în interiorul unui pătrat și a unui cerc. Schița reprezintă studiul proporțional al lui Leonardo, precum și dorința sa de a lega omul de natura.

2 - Fisa - O personalitate notorie

Aceasta este o scurtă biografie a unei personalități notorii. Scrieți un discurs de scrisoare / poștă / scurtă prezentare (într-un mod de redare a rolurilor), fără a dezvălui numele personalității. Colegii dvs. se pot concentra pe textul dvs. pentru a dezvălui identitatea celebrului personaj. Li se permite să facă doar 2 întrebări clarificatoare.

2.2 Marie Tussaud(1761-1850)

Marie Tussaud este mai cunoscută pentru Muzeul de ceară Madame Tussaud, care prezintă indivizi celebri ca figurine de ceară.

Marie Tussaud sa născut la 1 decembrie 1761 la Strasbourg, Franța. Tussaud a fost profesorul de artă al sorei lui Louis XIV, dar domnia terorii în timpul Revoluției Franceze a condus-o să creeze măști de moarte ale capului tăiat din ghilotină. În 1802 sa mutat în Marea Britanie pentru a-și începe primul muzeu de figuri faimoase de ceară.

2 - Fisa - O personalitate notorie

Aceasta este o scurtă biografie a unei personalități notorii. Scrieți un discurs de scrisoare / poștă / scurtă prezentare (într-un mod de redare a rolurilor), fără a dezvălui numele personalității. Colegii dvs. se pot concentra pe textul dvs. pentru a dezvălui identitatea celebrului personaj. Li se permite să facă doar 2 întrebări clarificatoare.

2.3 Marie Curie (1867 – 1934)

Fizician și chimist polonez. A descoperit radiațiile și a ajutat să se aplice în domeniul radiografiei. A câștigat Premiul Nobel pentru Chimie și Fizică.

Ea a făcut o lucrare de rupere în domeniul Radioactivității, care permite izotopilor radioactivi să fie izolați pentru prima dată. În timpul primului război mondial, Curie a dezvoltat utilizarea practică a raza X; ea a descoperit, de asemenea, două elemente noi, poloniu și radium. Lucrarea ei științifică de pionierat a devenit mai remarcabilă din cauza discriminării care exista împotriva femeilor din domeniul științei de atunci. Ea a fost prima profesoară de sex feminin de la Universitatea din Paris și a rupt multe bariere pentru femeile din domeniul științei.

2 - Fisa - O personalitate notorie

Aceasta este o scurtă biografie a unei personalități notorii. Scrieți un discurs de scrisoare / poștă / scurtă prezentare (într-un mod de redare a rolurilor), fără a dezvălui numele personalității. Colegii dvs. se pot concentra pe textul dvs. pentru a dezvălui identitatea celebrului personaj. Li se permite să facă doar 2 întrebări clarificatoare.

2.4 Euclid(c. 325 – 265 BC)

Matematician grec. Euclid este adesea denumit "părintele geometriei moderne". Cartea sa "Elemente" a furnizat baza matematicii în secolul al XX-lea.

Unele dintre cele mai influente aspecte ale Euclid includ

- Lucrarea lui cu privire la numerele prime
- Lemma lui Euclid - care afirmă o proprietate fundamentală a numerelor primare este aceea că - Dacă o primă împarte produsul a două numere, ea trebuie să împartă cel puțin unul din acele numere.
- Teorema fundamentală a teoremei aritmetice sau a teoriei unic-factorizare. Folosind lemma lui Euclid, această teoremă afirmă că fiecare număr întreg mai mare decât unul este fie el însuși un prim, fie produsul primelor numere și că există o ordine clară de a primi.

"Dacă două numere prin înmulțire se fac un număr, iar orice număr prim măsoară produsul, va măsura și unul dintre numerele originale."

- Euclid, Cartea Elementelor VII, Propunerea 30

- Algoritmul euclidian - o metodă eficientă de calcul al celui mai mare divizor comun (GCD) a două numere, cel mai mare număr care le împarte pe amândouă fără a lăsa restul.
- Geometrie. Euclid a descris un sistem de geometrie referitor la forma, pozițiile și proprietățile relative ale spațiului. Euclid a pus geometria în forme axiomatice (teoreme derivate logic). Lucrarea sa este cunoscută sub denumirea de geometrie euclidiană.

Se spune uneori că, alături de Biblie, "Elementele" pot fi cele mai traduse, publicate și studiate ale tuturor cărților produse în lumea occidentală.

2 - Fisa - O personalitate notorie

Aceasta este o scurtă biografie a unei personalități notorii. Scrieți un discurs de scrisoare / poștă / scurtă prezentare (într-un mod de redare a rolurilor), fără a dezvălui numele personalității. Colegii dvs. se pot concentra pe textul dvs. pentru a dezvălui identitatea celebrului persoană. Li se permite să facă doar 2 întrebări clarificatoare.

2.5 Charles Darwin (1809 – 1882)

Om de știință englez. Darwin a dezvoltat teoria evoluției pe un fundal de neîncredere și scepticism. Au colectat dovezi de peste 20 de ani și au publicat concluzii în "Despre originea speciilor" (1859).

În acel moment, religia a fost o forță puternică în societate, iar majoritatea oamenilor au luat Biblia ca cuvânt infailibil, literal al lui Dumnezeu. Aceasta a inclus credința că Dumnezeu a creat lumea în șapte zile, iar lumea a fost de numai câteva mii de ani. Cu toate acestea, în călătorie, Darwin a început din ce în ce mai mult să vadă dovezi că viața este mult mai în vârstă. În special, "principiile geologiei" ale lui Lyell au sugerat că fosilele au fost dovezi ale animalelor care trăiau cu sute de mii de ani în urmă.

În timpul călătoriei, Darwin a făcut note abundente despre exemplarele pe care le-a găsit în călătoriile sale. În special, la Insulele Galapagos, la 500 de mile vest de America de Sud, Darwin a fost lovit de felul în care Finch-ul era diferit pe fiecare insulă. El a observat că Finch sa adaptat cumva la diferitele aspecte ale insulei.

În următorii 20 de ani, Darwin a lucrat la dilema modului în care speciile evoluează și pot deveni destul de diferite pe diferite insule. Influențat de lucrarea lui Malthus, Darwin a venit cu o teorie a selecției naturale și o evoluție treptată în timp.

2 - Fisa - O personalitate notorie

Aceasta este o scurtă biografie a unei personalități notorii. Scrieți un discurs de scrisoare / poștă / scurtă prezentare (într-un mod de redare a rolurilor), fără a dezvălui numele personalității. Colegii dvs. se pot concentra pe textul dvs. pentru a dezvălui identitatea celebrului persoană. Li se permite să facă doar 2 întrebări clarificatoare.

2.6 Albert Einstein (1879 – 1955)

Fizician german / american. Einstein a revoluționat fizica modernă cu teoria generală a relativității. A câștigat Premiul Nobel pentru Fizică (1921) pentru descoperirea efectului fotoelectric, care a stat la baza teoriei cuantice.

Născut în Germania în 1879, Albert Einstein este unul dintre cei mai celebri oameni de știință ai secolului al XX-lea. Teoriile sale asupra relativității au pus cadrul pentru o nouă ramură a fizicii, iar Einstein $E = mc^2$ asupra echivalenței energiei de masă este una dintre cele mai celebre formule din lume. În 1921, a primit premiul Nobel pentru fizică pentru contribuțiile sale la fizica teoretică și evoluția teoriei cuantice.

Einstein este, de asemenea, bine cunoscut ca un gânditor original liber, vorbind despre o serie de probleme umanitare și globale. După ce a contribuit la dezvoltarea teoretică a fizicii nucleare și a încurajat-o pe F.D. Roosevelt a demarat proiectul Manhattan, mai târziu a intervenit împotriva utilizării armelor nucleare.

3 - Fisa - Icebreaker: Chestionar ...

- Sunteți invitat să puneți două întrebări din manual către un alt cursant. Notați părțile principale ale răspunsului.
- Apoi, alegeți o întrebare și un răspuns despre dvs.: puteți alege o întrebare pentru a răspunde și pentru a pune aceeași întrebare unui alt elev. Puteți, de asemenea, să adresați o întrebare de analiză.
- La sfârșitul procedurii, puteți spune care dintre cele două faze ați simțit mai confortabil. Puteți explica de ce?

Întrebări

- Iti place sa dansezi?
- Unde ai studiat?
- Care a fost cel mai mult (sau cel mai puțin) subiect preferat în școală?
- Cum ajungeți împreună cu persoanele cu care lucrați?
- Care este jobul tau de vis?
- În ce țări ați călătorit?
- Care a fost cea mai mare experiență de "șoc cultural" din altă țară?
- În cazul în care în lume ați vrea să trăiți cel mai mult? De ce?
- Cum se compara țara dvs. de origine cu acest loc?
- Care este cel mai rău lucru care ți sa întâmplat în timp ce călătorești?
- Vorbiți alte limbi?

Modulul 2: Abilități analitice

Al doilea modul este împărțit în 3 unități de învățare:

- gândirea critică, rezolvarea problemelor (4 ore)
- abilitatea de a sintetiza (4h)
- luarea deciziilor (4h30)

Gândirea critică, rezolvarea problemelor

Sesiune Fata-in-Fata

UNITATEA A: Gândirea critică, rezolvarea problemelor			
Ore de învățare: 4h	Fata-in-Fata: 2h		Studii Online: 2h
Rezultatele învățării	La sfârșitul acestei sesiuni, cursanții vor putea: - să dezvolte înțelegerea și toleranța persoanelor în vârstă pentru comunitate și dorința de a învăța de la aceia pentru care doresc să facă un proiect de servicii comunitare de învățare bazate pe comunitate. - Descrie importanța comunității pentru succesul unui proiect de învățare bazat pe comunitate. - Definirea învățării bazate pe comunitate. - Face distincția între învățarea în folosul comunității și serviciul comunitar. - Să manifeste empatie și respect față de diferitele grupuri din comunitate. (inteligenta sociala) - Demonstrați deschiderea spre implicarea comunității prin intermediul proiectelor de învățare bazate pe comunitate. (Lucru în echipa).		
Durata	Materiale necesare	Activitatea propusă și sfaturi pentru tutore	Resurse
10 minute	Sala de instruire cu scaune aranjate în cerc	<i>Notă: de această dată îi ajută pe tineri să se simtă confortabil, pregătiți pentru o întâlnire și să înțeleagă ce așteptări pot avea în următoarele două ore.</i> <i>Pregătirea: Așezați scaunele într-un cerc. Când sosesc tinerii, îi invităm să își ia locurile și să împărtășească experiențele lor din săptămâna trecută. Odată ce au ajuns, prezentați titlul întâlnirii de astăzi în câteva minute: "În cizmele comunității".</i>	https://www.projectmanager.com/blog/20-icebreaker-s-make-next-meeting-fun
90 minute	Anexă "Betowens", cartele de hârtie (40 bucăți), clei (4), rigle, foarfece (4), creioane (6) Acest joc necesită două sali în care vor funcționa cele două echipe. Într-una dintre acestea, trebuie să existe materialele necesare pentru construirea podului (a se	Betowens <i>Notă: Acest joc atrage atenția asupra comunicării și adaptabilității interculturale, dar oferă, de asemenea, lecții importante despre învățarea în folosul comunității. În joc, inginerii merg la Betowens cu dorința de a ajuta, dar succesul lor depinde doar de capacitatea lor de a învăța din comunitatea Betowen și de a se adapta la particularitățile lor culturale. Indiferent de succesul echipei în îndeplinirea sarcinii,</i>	Anexa II Fisa 1.2 https://www.viacharacter.org/blog/strengths-conversations-use-

	vedea lista materialelor). În ambele sali trebuie să fie două scaune sau mese la o distanță de un metru, simbolizând valea peste care va fi construit podul. Ca facilitator, trebuie să fii strict la timp pentru a te asigura că jocul funcționează eficient și se termină cu promptitudine. Timpul recomandat, alocat fiecărei etape a jocului, este: • Pentru explicații și formare de grup: 5 minute • Pentru antrenamente individuale: 10 minute • Prima călătorie la Betowens a unei echipe de doi ingineri (prima interacțiune): 5 minute • Timp suplimentar de pregătire pentru grupuri: 10 minute • Excursie la Betowens a întregului grup de ingineri, în care îi învață pe Betowens cum să construiască podul: 15 minute După finalizarea activității, aveți o discuție de procesare / dezbateri cu întregul grup de participanți, concentrați-vă pe învățarea în folosul comunității. Puteți folosi întrebări ulterioare pentru asta.	<i>acest exercițiu este menit să stimuleze discuția despre serviciul comunității: nevoia de a învăța din comunitatea pe care o ajutați, transformarea personală și adaptarea care are loc ca rezultat al colaborării și învățării reciproce ; cum o abordare deschisă, modestă și respectabilă, cu dorința de a învăța dintr-o comunitate și de a afla exact problemele acesteia, duce la o schimbare reală și la o durată mult mai lungă decât un proiect comunitar simplu.</i> Acest joc este o simulare a interacțiunii dintre două culturi diferite, unde un grup de ingineri merge în altă localitate (din Betowens) pentru a preda derby-ul cum să construiască poduri. Betowens este o țară săracă cu multe probleme în comunitate, iar inginerii percep acțiunea lor ca o șansă de a-și ajuta și de a-și folosi expertiza într-un mod pozitiv. Cu toate acestea, pentru a reuși abordarea lor, ei trebuie să identifice și să descifreze elementele-cheie ale comportamentului lui Betowen. În funcție de dimensiunea grupului, 4-8 participanți vor juca rolul de ingineri, care vor învăța derby-ul cum să construiască poduri. Dați acestui grup instrucțiuni și trimiteți-le în încăperea unde sunt pregătite materialele necesare pentru construirea podului. Ceilalți participanți vor fi Betowen. Dați instrucțiuni și spuneți-le să rămână în camera principală pentru a-și practica practicile culturale. Dacă grupul este prea mare (mai mult de 16), unii dintre participanți vor juca rolul de observatori; aceștia pot doar să urmărească și să ia note în timpul jocului, apoi să participe la procesul final de dezbateri. Observatorii nu ar trebui să știe instrucțiunile lui Betowens în fața inginerilor, deci spuneți-le să părăsească camera principală odată cu grupul de ingineri. • Care a fost sarcina fiecărui grup? • Ce fel de emoții ați încercat în timpul jocului? • Ați reușit să vă îndepliniți misiunea? Dacă nu, de ce nu? • Credeți că, în viitor, Betowens va putea să construiască un pod propriu? Dacă	tools-deal-obstacles/
--	---	---	---------------------------------------

		nu, de ce nu? • Care a fost răspunsul Betowens la planul inițial al inginerilor? • Ce ajustări au făcut inginerii la planul lor, pe baza răspunsului lui Betowen? • Ce a fost frustrant în legătură cu această activitate? • Care ar fi fost cheia succesului pentru această activitate? • Ce lecții putem învăța din acest joc? • Ce ne învață acest joc despre serviciul în folosul comunității? • Care este rolul pe care îl joci comunitatea în învățarea bazată pe comunitate? • Cum credeți că acest mod de abordare a comunității afectează comunitatea?	
10 minute	<i>Scopul acestei activități este de a ajuta participanții să-și consolideze înțelegerea proiectelor de învățare conduse de comunitate.</i> Formare și facilitare: Formați un cerc cu toți participanții pentru o scurtă discuție despre învățarea în folosul comunității. Reamintește definiția lor de învățare a serviciilor în folosul comunității (la începutul acestei întâlniri).	Adresați-le următoarele întrebări: • De ce credeți că este atât de important să fiți dispuși să învățați din comunitatea pe care doriți să o serviți? • Cum simțiți respectul printr-o atitudine de învățare? • În mod specific, ce tipuri de elemente practice pot fi învățate prin intermediul proiectelor de învățare bazate pe comunitate? Dați-le timp pentru răspunsuri și ridica nivelul entuziasmului participanților, spunându-le că în curând își vor începe munca și vor învăța cu primul lor proiect!	Bopp, Michael și Bopp, Judie. 2006. Recrearea lumii - un ghid practic pentru construirea a comunităților durabile. Calgary: Four World Press. http://www.researchgate.net/publication/321757546_From_Classroom_to_Community_An_Inquiry_of_Community-Based_Action_Research

			rch Throu gh Indige nous Stor ywork Pri nciples
10 minute	Încercați să creați o atmosferă pozitivă și entuziastă pentru următoarea întâlnire!	Evaluați întâlnirea de astăzi, cereți participanților să se unească și să discute pe scurt despre unul sau două lucruri pe care le-au plăcut la ședința de astăzi.	

Instruire individuală

Elevii vor avea acces la mai multe resurse pentru a merge mai departe în cel puțin 2 ore.

A merge mai departe:

Resurse pentru UNITATEA A: Gândirea critică, rezolvarea problemelor	
Anexa II 1.1 - Manualul - MODULUL 2: Abilități analitice Gândirea critică, rezolvarea problemelor	
https://www.dol.gov/odep/topics/youth/softskills/Problem.pdf	
https://www.utc.edu/walker-center-teaching-learning/teaching-resources/ct-ps.php	
Jennifer Wilson (2017) Gândirea critică: un ghid al începătorului pentru gândirea critică, o mai bună decizie și o rezolvare a problemelor Crearea unei platforme independente de publicare a spațiului	
Kallet Michael (2014) Gândiți-vă mai inteligent: gândirea critică pentru a îmbunătăți abilitățile de rezolvare a problemelor și de luare a deciziilor John Wiley & Sons	
John Butterworth, Geoff Thwaites (2013) Abilități de gândire: Gândirea critică și rezolvarea problemelor Cambridge University Press	
Peter Gärdenfors, Nils-Eric Sahlin (1988) Decizie, probabilitate și utilitate: lecturi selectate Cambridge University Press	
Baruch Fischhoff, Sarah Lichtenstein, Paul Slovic, Steven L. Derby, Ralph Keeney (1983) Riscul Acceptabil Cambridge University Press	

Abilitatea de a sintetiza

Sesiune Fata-in-Fata

UNITATE 2: Abilitatea de a sintetiza			
Ore de invatare: 4h	Fata-in-Fata: 2h		Studii Online : 2h
Rezultatele invatarii	Această unitate își propune să formeze capacitatea unui grup de a gândi împreună, de a sintetiza o problemă și de a găsi legături între componentele sale. Este important, totuși, să o practicăm. Cum? Gruparea de informații de același gen în categorii. Organizându-le ca pe cărțile din rafturi. Cursanții vor putea: • Identificați o problemă și componentele acesteia. • Înțelegeți modul în care o variabilă poate schimba întregul. • Înțelegeți sistemul, legăturile dintre loc de muncă și colegii, modul în care comunitatea și compania lucrează împreună. • Are un interes în comunitate și nevoile / problemele sale, precum și să găsească modalități practice de a răspunde acestor nevoi prin învățarea prin intermediul comunității prin intermediul serviciului.		
Durata	Materiale necesare	Activitatea propusă și sfaturi pentru tutore	Resurse
10 minute	De această dată îi ajută pe tineri să se simtă confortabil și pregătită pentru întâlnire, dar și să înțeleagă ce așteptări ar putea avea în următoarele două ore. Pregătirea: Așezați scaunele într-un cerc. Pe măsură ce seniorii ajung, îi invităm să își ia locul și să împărtășească experiențele lor din săptămâna trecută.	Odată ce studenții au sosit, prezentați titlul întâlnirii de astăzi în câteva minute: "Abilitatea de a sintetiza". Asigurați-vă că întâlnirea va fi interesantă și distractivă și, în același timp, cereți cooperarea lor pentru a crea un mediu serios și respectuos.	Gregson, Bob. 1982. Cartea Incredible Indoor Games. Torrance, California: ajutoare pentru profesori Fearon.
10 minute	Pregătire și facilitare: Împărțiți participanții în grupuri mai mici, formând două sau trei echipe.	Obiectivul jocului este ca echipele să formeze cât mai repede posibil o reprezentare umană a ceea ce descrieți. Denumiți un obiect. Membrii echipei trebuie să se aranjeze într-o formație care să corespundă acelui formular. De exemplu, dacă spui un elicopter, jucătorii trebuie să decidă cum se vor lega unul de celălalt, de elice, de aterizare sau de orice altă parte a unui elicopter. Alte idei de transformare: navă, catedrală, copac, cascadă, camion, autobuz, zgârie-nori, delfin, etc. Cu cât limita de timp	

		este mai scurtă, cu atât jocul va fi mai distractiv.	
35 minute	Această activitate prezintă în detaliu învățarea bazată pe comunitate și ceea ce face.	Scrieți întrebarea "Ce înseamnă să sintetizezi?" Pe o foaie de flipchart și invitați elevii să-și împărtășească ideile cu grupul. Scrieți răspunsurile lor pe flipchart. Odată ce toate ideile au fost remarcate, sintetizați-le astfel încât să ajungeți la o definiție organizată, cum ar fi: "O activitate care rezumă, recapitulează, simplifică o problemă într-un anumit moment și propune atingerea unui anumit scop". Asigurați-vă că subliniați următoarele: • Face o schimbare. • Există un punct de pornire și un punct final. • Problemele pot dura ore, luni sau ani. • Într-un proiect, sinteza nu înseamnă rutină, este o activitate specială și unică. Odată ce ați obținut definiția sintezei, întrebați participanții dacă pot da exemple / situații practice de probleme în viața lor de zi cu zi. După ce membrii au împărtășit câteva idei, împărțiți-le în patru grupuri. Dați fiecărui grup o foaie de flipchart și markere. Fiecare grup va primi una din cele patru situații de mai jos și va fi invitat să analizeze fiecare dintre pașii practici care trebuie luați pentru a rezolva problema: 1. Organizați o petrecere 2. Pregătirea cina 3. Organizați o excursie 4. Construirea unui cabinet Permiteți grupurilor să lucreze timp de 10 minute, apoi invitați-i să prezinte rezultatele tuturor. După ce fiecare grup a ținut prezentarea, rezuma principalele etape pentru a sintetiza problema: 1. Concept (când privim problema și factorii care o generează) 2. Sinteza (la stabilirea detaliilor care răspund la întrebările "cum", "când" și "cine"). 3. Explicație.	



		4. Evaluare (verificați concordanța dintre sinteză și problema care o generează) 5. Sărbătoarea (când vă bucurați de realizarea voastră)	
25 minute	Cameră de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc. "Nu toți ...?" Această poveste îi va ajuta pe elevi să înțeleagă că serviciul este ceva care dă viață vieții noastre și că trebuie să ne ajutăm unii pe alții indiferent de cât de mult avem sau de cât am realizat. Citiți povestea cu voce tare. După ce ați citit-o, începeți o discuție / dezbateră utilizând întrebările sugerate.	"Stăteam în fața unei clădiri și mi-am șters mașina, mă spălam și așteptam soția mea să iasă din muncă, iar pe cealaltă parte a străzii se îndrepta cineva pe care societatea îl considera cerșetor. se uita, nu avea nici o mașină, nici o casă, nici haine curate și nici bani. Există momente când te simți generos, dar sunt momente când pur și simplu nu vrei să fii tulburat. Acesta a fost unul dintre momentele în care nu voiam să fiu deranjat. "Sper că nu cere bani", am spus. Nu ma întrebam. Se așeză pe bordura din fața stației de autobuz, deși nu părea să aibă destui bani pentru a merge cu autobuzul. După câteva minute, mi-a vorbit: "Aveți o mașină frumoasă!" El a spus. Era un ciorap, dar era vrednic de aer. Am spus: "Mulțumesc!" Și am continuat să-mi polonez mașina. Mă așteptam să cer bani, dar nu a făcut-o. A continuat să stea acolo liniștit în timp ce lucram. Pe măsură ce pacea dintre noi a crescut, ceva în inima mea mi-a spus: "Întreabă-l dacă are nevoie de ajutor". Eram sigur că va spune DA, dar mi-am ascultat glasul interior: "Aveți nevoie de ajutor?" L-am întrebat. El a răspuns cu trei cuvinte simple, dar profunde, pe care nu le voi uita niciodată: "Nu toți avem nevoie ...?" Adesea, căutăm înțelepciune în oamenii învățați sau în realizări mari. Din el mă așteptam doar o mână lungă. În schimb, el vorbea aceste cuvinte care mă scoteau: "Nu toți avem ...?" M-am simțit superior și puternic, reușit și important, mult mai presus de cerșetor, până când acele cuvinte mi-au bătut ca un glonț: "Nu toți noi ...?"	https://www.citehr.com/175001-wisdom-pearls-pdf-download.html



		Și am avut nevoie de ajutor. Poate că nu un bilet de autobuz sau un loc unde să dormi, dar aveam nevoie de ajutor. Mi-am tras poșeta și i-am dat banii nu numai pentru a le lua pentru un bilet de autobuz, ci pentru a plăti o masă caldă și un adăpost pentru o zi. Aceste cuvinte mi se spune astăzi drept adevărate. Nu contează cât de mult ai, indiferent cât de mult ai făcut și ai nevoie de ajutor. Și indiferent de cât de mici ai, indiferent cât de multe probleme ai, chiar dacă nu ai bani sau nici un loc de dormit, poți ajuta la rândul tău. Niciodată nu știi când întâlnești pe cineva care pare să aibă totul. Alții așteaptă de la tine ceea ce lipsesc: o perspectivă diferită asupra vieții, o crămă de ceva frumos, un moment de răgaz în haosul zilei. Poate că omul era doar un cerșetor care se rătăcea pe străzi. Dar poate că a fost mai mult decât atât. Poate că a fost trimisă de o forță superioară, minunată și înțeleaptă pentru a ajuta un suflet care era prea confortabil să-și vadă problemele. Poate că Dumnezeu a privit în jos, a sunat un înger, la îmbrăcat în cerșetor și a spus: "Du-te și ajută omul care-i curăță mașina: omul are nevoie de ajutor". "Nu toți ...?" Întrebări de procesare / dezbatare: • Ce sa întâmplat în această poveste? • Ce ți-a plăcut și ce ți-a plăcut despre această poveste? • Care sunt lecțiile pe care le putem învăța din această poveste? • Care este sensul răspunsului? "Nu toți avem ...?" • Ce înseamnă să ajuți și ce înseamnă să servești? Crezi că înseamnă același lucru? • Ce înseamnă să ai compasiune? • Care este motivarea ta personală pentru a servi comunitatea? • Care este problema...?	
30 minute	Camera de antrenament "Pătrat orb"	Așezați o frânghie în formă de cerc pe podea. Asigurați-vă că jocul se	

	Acest joc este menit să illustreze modul în care uneori oamenii sau grupurile devin atât de absorbite de sarcina lor pentru comunitate încât au tendința de a uita despre comunitate. Scopul lor este să le reamintească și să le împiedice mereu să se străduiască să aibă relații bune în cadrul clubului și cu comunitatea din jurul lor, chiar și atunci când lucrează la un proiect. Vă puteți aminti acest joc dacă vor exista tensiuni în lunile următoare.	desfășoară într-un spațiu larg și deschis, fără obstacole. Invitați participanții să stea în jurul cercului, captivanti. Cereți anumitor participanți să rămână la distanță ca observatori. Dați cursanților următoarele instrucțiuni: "Sarcina dvs. este de a face un pătrat perfect. Aveți 15 minute pentru a face acest lucru, aveți dreptul să vorbiți, dar întotdeauna să țineți ambele mâini pe șir. așezați frânghia pe podea astfel încât să nu schimbe forma pe care ați realizat-o. Numai după aceea vă puteți descurca. Odată ce grupul de ochi a început să lucreze, încuraja observatorii să analizeze procesul și să vadă ce pot învăța din această situație. După ce au trecut cele 15 minute, opriți grupul, indiferent de rezultat, și discutați jocul folosind întrebările sugerate: Întrebări de procesare / dezbateră pentru participanții cu ochi: • Cum v-ați simțit în timpul jocului? • Care a fost sarcina dvs.? • Ți-ai îndeplinit sarcina? Dacă nu, ce te-a împiedicat? • Ce puteți îmbunătăți data viitoare? Întrebări pentru observatori: • Cum te-ai simțit ca observatori? • Ce ați observat în timpul jocului? • Care a fost cel mai interesant aspect? • Ce provocări a avut grupul? • Ce ar fi putut face mai bine? Întrebări de procesare / dezbateră atât pentru participanții la ochi cât și pentru colegi: • Care este semnificația acestui joc? • Ce putem afla despre clubul nostru în acest joc? • Dorim să cerem ajutor? • Ți sa întâmplat să fii atât de absorbit în încercarea de a îndeplini o sarcină pe care o uiți să fii drăguț cu ceilalți? • Ce s-a întâmplat atunci? Cum te-ai simțit?	
--	---	---	--



		Cum ne putem aminti să lucrăm împreună, să ne sprijinim și să comunicăm, în câteva cuvinte? <i>Majoritatea grupurilor care fac acest exercițiu nu au nevoie de ajutorul observatorilor și de multe ori devin frustrați și nerăbdători unul cu celălalt în timp ce trece timpul. Aceste tendințe ne spun ceva important despre cluburile noastre. Adesea, grupurile devin atât de absorbite de ceea ce fac, uită să implice comunitatea în proiect, chiar dacă sarcina ar fi mult mai ușor de făcut cu comunitatea. Astfel, dacă relația nu devine o prioritate în timpul perioadei de implementare, proiectele pot deveni o sursă de divizare și tensiune în cadrul clubului. Pe măsură ce călătoria începe, proiecte de învățare bazate pe comunitate, le reamintesc aceste două probleme în orice moment!</i>	
10 minute	Cameră de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc. Pentru a evalua întâlnirea de astăzi, cereți unii voluntari să împărtășească toate perspectivele lor cu privire la elementul cel mai interesant pe care l-au învățat astăzi și cum îl vor aplica în viața lor de zi cu zi.	<i>Încercați să creați o atmosferă pozitivă și entuziastă pentru următoarea întâlnire!</i> Completați lista de participare, rezolvați toate detaliile administrative și permiteți participanților să știe când și unde va avea loc următoarea întâlnire. Vă mulțumim pentru prezența lor la această întâlnire și asigurați-vă că le trimiteți un cald "La revedere". La fiecare dintre ei când pleacă.	

Instruire individuală

Elevii vor avea acces la mai multe resurse pentru a merge mai departe în cel puțin 2 ore.

A merge mai departe:

Resurse pentru UNITATEA B: Dezvoltare personală

Anexa II 1.1 - Manual - MODULUL 2: Abilități analitice Dezvoltarea personală

<https://www.uberdigit.com/how-to-develop-your-ability-to-synthesize-information-a-key-entrepreneurial-skill/>

Student Leadership Guide Ediția a IV-a https://www.amazon.com/Student-Leadership-Guide-Brendon-Burchard/dp/1600374921
--

http://www.findingdulcinea.com/features/edu/Strategies-for-Synthesis-Writing.html

Luarea deciziilor

Sesiune Fata-in-Fata

UNITATEA C: Luarea deciziilor			
Ore de invatare: 4h30	Fata-in-Fata: 2,5h		Studii Online: 2h
Rezultatele invatarii	<i>În urma acestei întâlniri, membrii grupului ar trebui să fie capabili să recunoască punctele forte și punctele slabe ale muncii în echipă, fiind capabili să ia decizii care să-și îmbunătățească activitatea.</i> La sfârșitul acestei sesiuni, cursanții vor putea: • Explicați importanța reflecției și evaluării pentru îmbunătățirea activităților ulterioare. • Demonstrarea interesului pentru reflecție asupra proiectării, planificării și implementării unei decizii, chiar și a unui proiect (discernământ). • Recunoașteți și apreciați munca în echipă și dezvoltarea în cadrul grupului (recunoștință) • Să reflecteze asupra calității activităților implementate pe baza procesului decizional. Concepte cheie: ➤ Evaluare: analiza activităților și realizărilor printr-un set de standarde. ➤ Reflecții: conștientizarea schimbărilor și experiențelor. ➤ Discernământ: să privim lucrurile în mod obiectiv și corect, din toate unghiurile. ➤ Recunoștința: să știi cum să te simți și să fii recunoscător pentru toate lucrurile bune din viața ta.		
Durata	Materiale necesare	Activitatea propusă și sfaturi pentru tutore	Resurse
05 minute	Cameră de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc.	<i>Introducere</i> <i>Această activitate îi face pe oameni să se simtă confortabil, gata să se întâlnească și să știe ce să se aștepte din următoarele ore petrecute împreună.</i> Când sosesc oamenii, invită-i să își ia locul și să vorbească despre săptămâna care a trecut. Bucurați-vă de timpul împreună. După sosire, toate prezentate în câteva minute temele de astăzi: "Luarea deciziilor". Explicați-vă că, acum, când aveți o vastă experiență, este timpul să faceți o scurtă pauză pentru a reflecta ceea ce ați atins atât ca grup, cât și pentru a crește în mod	



		individual așteptările.	
10 minute	Cameră de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc.	<i>Alegeți o culoare!</i> <i>Acest joc are scopul de a ajuta grupul să se încălzească și să prezinte subiectul evaluării și reflecției.</i> Răspândiți mai multe bucăți de hârtie colorată pe toată suprafața camerei. Apoi spuneți elevilor să se ridice și atunci când spui "Start", fiecare să meargă la bucata de hârtie a cărei culoare crede bine reprezintă o treabă (sarcină) încheiată. După ce fiecare dintre ele a atins o culoare, invitați-i să discute în grupuri mici de ce au ales culoarea respectivă. Dacă există participanți care sunt singuri într-o culoare, invitați-i să se alăture unui grup în abordare, dar să-și mențină culoarea aleasă. După câteva minute, cereți fiecărui grup să aleagă un reprezentant pentru a prezenta tuturor de ce au ales această culoare pentru locul de muncă (sarcina) încheiat.	https://www.2.cortland.edu/dotAsset/c1a635f6-a099-4ede-8f15-79b86e315088.pdf https://blog.hubspot.com/marketing/color-theory-design
15 minute	Cameră de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc. Flipchart stand, foi și markeri pentru antrenor.	<i>Uită-te înapoi!</i> <i>Această activitate are rolul de a ajuta participanții să recunoască importanța luării unei "pauze" de la activitățile obișnuite pentru a reflecta asupra experienței și pentru a-și evalua activitatea.</i> Alegeți una dintre citatele ulterioare și scrieți-o pe o foaie de hârtie sau pe o tablă astfel încât toată lumea să poată citi: • "Dacă nu știți unde mergeți, orice fel este bun". (Anonim) • "Fără reflecție, mergem orbește pe drumul nostru, creând consecințe neintenționate care nu reușesc niciodată să obțină ceva cu adevărat important". (Anonim) • "Lucrurile mari nu se realizează prin mușchi, viteză sau dexteritate fizică, ci prin reflecție, forță de caracter și judecată". (Marcus Tullius Cicero) Invitați un participant să citească cu voce tare ofertele. Apoi lăsați elevii să vorbească unul cu celălalt pentru câteva minute pentru a extrage ideile principale. Încheiați discuția, întreba:	

		• De ce credeți că este important să reflectați asupra realizărilor ultimului loc de muncă / sarcină (din ultimele luni)? • De ce credeți că este important să reflectați asupra proiectului pe care tocmai l-ați implementat individual sau într-un grup? • Cum ne ajută reflecția personală sau / și grupul? • Odată ce elevii au recunoscut importanța evaluării activității lor în vederea îmbunătățirii acesteia în viitor, mergeți la următoarea activitate.	https://www.mitos.t.org/editions/lcffi/earningcompany/facilitators2017/1/learningscompany/facilitators2017.pdf
50 minute	Sala de instruire cu scaune aranjate în două semicercuri. Pixuri și materiale de notare pentru toți elevii. Pregătire: Colectați diverse accesorii care pot fi folosite într-o scenă: microfoane false, costume, pălării etc. și asigurați-vă că spațiul de lucru este suficient de mare pentru a împărți în trei zone de planificare.	<i>Povestea proiectului (munca)</i> <i>Această activitate vizează să ajute participanții să revizuiască etapele proiectelor sau locurilor de muncă. Se poate face într-un mod foarte distractiv și creativ:</i> - verbal (concurs de întrebări și răspunsuri, interviu de televiziune sau joc de rol); - vizual, cu ajutorul afişelor, picturilor sau orarelor; - Într-o simplă discuție. <i>Alegeți metoda care se potrivește cel mai bine nivelului de energie și creativității clasei dvs. Suntem exemplificați de o variantă.</i> Invitați participanții să se împartă în trei grupuri mici. Spune-le că vor avea o poveste scurtă (2-3 minute) despre o parte a proiectului și că vor spune povestea întregului proiect de la cap la coadă. Atribuiți o etapă a proiectului (proiectare, planificare sau implementare) și lăsați-i să petreacă 5-7 minute pentru a afla ce au făcut în acea etapă a proiectului (sau un loc de muncă sau activități în care s-au implicat). Încurajați-i să includă momentele amuzante, greșelile, dificultățile sau surprizele pe care le-au avut în timpul proiectului! După ce a trecut timpul, reuniți-i și invitați-i să prezinte scenariul lor pentru a "urmări" întregul proiect. Ulterior, conduceți discuția utilizând	http://www.teachingmethodsonline.com/etm/



		întrebările de prelucrare sugerate. Întrebări de procesare / dezbatere: • Cum a început proiectul? De unde ți-a venit ideea? • Credeți că obiectivul proiectului a fost atins? • Ce dificultăți sau greșeli s-au întâlnit în proiect? • Care a fost momentul cel mai dificil? Cum am depășit acel moment? • Care a fost cea mai amuzantă, cea mai bună sau cea mai plină de satisfacții? • Ce impact crezi că am avut în comunitatea noastră? Cum ne dăm seama acest lucru? • Ar fi putut provoca daune comunității noastre? Cand? Dacă da, cum putem remedia această problemă? • Credeți că proiectul nostru a produs o schimbare durabilă și durabilă? De ce sau de ce nu? Cum putem face impactul durabil? • Care au fost surprizele la care nu ne-am așteptat? Cum m-am ocupat de ei? • Cum am lucrat împreună ca o echipă în timpul proiectului? • Ce ați admirat la un alt membru al clubului în timpul proiectului? (Invitați participanții să se mulțumească reciproc și să identifice trăsăturile de caracter pozitive pe care fiecare membru le are în timpul proiectului. Este important ca fiecare dintre ele să primească un feedback pozitiv.) • Ce putem schimba / îmbunătăți pentru următorul proiect?	
60 minute	Cameră de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc.	<i>Proiectul nostru în acvariu</i> <i>Noi îi ajutăm pe participanți să reflecteze într-un mod structurat asupra designului, pregătirii și implementării activității lor.</i> Aceasta este o metodă de procesare adaptată bazată pe metoda "Aquarium". Distribuți participanții în 4-5 grupuri. Fiecare grup va fi responsabil pentru gândirea despre o	http://www.teachingmethodsonline.com/etm/



		anumită dimensiune a unui proiect. Un grup se va gândi la faza de identificare a problemei, planificarea și scrierea proiectului; un grup se va gândi la modul în care a lucrat cu beneficiarii proiectului și la impactul proiectului asupra acestora; un grup se va gândi la modul în care au lucrat cu parteneri sau sponsori în cadrul proiectului; un grup se va gândi la partea de comunicare, promovare, vizibilitate a proiectului; un grup se va gândi la modul în care au lucrat ca o echipă pentru implementarea proiectului. Participantii vor sta în grupuri într-un cerc și vor delega un membru al grupului care va sintetiza discuțiile grupului. Vor fi mai multe runde de discuții. Pentru fiecare rundă de discuții, aceștia vor schimba reprezentantul care va rezuma discuțiile de grup în funcție de întrebările adresate pentru fiecare rundă. Oferă fiecărui grup de foi și stilouri să sintetizeze idei. Vă recomandăm ca întrebările de mai jos pentru fiecare rundă să fie scrise pe un flipchart sau foi pentru a fi vizibile pentru fiecare rundă. Runda 1: • Care au fost pașii luați în proiect în funcție de subiectul fiecărei echipe? • Ce a funcționat? Care erau punctele forte ale tale? Cum au trecut prin minte sentimentele, emoțiile, gândurile când totul a mers bine? Runda a 2-a de discuție (schimbarea reprezentantului): • Ce nu a funcționat? Care au fost provocările? Care au fost soluțiile găsite? • Ce sentimente, emoții și gânduri ați încercat în momente provocatoare? Runda 3 a discuției (schimbarea reprezentantului): • Ce concluzii, opinii puteți trage din punctele forte ale a ceea ce a funcționat? • Ce concluzii, sensuri și lecții puteți trage din provocările dvs. și reacțiile	
--	--	--	--



		dvs. la provocările pe care le aveți? Etapă 4 a discuției (schimbarea reprezentantului): • Ce ați face diferit data viitoare? Ce așteptați să îmbunătățiți în următorul proiect? • Ce ați face mai bine la un nivel personal data viitoare? După fiecare rundă de discuții, reprezentantul va rezuma discuțiile și le va prezenta. Dacă cineva dintr-un alt grup dorește să adauge ceva, poate să o facă. Va dura câteva minute după fiecare rundă / temă pentru completarea celorlalte grupuri. După finalizarea celor patru runde, facilitatorul va rezuma discuțiile și în special lecțiile învățate și planurile de îmbunătățire pentru următorul proiect. Pot fi introduse mai multe grupuri, mai specifice, în funcție de realitatea proiectului și contextul. Această activitate stimulează foarte implicarea fiecărui membru al grupului, mai ales că fiecare devine, la rândul său, reprezentantul grupului în acvariu. Pornind de la aceste discuții, prelucrarea poate continua doar pentru unul sau două teme care păreau cele mai provocatoare din proiect sau cele care au generat cele mai multe învățări pentru participanți.	
15 minute	Cameră de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc.	<i>Sfarsit</i> Înainte de a vă despărți, invitați participanții să se gândească rapid la câteva idei despre cum să sărbătorească o finalizare a proiectului, cum ar fi invitarea partenerilor, donatorilor și / sau beneficiarilor sau pur și simplu organizarea unui proiect pentru un eveniment distractiv. Completați lista de prezență, discutați detaliile administrative și vă informați când și unde va avea loc următoarea întâlnire. Mulțumiți participanților pentru participarea la această întâlnire și salutați-i cu căldură.	https://www.youtube.com/watch?v=Q-TQQE1y68c

Instruire individuală

Elevii vor avea acces la mai multe resurse pentru a merge mai departe în cel puțin 2 ore.

A merge mai departe:

Resurse pentru COMPETENȚA C: Luarea deciziilor
[1] & [2] Rashid, Tayyab și Canada, Afroze, Anjum. (2014) Modalități de utilizare a VIA Puncte forte în valori. Recuperat 28 aprilie 2016 (http://www.viacharacter.org/resources/modalități de utilizare-prin-caracter-puncte forte /).
https://www.youtube.com/watch?v=w9Cg3_5Bfuw
https://online.csp.edu/blog/business/decision-making-process
https://www.britannica.com/topic/decision-making
Jonah Lehrer (2010) Cum decidem Houghton Mifflin Harcourt

Anexa II

1.1– Manualul - MODULUL 2

Abilitati analitice

Gândirea critică, rezolvarea problemelor

Nevoia de a crea un program de conștientizare și educație pentru a face față cerințelor de promovare a societății informaționale - societatea cunoașterii este un alt aspect care trebuie luat în considerare cu atenție. În acest sens, nu merită nimic ca promovarea societății informaționale - societatea cunoașterii necesită un program amplu de educație, înțelegerea dimensiunilor promovării procesului de navigare continuă spre atingerea acestor dorințe ale societății informaționale - societatea cunoașterii .

A gândi critic înseamnă a fi curios, a pune întrebări, a căuta răspunsuri, a căuta cauze și implicații, a găsi alternative la atitudini deja stabilite, a adopta o poziție pe baza unei justificări justificate și a argumenta logic argumentele celorlalți.

Metodele de dezvoltare a gândirii critice sunt integrate într-un cadru specific de predare-învățare, structurat în trei etape:

- Evocarea - elevii sunt rugați să-și amintească ce știu sau ce cred ei, știu despre subiectul care trebuie abordat;
- A face sens - Elevii intră în contact cu conținut nou
- Reflecție - marchează momentul în care elevii cu adevărat dobândesc noi cunoștințe, exprimându-i în cuvintele lor.

Abilitatea de a sintetiza

Capacitatea analitică constă în descompunerea, ordonarea, caracterizarea și ierarhizarea elementelor unui sistem, precum și capacitatea de a înțelege de ce sistemul a ajuns unde este și de a anticipa evoluția acestui sistem în condițiile modificării unei componente.

Este o competență cheie în aproape orice loc de muncă din domeniul tehnic, pentru poziții de mijloc și de top, indiferent de industrie și, în general, de locuri de muncă care vizează dezvoltarea sau îmbunătățirea unui sistem. Aceasta poate fi una financiară, o facilitate de producție sau o soluție software. Perfecționarea cu succes a acestei competențe poate oferi un avantaj competitiv pe piața muncii, fiind una dintre cerințele companiilor.

Comportamente care demonstrează această competență

Fiind un profesionist care are o capacitate analitică recunoscută de cei din jurul lui, înseamnă asta ca alții vă așteaptă să:

- Descompune părțile problemei fără a pierde imaginea de ansamblu;
- A văzut cum modificarea unei componente variabile a sistemului influențează întregul;



- Modulează problema în termeni abstracti;
- Nu faceți concluzii rapide chiar dacă vă aflați în situații de stres;
- Sintetizarea informațiilor și identificarea elementelor importante;
- Formulați soluții bazate pe analiza dvs. și argumentați logic soluția propusă, indicând punctele forte și punctele slabe ale acesteia.

Cum să dezvoltați capacitatea analitică după angajare

- Înțelegeți sistemul!

Încercați să înțelegeți legătura dintre locul de muncă și colegii dvs. și modul în care departamentele companiei interacționează. Acest lucru vă va permite să înțelegeți înaintea celorlalți nevoia de schimbare, să înțelegeți raționamentul deciziilor care vă afectează și, la rândul său, să luați anumite decizii care vor avea un impact pozitiv asupra celor din jurul vostru.

- Alăturați-vă orice inițiativă!

Orice proiect care dorește să aducă ceva nou sau să îmbunătățească ceva în compania în care lucrați trebuie să vă aibă în echipă. Faceți voluntari sau inițiați aceste inițiative. Expunerea multidisciplinară vă va oferi o înțelegere mai profundă a companiei în care lucrați și, cu siguranță, calitatea soluțiilor pe care le propuneți va fi superioară calității soluțiilor pentru cineva care nu a trecut prin ea. Aceasta va însemna combustibil pe termen mediu și lung pentru cariera dvs. și o pungă de credibilitate solidă.

1.2 – Manual -Betowens: Instrucțiuni

Situația

Locuiți într-un sat dintr-o țară numită Betowens. Acest sat este situat într-o zonă montană cu multe văi, astfel încât pentru a ajunge într-un alt sat este nevoie de cel puțin 2-3 zile de mers pe jos. Un sistem de punți ar reduce acest timp la 5-6 ore. Consiliul local din Betowens a decis să încheie o înțelegere cu o firmă străină care să vină în satul tău și să te învețe cum să construiești poduri și să construiești alții în regiune fără ajutor. Pentru a învăța tehnologie de construcție, inginerii străini vă vor da doar instrucțiuni verbale, nu li se permite să apucă orice material.

Podul va fi construit din hârtie și va folosi pixuri, rigle, foarfece și cleiuri. Aveți toate materialele și uneltele la îndemână, dar nu știți cum să le utilizați.

Comportament social

Betowens sunt cunoscuți pentru a se atinge de fiecare dată când vorbesc. Dacă cineva le vorbește fără să le atingă, ei nu auzesc ceea ce li se spune. Cu toate acestea, nu este nevoie de un contact direct unilateral. Dacă vă înscrieți într-un grup, este suficient să vă agățați de un membru și sunteți automat inclus în discuții cu toți cei din grup. De asemenea, este foarte important să vă salut când vă întâlniți, chiar și atunci când se întâmplă doar în trecere. Nerespectarea acestor reguli se manifestă prin furie.

Salutul tradițional se face cu umărul. Persoana care salută primul ridică umărul drept, iar cealaltă persoană ridică umărul stâng. Orice alt fel de salut este considerat o insultă. Mănerul mâinii este considerat unul dintre cele mai mari infracțiuni din Betowens. În cazul în care un betowen nu este întâmpinat în mod corespunzător sau este vorbit fără a fi atins, el / ea va începe să țipă până când infracțiunea este corectată.

Betowens nu folosesc cuvântul NU. Vorbesc în mod normal în toate privințele, dar când vor să spună NU, întotdeauna spun DA. Singura diferență dintre un DA adevărat și unul care înseamnă NU este o mișcare empatică în cap care indică faptul că DA - de fapt - înseamnă NU. (Practicați acest gest cât mai mult posibil înainte de a începe jocul!)

În timp ce lucrează, Betowens se ating unul de celălalt. Instrumentele sunt folosite în mod specific pentru gen: foarfecele sunt folosite numai de către bărbați, creioane și conducători de către femei. Adezivul este neutru. Bărbații nu ating niciodată un conducător sau un creion, iar femeile - niciodată - o foarfecă. Aceste roluri sunt foarte stricte, în conformitate cu tradițiile religioase. De asemenea, un bărbat din Betowen nu se va lega niciodată de un alt bărbat dacă nu i-ar fi fost prezentat pentru prima oară de o femeie. Nu este important dacă femeia este Betowen sau nu.

Betowens le place să aibă oaspeți, dar sunt, de asemenea, foarte mândri de cultura lor. Ei știu că niciodată nu vor putea să construiască un pod singur, acesta fiind doar un element pe care nu-l cunosc acum, dar vrea să-l învețe. Ei nu consideră că cultura și educația străinilor sunt superioare acestora, așteptând ca străinii să se adapteze la cultura lor. Betowens se comportă foarte natural, astfel încât nu pot explica altora de ce se comportă cum se comportă.

1.2 – Manual –Betowens: Instrucțiuni pentru ingineri

Situația

Sunteți un grup de ingineri care lucrează într-o companie multinațională de construcții, foarte interesați să servească comunitatea. Compania dvs. tocmai a semnat un contract important cu consiliul din Betowenia pentru a obliga localnicii să construiască un pod. Este foarte important să vă potriviți în termenii

contracta; altfel, contractul va fi anulat și veți fi concediat. Ești motivat să faci o treabă bună și chiar vrei să îi ajuți pe ceilalți.

Trebuie să știm că satul Betowenia se află într-o zonă montană cu multe văi, dar fără poduri, astfel că o plimbare în alt sat durează 2-3 zile. Sa estimat că, odată cu construirea unui sistem de punți, aceste drumuri vor dura doar 5-6 ore. Sarcina dvs. este să instruiți Betowenienii cum să-și construiască propriile poduri, oferindu-le acum doar instrucțiuni verbale.

Este foarte important să citiți cu atenție instrucțiunile și să decideți împreună cum va fi construit podul. După 10 minute, doi dintre inginerii echipei dvs. vor putea lua legătura cu localitatea Betowenia din Betowenia pentru o plimbare de 5 minute pentru a verifica condițiile naturale și materiale pentru a se familiariza cu Betowenienii, cultura lor etc. veți avea încă 10 minute pentru a revizui din nou planul de construcție și pentru a finaliza pregătirile. După aceea, întreaga echipă de ingineri va merge la Betowenia pentru ai învăța pe Betowenians cum să construiască podul.

Podul

Podul va fi simbolizat printr-o construcție de hârtie. Podul trebuie să fie conectat la două scaune sau mese la o distanță de aproximativ 100 cm și trebuie să fie suficient de stabil și rezistent pentru a rezista greutateii adezivului și foarfecele utilizate în construcții la sfârșitul procesului de construcție. După cum v-ați spus deja, componentele de pod pot fi construite și asamblate numai în Betowenia, deoarece Betowenienii vor putea să învețe cum să construiască alte poduri după ce plecați.

Materiale: 40 carti de hârtie, 4 tuburi de lipici, 4 foarfece, riglă, 6 creioane.

Modulul 3: Abilități organizaționale

Al treilea modul este împărțit în 3 unități de învățare:

- Managementul timpului (4 ore)
- Abilitatea de a lucra sub presiune (4 ore)
- Management de proiect (4h30)

Managementul timpului

Sesiune Fata-in-Fata

UNITATEA A: Gestionarea timpului			
Ore de învățare: 4h	Fa-in-Fata: 2h		Studii online: 2h
Rezultatele învatarii	La sfârșitul acestei sesiuni, cursanții vor putea: - Planificarea eficientă a sarcinilor acestora pentru a respecta termenele limită - Organizarea timpului de lucru într-un mod eficient - Prioritizarea activităților în funcție de importanța acestora - Faceți o masă Kanban pentru a planifica activitățile de lucru		
Durata	Materiale necesare	Activitatea propusă și sfaturi pentru tutore	Resurse
15 minute	Sala de instruire cu mese și scaune plasate într-o formă dreptunghiulară astfel încât participanții să se confrunte reciproc	<i>Icebreaker, Un nume, un adjectiv:</i> Tutorul cere unuia dintre participanți să spună un adjectiv pornind de la aceeași literă cu numele său, apoi să-i spună și numele, adică Smily Simon. Următoarea persoană repetă adjectivul și numele persoanei în fața sa și apoi adaugă propria persoană. Activitatea continuă până la ultima persoană a cerului.	https://icebreakerideas.com/quick-icebreaker/#TalentShow
10 minute	Flipchart stand, foi și markeri pentru antrenor. Scaunele pentru școală sunt așezate într-un semicerc	<i>Introducere în clasă</i> Tutorul introduce subiectul solicitând participanților să furnizeze cuvinte-cheie care, în conformitate cu acestea, sunt legate de gestionarea timpului. Tutorul scrie aceste cuvinte pe un flipchart. Tutorul discută pe scurt cuvintele-cheie cu participanții.	N/R
20 minute	Anexa III 1.1, Introducere în managementul timpului Cameră de instruire cu scaune așezate într-un semicerc.	<i>Clasă despre gestionarea timpului</i> Tutorul explică faptul că va vorbi pe scurt despre gestionarea timpului. Apoi începe să dea curs clasei utilizând flipchart-ul pentru a nota conceptele principale care ies și le compară cu cuvintele cheie pe care le-au propus cursanții.	https://www.mindtools.com/pages/mai/newMN

	Flipchart stand, foi și markeri pentru antrenor. Foaie, pixuri și materiale de notare pentru toți cursanții.	Tutorul încurajează participanții să ia note. La sfârșitul explicației, tutorul întreabă dacă există întrebări.	HTE.htm
30 minute	Cameră de instruire cu scaune așezate într-un semicerc. Anexa 2, Model Kanban, tipărită pe foi de hârtie pentru a susține activitatea Foaie, pixuri și materiale de notare pentru toți cursanții.	<i>Planul cu 5 pași</i> Tutorul informează studenții despre durata activității și scoate modelul Kanban. Tutorul explică faptul că această metodă îi ajută să-și prioritizeze sarcinile. Apoi tutorele explică modul de desfășurare a activității și cere participanților să înceapă. Tutorul încurajează studenții să pună întrebări cu privire la activitatea și modelul Kanban.	https://kanbantool.com/kanban-examples Manualul Anexa III 1.4
30 minute	Presă Stilouri Anexa 3 - Manual - Hârtie cu vapoare	<i>Barca de hârtie</i> Educatorul împarte grupul în echipe de câte 4 până la 5 membri și le cere să selecteze / să aleagă un lider de echipă. Apoi el / ea arată tuturor liderilor de echipă cum să construiască o barcă de hârtie. Pentru a vă asigura că au înțeles, el / ea cere fiecărei persoane să-și construiască propria barcă cu ziarul mic ziarat pe care la furnizat. Pedagogul pune la dispoziția fiecărei echipe 4 foi de ziar și oferă următoarele instrucțiuni: • Construiți 40 de ambarcațiuni de aceeași dimensiune, toate trebuie să stea sau nu ar trebui să se scufunde plat atunci când activitatea sa încheiat. • Calitatea (forma, finisarea, aspectul) și Cantitatea (40 de ambarcațiuni), ambele sunt importante. • Timpul maxim este de 15 minute. din momentul în care educatorul cere stagiarii să înceapă construirea bărcilor pe hârtie. Educatorul încheie activitatea cu întrebări pentru a stimula reflecția asupra organizării	



		timpului și sarcinilor, disponibilă în Manualul Anexei III 1.5 - Barca de hârtie.	
15 minute	Materialul folosit în cursul clasei	<i>Împachetați lecția</i> Educatorul propune o activitate de încheiere. Solicit cursanților să împărtășească tot ceea ce au lucrat în timpul lecției: noțiunile pe care le-au găsit cele mai interesante în timpul cursului, barca de hârtie, masa Kanban, ceva pe care l-au scris etc. Educatorul cere cursanților să explice de ce au ales acest element și să îi încurajeze să discute cu ceilalți.	

Instruire individuală

Elevii vor avea acces la mai multe resurse pentru a merge mai departe în cel puțin 2 ore.

A merge mai departe:

Resurse pentru UNITATEA A: Managementul timpului	
Anexa III 1.1 - Manualul - Modulul 3 Managementul timpului	
Mai multe sfaturi pentru gestionarea timpului	https://www.skillsyouneed.com/ps/time-management.html
Gestionarea timpului video	https://study.com/academy/lesson/what-is-time-management-definition-examples-studies.html
20 sfaturi pentru managementul timpului de la Forbes	https://www.forbes.com/sites/johnrampton/2018/05/01/manipulate-time-with-these-powerful-20-time-management-tips/#1e76301557ab
Cum puteți prioritiza sarcinile	https://www.liquidplanner.com/blog/how-to-prioritize-work-when-everythings-1/
Prioritizarea sarcinilor video	https://www.youtube.com/watch?v=kDAYUN92i70
Formatul listei eficiente de efectuat	http://www.dansilvestre.com/effective-to-do-list-format/
Setarea priorităților video	https://www.youtube.com/watch?v=4QL-cZieolk
Ce este un model Kanban	https://en.wikipedia.org/wiki/Kanban
Activități de gestionare a timpului	https://www.officeoxygen.com/content/time-management.pdf
Jocuri de gestionare a timpului online	https://www.bigfishgames.com/online-games/genres/25/time-management.html

Abilitatea de a lucra sub presiune

Sesiune Fata-in-Fata

UNITATEA B: Abilitatea de a lucra sub presiune			
Ore de învățare: 4h	Fata-in-Fata: 2h		Studii Online: 2h
Rezultatele învățării	La sfârșitul acestei sesiuni, cursanții vor putea: - Identificați riscurile de presiune - Planificați-le eficient - Creșterea abilităților de concentrare - Îmbunătățiți stima de sine - Lucrați pe abilitățile lor de multitasking		
Durata	Materiale necesare	Activitatea propusă și sfaturi pentru tutore	Resurse
10mn	cartonul markerii	Cereți participanților să definească presiunea într-un mediu profesional. Rețineți conceptele-cheie propuse de participanți în consiliu.	
10mn	PC Video proiector	Apoi propuneți să vizionați videoclipul introducând cartea Weisinger & Pawliw-Fry: https://www.youtube.com/watch?v=PPLyYwzUgl0 Rețineți cele 5 sfaturi din această carte de pe forum: - Construiește încredere - Concentrați-vă asupra a ceea ce puteți controla - Creați o pre-rutină - Bucură-te de moment - Incetinește	https://www.youtube.com/watch?v=PPLyYwzUgl0
20mn	Foi de hârtie Stilouri	<i>Boost stima de sine</i> Participanții ar trebui să se cunoască înainte de a începe activitatea (în mod normal, o fac). Întrebați-i să stea într-un cerc și să le dea o hârtie de hârtie pe care să-și scrie numele. Apoi, cereți-le să-și transmită documentele persoanei de la dreapta lor și să-i ceară pe toți să scrie un comentariu pozitiv despre persoana a cărei hârtie au. Continuați să treceți documentele până când fiecare participant are hârtia originală înapoi. Lăsați participanții să-și citească ziarul cu voce tare.	
20mn		<i>Definiți-vă lista TO DO</i>	



		Antrenorul va oferi grupului sfaturile indicate mai jos pentru a le permite să creeze lista de activități.	
10mn	Ceai Cafea Gustări	Pauză de cafea pentru a discuta informal despre începutul atelierelor	
20mn	PC si videoproiector	<i>Cum să rămâi concentrat ?</i> Arătați videoclipul și cereți participanților să reacționeze https://www.youtube.com/watch?v=WhbYBb0huMs - Prezentarea aplicației StayFocused (https://chrome.google.com/webstore/detail/stayfocusd/laankejkbhbdhmpfmgcngdehlhfoji?hl=fr) : Această extensie vă împiedică să accesați site-urile desemnate în timpul orelor pe care le-ați ales	https://www.youtube.com/watch?v=WhbYBb0huMs (https://chrome.google.com/webstore/detail/stayfocusd/laankejkbhbdhmpfmgcngdehlhfoji?hl=fr)
20mn	PC Video proiector	<i>Lucrați pe capacitatea dvs. de multitasking</i> - Exercițiul cu buzunare Afișați participanților acest videoclip: https://www.youtube.com/watch?v=gjesfzWozo4 - Exercițiul Cantor Afișați videoclipul (de la 1:49) https://www.youtube.com/watch?v=FfjKiQP1nQ	https://www.youtube.com/watch?v=gjesfzWozo4 https://www.youtube.com/watch?v=FfjKiQP1nQ
10mn	cartonul markerii	<i>Înfășurarea în sus</i> Discutați sesiunea cu participanții și colectați feedback-ul acestora.	

Instruire individuală

Iată un tabel care compilează diferite resurse pentru a merge mai departe, cu o durată de cel puțin 2 ore:

Resurse pentru UNITATEA B: Abilitatea de a lucra sub presiune
Anexa III 1.2. - Manualul - Modulul 3 Abilitatea de a lucra sub presiune
https://www.youtube.com/watch?v=_aqNjEzHgVg : TedX vorbesc despre abilitatea de a lucra sub presiune.
Cum se performează sub presiune: Știința de a face tot ce este mai bun atunci când contează cel mai mult, Hendrie Weisinger & J.P. Pawliw-Fry
https://www.youtube.com/watch?v=aDIQ4EE8EG8 : Dr JP Pawliw- Sfaturile lui Fry de a lucra sub presiune
https://www.youtube.com/watch?v=cPxyGeagKwg : Neuropsihologia performanței sub presiune
https://www.youtube.com/watch?v=GBF9xXhSFRc : Modificați stimulii de la presiune și stres la excitare
https://www.scienceabc.com/humans/what-happens-in-your-brain-when-youre-stressed.html : Despre stresul din creier
https://www.psychologytoday.com/us/blog/you-illuminated/201104/under-pressure-your-brain-conflict : De ce drama este rău pentru creier
https://www.huffingtonpost.com/2014/11/18/brain-stress_n_6148470.html?guccounter=1 : modul în care stresul schimbă creierul
http://successunderpressure.com/2018/01/24/effects-stress-brain/ : efectele stresului asupra creierului nostru
https://www.youtube.com/watch?v=iB-YzBKsMM0 : măriți încrederea dvs. la locul de muncă
https://www.entrepreneur.com/article/224943 : modul în care creierul funcționează atunci când este multitasking

Management de proiect

Sesiune Fata-in-Fata

UNITATEA C: Management de proiect			
Ore de invatare: 4h30	Fata-in-Fata: 2h30		Studii Online: 2h
Rezultatele invatarii	La sfârșitul acestei sesiuni, cursanții vor putea: - Identificarea principalelor etape ale vieții unui proiect - Defalcarea unui proiect în sarcinile și sarcinile principale - Creați instrumente pentru a monitoriza un proiect - Organizați sarcinile cu o constrângere temporală - Delega		
Durata	Materiale necesare	Activitatea propusă și sfaturi pentru tutore	Resurse
30mn	Cartonul Marcatori Hârtii goale, pixuri	<i>Cum să stabiliți obiectivele unui proiect?</i> Joc de roluri: cereale și șobolani	A se vedea anexa 1.6
30mn	Un proiector video Un PC pe participant	<i>Organizați-vă sarcinile în funcție de cronologie</i> Cum se creează o diagramă Gantt Cereți participanților să aleagă proiectul pe care i-au plăcut cel mai mult în exercițiul anterior și apoi să le arăte un model de diagramă Gantt urmând acest link: https://www.gantt.com/creating-gantt-charts.htm Ca participanți la ruperea proiectului în 3 sarcini principale și subsarcini (dacă este necesar). Apoi, cereți-le să elaboreze diagrama Gantt a acestui proiect, folosind Excel pe laptopurile lor. Cereți participanților să-și salveze graficul Gantt pe PC-ul lor	
15mn	Cafea Gustări	Pauza de cafea	
30 mn	Unele blocuri de lemn (cel puțin 7 pe echipă)	<i>Cunoaște echipa și învață cum să delege!</i>	A se vedea

	Modele (o foaie de hârtie cu cele 6 modele pe ea, tăiați modelele)	Cereți participanților să împartă grupul în grupuri mici de 4 persoane. Cereți fiecărui grup să desemneze un lider de echipă. Oferiți fiecărui conducător de echipă blocurile de lemn și șase modele. Explicați conducătorului echipei că nu are permisiunea de a arăta celorlalți membri ai echipei modelele tipărite pe hârtie. Fiecare membru al echipei trebuie să aleagă un model pentru a începe. Cereți liderilor echipelor să dea blocurile de lemn echipelor lor și apoi să stea cu spatele cu care se confruntă echipa (nu ar trebui să poată vedea ce face echipa lor). Apoi, liderul echipei ar trebui să explice membrilor echipei sale modelul, cum să-l construiască cu blocurile fără să le arate și să nu le vadă progresele. După 2 minute, conducătorul echipei va arunca o privire asupra blocurilor pe care echipa le-a creat și le va permite liderului echipei să arate modelele care au fost intenționate. Continuați activitatea cu cele 6 modele. După joc, începeți o discuție cu următoarele întrebări: Pentru cei care construiesc blocurile, ce a făcut liderul echipei bine? Ce ar fi putut conducătorul tău să facă mai bine? Pentru lider, ce a fost frustrant în timpul procesului? Cum poate fi aceasta tradusă într-un proces de lucru?	anexa 1.7
30mn	PC-uri (câte unul pentru fiecare participant) Cartonul Marcatori	<i>Monitorizarea muncii dvs.: tehnica KPI</i> Indicatorii KPI reprezintă traducerea obiectivului proiectului dvs. în date măsurabile și ușor de monitorizat. Cereți participanților să ia graficul Gantt pe care l-au elaborat și să le dea 15 mn să se gândească la KPI relevante în proiectul districtului Markachi. Apoi, cereți-le să spună KPI-urile pe care le-au identificat și să le ceară grupului să comenteze, în timp ce acestea sunt de fapt KPI-uri (folosind metodologia SMART	



		descrișă în anexa 5).	
15mn		<i>Concluzie și împachetare</i> Întrebați participanții dacă au întrebări și răspundeți. Întrebați-le ce le-a plăcut cel mai mult / cel mai puțin.	

Instruire individuală

Elevii vor avea acces la mai multe resurse pentru a merge mai departe în cel puțin 2 ore.

A merge mai departe:

Resurse pentru UNITATEA C: Management de proiect	
Anexa III 1.3. - Manualul - Modulul 3 Management de proiect	
Stabilirea obiectivelor și dezvoltarea unor obiective specifice, măsurabile, realizabile, relevante și legate de timp, conexiune nativă SAMHSA. https://www.samhsa.gov/sites/default/files/nc-smart-goals-fact-sheet.pdf	
Utilizați obiective S.M.A.R.T. pentru lansarea managementului prin planul de obiective https://www.techrepublic.com/article/use-smart-goals-to-launch-management-by-objectives-plan/	
Diagrama Gantt https://www.youtube.com/watch?v=cGkHjby1xKM https://www.gantt.com/creating-gantt-charts.htm	
Alocarea resurselor https://teamdeck.io/project-management/resource-allocation-for-project-managers/ https://www.timecamp.com/blog/2018/04/resource-allocation-project-management/ https://www.projectmanager.com/blog/resource-allocation	
Lista de sarcini https://zapier.com/learn/project-management/kanban-board/	
Managementul echipei: https://www.youtube.com/watch?v=PWmhl6rzVpM https://www.youtube.com/watch?v=H0_yKBitO8M https://www.youtube.com/watch?v=B0w-ASaOb94	
Cum se creează o cultură de înaltă performanță: https://www.youtube.com/watch?v=BAdeFHIhKi4	
Cum se elaborează KPIs: https://www.youtube.com/watch?v=2tuWjtc2Ifk https://www.youtube.com/watch?v=f_szFzBjFg https://www.youtube.com/watch?v=91SKwBX419k	



Erasmus+



<https://www.optimizesmart.com/understanding-key-performance-indicators-kpis-just-like-that/>
https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_87.htm

Anexa III

1.1 – Manualul - MODULUL 3

Aptitudini organizatorice

Unitatea A: Gestionarea timpului

Introducere

Prioritizarea sarcinilor, respectarea termenelor limită și obținerea unui rezultat la timp sunt toate provocările cu care trebuie să ne confruntăm în viața de zi cu zi. Se pare că nu există niciodată suficient timp în timpul zilei. Soluția de a vă face tot ce este mai bun din timpul dvs. este gestionarea eficientă a timpului.

Conform dicționarului Cambridge, gestionarea timpului este "practica utilizării timpului pe care îl aveți la dispoziție într-un mod util și eficient, în special în munca dvs.". Prin urmare, procesul de organizare și planificare a modului de împărțire a timpului între activități specifice. Buna gestionare a timpului vă permite să lucrați într-un mod mai eficient, reducând eforturile de anunțare a timpului, chiar și atunci când timpul este strâns și presiunile ridicate.

Cei 5 pași de buna gestionare a timpului

Potrivit Ghidului studiului de management, o bună gestionare a timpului poate fi realizată prin intermediul a 6 pași:

1. Planificarea eficientă
2. Stabilirea scopurilor și obiectivelor
3. Stabilirea termenelor limită
4. Prioritizarea activităților în funcție de importanța acestora
5. Petrecerea timpului potrivit în activitatea potrivită

Planificarea eficientă

Unul dintre punctele de plecare este planificarea activităților în avans și una dintre cele mai bune modalități de a face acest lucru este de a face o listă de activități. În primul rând, este important ca activitățile să fie enumerate în termeni prioritari: sarcinile cu prioritate înaltă ar trebui să fie pe primul loc, urmate de cele mai puțin urgente în momentul de față. Apoi, Completați sarcinile în așteptare unul câte unul. Nu începeți munca proaspătă decât dacă ați terminat sarcina dvs. anterioară. Bifați pe cele pe care le-ați terminat deja. Asigurați-vă că ați terminat sarcinile în intervalul de timp stabilit.

Există o serie de instrumente care ajută la organizarea sarcinilor, una dintre ele fiind Kanban.

Stabilirea scopurilor și obiectivelor

- Această abilitate este extrem de importantă pentru a avea o idee clară despre cum să vă apropiați de realizările specifice și să vă motivați să vă transformați viziunea asupra acestui viitor în realitate.
- Procesul de stabilire a obiectivelor vă ajută să alegeți locul în care doriți să mergeți în viață. Știind exact ce vrei să faci, știi unde trebuie să-ți concentrezi eforturile. Veți observa, de asemenea, rapid distragerile care pot, atât de ușor, să vă ducă la rătăcire.
- Mai întâi de toate, pentru a stabili un obiectiv, ia în considerare ceea ce doriți să realizați și apoi să vă angajeze. Stabiliți obiective SMART (specifice, măsurabile, realizabile, relevante și legate de timp) care vă motivează și le scrieți pentru a le face să se simtă tangibile. Apoi, planificați pașii pe care trebuie să îi luați pentru a-ți realiza obiectivul și traversați-i pe fiecare în timp ce lucrați prin ele.

Setarea termenelor limită

- Stabilirea termenelor limită reprezintă o modalitate eficientă de a vă organiza munca și de a vă asigura că obiectivele sunt îndeplinite în timp util. Regulile sunt: construiți în timp suficient, astfel încât să puteți face munca confortabilă și să fiți sincer pentru dvs. și pentru ceilalți atunci când stabiliți un termen limită. De exemplu, dacă știți deja că munca dvs. nu va fi făcută până la termenul stabilit, vă acordați câteva zile suplimentare în weekend și spuneți că veți avea primul lucru în dimineața zilei de luni.

Prioritizarea activităților în funcție de importanța acestora

Timpul este bani, așa cum se spune, pentru a conduce o afacere eficientă este necesar să-l cheltuiți în cel mai productiv mod. Prioritizarea este abilitatea esențială de care aveți nevoie pentru a vă folosi cât mai bine timpul și eforturile proprii

Puteți stabili priorități pe baza profitabilității potențiale, a constrângerilor de timp sau a avantajului sarcinii cu care vă confrunțați sau asupra presiunii pe care o aveți pentru a finaliza un loc de muncă. Prioritizarea pe baza valorii proiectului sau a profitabilității este probabil cea mai frecvent folosită și rațională bază pentru prioritzare. Mai mult decât atât, constrângerile de timp sunt importante atunci când alții depind de dvs. pentru a-și îndeplini o sarcină și în special în cazul în care această sarcină se află pe calea critică a unui proiect important.

Cheltuiți timpul potrivit cu activitatea potrivită

Te-ai întrebat deja dacă de fapt îți petreci prea mult timp pentru a-ți îndeplini o sarcină? Iată două sfaturi simple pentru a vă asigura că nu cheltuiți mai mult timp decât este necesar pentru sarcinile dvs.:

- Împărțiți-vă responsabilitățile în categorii. Categoriile vor varia în funcție de funcția dvs. de serviciu, dar trebuie să fie atât strategice, cât și tactice - să identifice nu mai mult de șase. Luați în considerare, de exemplu, următoarele: creșterea și îmbunătățirea, gestionarea oamenilor, responsabilitățile zilnice și administrarea zilnică.

- Întrebați-vă ce procent din timpul pe care ar trebui să-l cheltuiți în fiecare categorie. Pentru a răspunde, factorii în revendicările concurente asupra timpului tău: activitățile care îți permit să generezi cea mai mare pârgie, prioritățile strategice și nevoile tale pe termen scurt, rapoartele directe și clienții. Odată ce ai atribuit procente, traduceți-le în cifre orare pentru fiecare categorie. Numărul total de ore este realist și durabil pentru intervalul de timp pe care îl analizați?

1.2 – Handout – MODULE 3

Aptitudini organizatorice

Unitatea B: Abilitatea de a lucra sub presiune

Această parte a antrenamentului vă va pune în situații de stres, pentru a vă învăța cum să răspundeți la aceasta. Când un recrutator caută un angajat care este capabil să lucreze sub presiune, el vrea mai presus de toate o persoană care este capabilă să rămână calmă, dar reactivă în situații neprevăzute.

Încercarea de definire

Abilitatea de a lucra sub presiune reflectă capacitatea unei persoane de a face față și de a gestiona stresul cauzat de urgența unei situații sau de presiunile celor din jurul ei.

Această competență se referă la controlul pe care o persoană îl poate exercita ca răspuns la presiunea altora sau la tensiunile la locul de muncă.

Acest control are în principal forma rezistenței la stres, o rezistență care se bazează pe organizarea muncii și pe tehnicile de gestionare a timpului (vezi alte competențe dezvoltate în cadrul acestui modul de formare), care îi permit să nu fie copleșiți de o supraîncărcare a muncii, de urgența un termen sau dimensiunea unei sarcini care trebuie îndeplinită.

O persoană a cărei capacitate de a lucra sub presiune este dovedită, face alegerile corecte pentru a asigura productivitatea acțiunilor sale. Ea acționează în cel mai eficient mod posibil într-o situație stresantă, fără a-și depăși limitele fizice sau fără a-și neglija starea emoțională sau sănătatea psihologică.

Deci, cum să construiești lista ideală de a face?

Utilizați o foaie A4 îndoită în 4, este dimensiunea ideală deoarece este prea mică pentru a scrie sute de lucruri de făcut: trebuie să ajungeți la punct. Este foarte simplu, dar țineți



tot ce trebuie să faci merge într-o foaie de A4 îndoită în 4, dacă nu, fie pentru că ești prea încărcat, fie pentru că ai scris prea mare. Împărțiți lista dvs. de activități în 2 părți: **OBIECTIVUL PRIORITAR** și **OBIECTIVELE SECUNDARE**. Aceasta este cheia succesului acestei liste de verificare.

Obiectivul prioritar, așa cum sugerează și numele său, este misiunea pe care ați stabilit-o pentru tine în acea zi. Pentru a reuși, dimineața, în definirea priorității reale a zilei, o tehnică este să vă proiectați în seara (aceeași zi) și să vă imaginați ce va fi lucrul pe care l-ați făcut în timpul zilei pe care o veți fi mândru să-i spui partenerului sau prietenilor când te întorci acasă. Printre muntele de lucruri pe care trebuie să-l faceți, este necesar - și acest lucru este logic - o sarcină absolut prioritară.

Sfaturi pentru a crea o LISTA TO DO

- Fii realist

În stocul de sarcini, rețineți o estimare a timpului pe care intenționați să îl finalizați. Consultându-vă ordinea de zi și condițiile necesare pentru atingerea obiectivului dvs., definiți momentul în care veți putea să-l atingeți. Dacă sarcina este prea importantă, împărțiți-o în subtaskuri care vă vor oferi un plan de acțiune (din nou) pentru a o realiza.

- Structurați stocul de sarcini

Iată o metodologie care poate fi utilizată pentru a vă organiza munca și pentru a crește eficiența!

- Analizați sarcinile înainte de a începe

Fa un pas înapoi! Nu vă supuneți tuturor solicitărilor: înainte de a începe o sarcină, întrebați-vă întotdeauna dacă este foarte important. Și dacă REAL necesită o acțiune.

- Începeți și/sau limitați la cele mai importante sarcini

Determinați ordinea priorității acestei acțiuni în raport cu celelalte și începeți cu cele mai importante.



Cum sa determini o sarcină importantă?

Prin reducerea timpului de lucru, veți vedea cum, prin magie, vă veți limita în mod natural la cele mai importante sarcini. Deci, întreabă-te dacă am avut doar două ore pe zi, ce aș face? Și începe ziua cu asta. Înainte de a vă deschide chiar și e-mailurile. Planificați una până la două ore dimineața pentru a vă îndeplini sarcinile importante, fără a vă distra atenția, și nu începeți să vă deschideți e-mailurile până în jurul orei 10/11 am. Veți vedea că nimeni nu vă va învinovăți și veți deveni mai eficient.

- **Impartiti sarcina dvs. In subsarcini**

Odată ce ați selectat și "ați prioritat" sarcinile dvs., acestea sunt apoi efectuate. Și pentru asta, folosiți tehnica "pași mici"! Această tehnică vă va permite să abordați o sarcină într-un mod mai senin și să nu pierdeți motivația. Prin divizarea proiectului / obiectivului în sub-obiective: Mai degrabă decât să vă uitați la totul, mergeți pas cu pas.

- **Alternati sarcinile pe termen scurt si lung**

Nu uita pe termen lung în munca ta! Prin pregătirea personală, de exemplu, lucrând pe oportunitățile viitoare, lucrați pe termen lung. Cu toate acestea, este esențial să știi cum să jonglezi în munca ta zilnică între termen scurt și termen lung.

- **Fa din tehnologie aliatul tau**

Atunci când o sarcină este foarte repetitivă sau consumatoare de timp, întotdeauna întrebați-vă dacă nu există un instrument pentru a automatiza sau a face pentru tine!

- **Nu te distra !**

Nu vă lăsați influențați de mediul exterior! Ștergeți toate notificările audio sau vizuale de pe telefonul dvs., rețelele sociale ... Faceți un pas înapoi de la telefonul dvs. inteligent, lăsându-l în tăcere timp de câteva ore în timp ce efectuați o anumită activitate.

O altă capcană a muncitorului: cutia lui poștală! Am putea să ne petrecem ziua verificând că nu am primit un e-mail sau nu am citit ultimele e-mail-uri primite într-un minut.

- **Definirea priorităților**

Tehnica matricei de importanță / urgență



Matricea se bazează și pe 4 cutii care combină două axe: importanța și urgența. Ea face posibilă defalcarea fiecărui element în conformitate cu aceste două criterii pentru a ajunge la o citire sumară a priorităților. Desigur, sarcinile din caseta "important / urgent" necesită o acțiune cât mai curând posibil.

Puteți lua în considerare și alte criterii, cum ar fi timpul necesar pentru finalizarea sarcinii sau ușurința procesării.

Examinați acțiunile dvs. pentru ziua respectivă și clasificați-le folosind una din aceste metode.

În cele din urmă, nu uitați să delegați ce poate fi delegat. Nu are sens să vrei să faci totul dacă nu aveți timp să procesați totul în limitele de timp. Settle deadlines

Acest punct a fost abordat în unitatea de gestionare a timpului. Stabilirea unui termen realist este esențial să nu fie trasată sub valoarea muncii.

- Planificați seara pentru a doua zi și vineri pentru săptămâna următoare
- Permiteți-vă timp pentru neașteptate

DESPRE MULTITASKING

Într-un articol publicat pe site-ul entrepreneur.com, autorul, Nadia Goodman, a identificat trei tehnici de lucru într-un mediu multitasking:

Lucrați împreună cu sarcinile conexe,

Păstrați-vă lista TO DO vizibilă,

Utilizați timpii de întrerupere pentru a revizui informații noi.

DESPRE EXERCIȚIUL STROP

Este utilizat în evaluările neuropsihologice pentru a măsura vitalitatea și flexibilitatea mentală, deoarece performanța bună necesită o atenție puternică, o capacitate de inhibare și autoreglare.

1.3 – Manualul - MODULUL 3

Aptitudini organizatorice

Unitatea C: Management de proiect

Cei 6 pași principali ai unui proiect

Managementul este un concept larg, deschis, care se poate referi la multe lucruri. Acesta poate fi definit ca "organizarea și coordonarea activităților unei afaceri pentru a atinge obiectivele definite" 1.

1: *Definirea managementului, Dicționarul de afaceri, disponibil online la*

<http://www.businessdictionary.com/definition/management.html>

Antreprenorul este de obicei cel care se ocupă de management. Din acest motiv, vom analiza cei 6 pași principali care pot fi deosebit de importanți atunci când gestionați o companie:

- Pasul 1 Definirea obiectivelor proiectului
- Pasul 2 Împărțiți proiectul în sarcini și precizați lista de sarcini
- Pasul 3 Definirea secvenței logice a sarcinilor
- Pasul 4 Definirea constrângerilor de activitate
- Pasul 5 Definirea și alocarea resurselor
- Pasul 6 Planificați și monitorizați proiectul

Pasul 1: Definiți obiectivele proiectului

Când gestionăm un proiect, știm că va trebui să abordăm o gamă largă de elemente, dar de ce să începem. Obiectivele proiectului în managementul de proiect sunt rezultatele și rezultatele care definesc succesul proiectului dumneavoastră, prin urmare, în primul rând, este esențial să definiți în mod clar obiectivele.

Obiectivele proiectului trebuie prezentate într-un mod care este clar înțeles de toți, fără nici o șansă de ambiguitate. De asemenea, ar trebui să fie suficient de scurte încât să poată fi ușor repetate și amintite. Schița trebuie să includă ceea ce doriți să atingeți, metrica care va fi utilizată pentru măsurarea succesului, precum și o valoare specifică țintă. De exemplu, creșterea vânzărilor de 50% după 2 ani.

Există o gamă largă de metodologii pentru stabilirea obiectivelor proiectului, cele mai obișnuite fiind obiectivele SMART și OKR (obiective și rezultate cheie).

Metodologia SMART se concentrează pe 5 criterii:



- Specific: Tat descrie obiectivul răspunzând întrebărilor "ce, de ce, când, cine, unde".
- Măsurabilă: un obiectiv ar trebui să aibă valori și valori specifice care pot fi utilizate pentru a monitoriza și evalua succesul.
- Obiectiv: Obiectivele tale ar trebui să fie ceva pe care echipa poate să o realizeze
- Relevant: Obiectivele ar trebui să corespundă obiectivului și planului pe termen lung al organizației sau al echipei
- Timp limitat: Scopul trebuie să fie atingerea obiectivelor proiectului într-un anumit interval de timp.

OKR este dezvoltată în felul următor:

- Obiective: Evidențiați 3-5 obiective pentru echipa sau organizația dvs. Acestea ar trebui să fie ambițioase, dar și realizabile și legate de timp.
- Rezultatele cheie: Sub fiecare dintre acestea, evidențiați 3 rezultate care vor defini succesul. Acestea ar trebui să fie ușor de cuantificat și dificil, la limitele a ceea ce credeți că este posibil.

Odată ce le-ați setat, la sfârșitul intervalului de timp stabilit, măsurați cât de succes ați fost la realizarea fiecăruia dintre rezultatele cheie. Acest lucru se face pe o scară de 0-1, cu o rată de succes de 60% -70% fiind în general privită ca scorul par.

Pasul 2: Împărțiți proiectul în sarcini și precizați lista de sarcini

După definirea obiectivelor, vă veți întreba ce urmează, cum să organizați pașii următori. Pentru aceasta, veți avea nevoie de o listă de sarcini. La elaborarea unei liste de sarcini, va trebui să definiți activitățile pe baza următoarelor criterii:

- Sarcinile ar trebui să aibă o dimensiune și o complexitate care să le permită să fie evaluate în mod fiabil. De exemplu, este dificil să estimați costul unei anumite sarcini. Prin urmare, este mult mai ușor să împărțiți sarcina în sub-sarcini.
- Responsabilitatea pentru sarcini trebuie să fie clară.
- Sarcina trebuie să fie măsurabilă. Controlul eficient al proiectelor necesită o estimare completă de încredere completă în orice moment. Dacă acest lucru este dificil de realizat, rupeți sarcina în continuare.
- Sarcina trebuie să aibă date de început și sfârșit clar definite.

Este posibil ca unele sarcini să se suprapună, în timp ce altele se vor desfășura unul după altul. Pentru a păstra lucrurile clare, ar trebui să listați activitățile într-un tabel. Acest prim pas este foarte important, deoarece vă va ajuta să vă concentrați într-adevăr pe sarcinile importante de care aveți nevoie.

Există o serie de instrumente pentru a crea o listă de sarcini, puteți utiliza o diagramă Kamban sau pur și simplu listați sarcinile într-un tabel.

Pasul 3: Definiți succesiunea logică a sarcinilor

Odată ce ați înțeles în mod clar ce sunt sarcinile proiectului, va trebui să le ordonați în ordinea corectă. Definirea secvențelor logice ale sarcinilor înseamnă identificarea și documentarea relațiilor între activitățile proiectului. În managementul proiectului, beneficiul principal al acestui tip de proces este acela că definește secvența logică a muncii pentru a obține cea mai mare eficiență, având în vedere toate constrângerile proiectului.

Toate activitățile și reperele au o legătură înaintea (predecesorului) și cu ceva după (succesor). În același timp, o activitate poate fi terminată în timp ce o altă activitate începe; începutul unei activități determină o altă inițiere; începutul unei activități determină o altă activitate; sau o activitate care se termină poate determina o altă activitate să se încheie și ea.

Există mai multe instrumente pentru secvența de activități în managementul de proiect. Una dintre cele mai utile este metoda de determinare a dependenței, care a fost utilizată pentru a defini secvența activităților proiectului în funcție de dependențe:

- dependențe obligatorii: determinarea celor care sunt inerente muncii făcute.
- dependențe discreționare: stabilite în conformitate cu cele mai bune practici în care se dorește o secvență fixă.
- dependențe externe: activități de proiect care sunt legate de activități care nu fac parte din proiect și care sunt în afara controlului echipei.
- dependențele interne: relația precedentă între diferitele activități ale proiectului și sunt sub controlul echipei;

Pasul 4: Definirea constrângerilor de activitate

După cum sa menționat mai sus, atunci când împărțiți proiectul în diferite sarcini, trebuie să definiți constrângerile de timp ale sarcinilor. Aceste constrângeri plasează restricții asupra modului în care se calculează timpul de începere și terminare într-o sarcină. Există constrângeri flexibile și inflexibile ale sarcinilor. Constrângerile inflexibile sunt asociate cu anumite date, în timp ce constrângerile flexibile ale sarcinilor nu sunt.

Cele opt constrângeri tipice ale sarcinilor sunt:

- cât mai târziu posibil (flexibil): finalizați sarcina cât mai târziu posibil. Această constrângere este utilizată atunci când planificați proiectul de la data de finalizare proiectată.
- În curând posibil (flexibil): începeți sarcina cât mai curând posibil.
- Finalizați nu mai devreme decât: această programare o sarcină pentru a termina la sau după o anumită dată.
- Finalizați nu mai târziu decât: această programare o sarcină pentru a termina la sau înainte de o anumită dată.
- Trebuie să terminați: este o constrângere inflexibilă; această constrângere este un termen greu și rapid.
- Trebuie să pornească pornită: o altă constrângere inflexibilă, astfel încât sarcina să înceapă într-o anumită zi.
- Începeți nu mai devreme decât: sarcina va fi programată să înceapă la sau după data dată aici.
- Începeți nu mai târziu decât: sarcina va fi programată pentru a începe la sau înainte de data dată aici.

În mod implicit, fiecare activitate are constrângerea "Începeți cât mai curând posibil". Din acest motiv, nu există niciodată un moment în care un proiect nu conține o constrângere de sarcină.

Pasul 5: Definiți și alocați resurse

Alocarea resurselor este esențială pentru realizarea unui proiect bun, deoarece oferă o imagine clară a volumului de muncă care trebuie făcut pentru a atinge obiectivele proiectului.

Resursele de proiect se referă la o listă largă de lucruri și s-ar putea să ne simțim pierdute atunci când încercăm să le alocăm. Mai jos sunt câteva sfaturi pentru a alocă resurse într-un mod simplu:

- cunoașteți domeniul de aplicare: să cunoașteți proiectul dvs., ce veți avea nevoie pentru a o realiza și să puteți alocă în mod corespunzător resursele;
- identificarea resurselor: cunoașterea instrumentelor, echipamentelor etc. care vă vor fi necesare pentru finalizarea proiectului;
- Timp de urmărire: pentru a avea o analiză profundă a progresului și a situației curente, precum și pentru a putea controla în timp real;
- Nu priviți doar la imaginea de ansamblu: procesul de lucru pe un proiect nu se face cu alocarea sarcinilor. Odată ce alocăți resursele, trebuie să țineți evidența tuturor. Dacă pierdeți cel puțin un detaliu minuscul, proiectul dvs. poate eșua;
- nu supra-alocați: deoarece echipa dvs. va experimenta burnout iar productivitatea va scădea semnificativ.

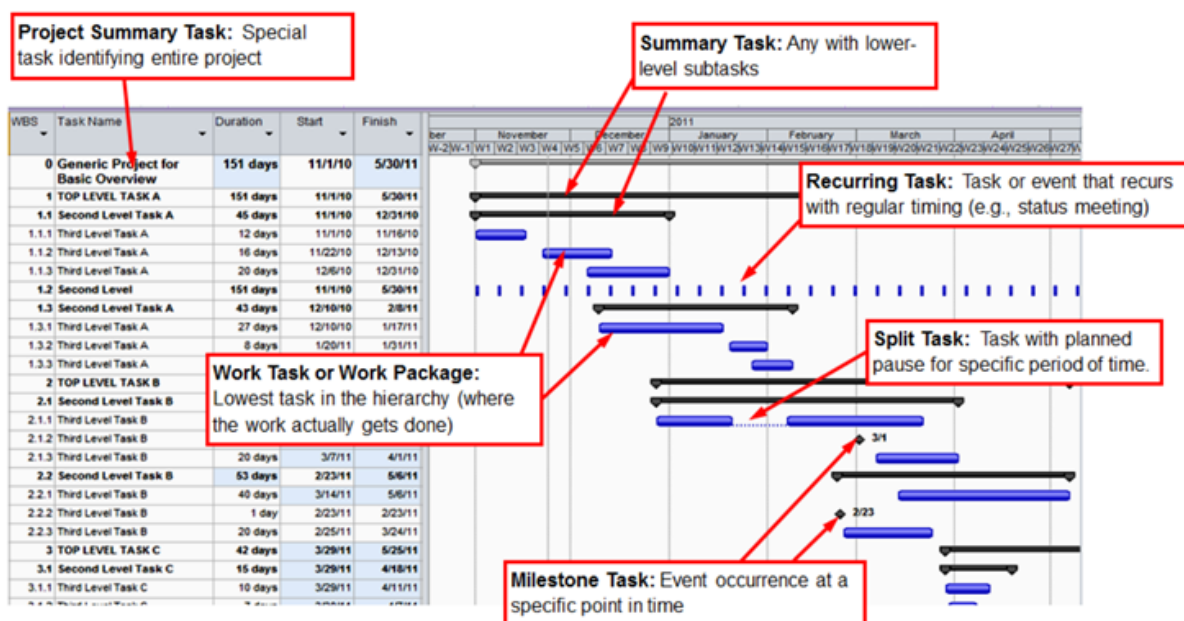
Pasul 6: Planificați și monitorizați proiectul

În acest proces de planificare, este de asemenea util să aveți o prezentare vizuală a datelor de începere și de încheiere a sarcinilor, a principalelor etape și a termenelor care vă oferă o privire clară asupra planificării proiectului dintr-o privire. Unul dintre cele mai utilizate instrumente de planificare este graficul Gantt. Acest instrument transmite informații despre diferitele sarcini ale proiectului, ordinea și scala lor de timp și vă permite să monitorizați proiectul în fiecare moment al ciclului său de viață.

Primul pas atunci când creați o diagramă Gantt este să vă listați sarcinile și durata acestora, după cum se vede în secțiunile anterioare. După aceasta, puteți începe să creați o diagramă Gantt. Se compune întotdeauna dintr-o axă orizontală care ilustrează durata de timp a proiectului (împărțită în zile, săptămâni sau luni) și o axă verticală care prezintă o listă a tuturor sarcinilor individuale. Culoarele pot fi folosite pentru a arăta progresul sarcinii (sarcină

de lucru, în curs de execuție, terminat). Avantajele utilizării unei diagrame Gantt sunt că vă ajută să monitorizați progresul proiectului și să stabiliți priorități. Acest lucru este important de reținut: o diagramă Gantt nu este sculptată în piatră. Având o diagramă perfectă nu garantează o execuție reușită a proiectului la termenul limită, este de asemenea esențial să se compare progresul proiectat cu progresul real și apoi să se actualizeze graficul în consecință.

Imaginea de mai jos reprezintă un exemplu de diagramă Gantt:



Sursa: https://www.e-education.psu.edu/geog871/I5_p5.html

În timpul ciclului de viață al proiectului, va trebui, de asemenea, să monitorizați îndeplinirea obiectivelor pe care le-ați identificat. Cele mai cunoscute elemente pentru aceasta sunt KPI-urile.

KPI reprezintă indicatorii cheie de performanță și sunt folosiți pe scară largă în monitorizarea proiectelor pentru a măsura performanța proiectelor dvs.

Ce este un indicator? Acestea sunt informații care vă ajută să evaluați o situație și să luați o decizie corespunzătoare. Un indicator trebuie să fie realist, măsurabil și definit în timp.



Reprezentarea tuturor indicatorilor aleși este rezumată într-un tabel care conține:

- Numele fiecărui indicator
- Obiectivul definit la începutul proiectului
- Valoarea actuală a indicatorului
- Dacă indicatorul este verde, totul este bine, va trebui să continuați acțiunile în curs pentru a menține acest rezultat bun.
- Dacă indicatorul este roșu, trebuie să luați măsurile corective necesare.
- Dacă indicatorul este portocaliu, acesta trebuie monitorizat.

Pentru a selecta corespunzător indicatorii dvs. cheie de performanță, iată ce trebuie să știți:

- Fiecare indicator este asociat unui obiectiv specific.
- Un indicator implică în mod necesar o decizie.
- Un indicator nu este niciodată mut.
- Un indicator relevant ar trebui să fie simplu.
- Trebuie să alegeți propriile indicatoare.

Există 4 categorii în care puteți clasifica KPI-urile dvs.:

- Întârzieri: Asigurați-vă că proiectul dvs. va fi finalizat la timp.
- Buget: ați depășit bugetul alocat proiectului sau sunteți încă în unghii?
- Calitatea: Progresul proiectului este satisfăcător?
- Eficiență: gestionați eficient proiectul dvs.? Este timpul și banii folosiți în mod corespunzător?

1.4 – Manualul - metoda Kanban

Urmați indicațiile și utilizați tabelul de mai jos pentru a crea tabelul dvs. Kanban:

- Scrieți toate angajamentele și termenele limită pe o foaie de hârtie.
- Apoi, preluați sarcini mari și le transformați în pași mai mici. De exemplu, scrierea unui eseu de cuvânt în 2000 poate fi o provocare, dar 500 de cuvinte de astăzi ar putea să nu fie atât de grele.
- Desenați o tabelă Kanban, utilizând, ca exemplu, modelul furnizat.
- Veți organiza sarcinile dvs. în 3 rubrici: acum, în curând și mai târziu, sau în această săptămână, mâine și astăzi.
- Începeți prin completarea cu Kanban cu ceva în coloana "acum" sau "în această săptămână" și faceți-o imediat după aceea, dacă este posibil.
- Încheiați activitatea, completând celelalte coloane din tabelul Kanban.

- This week	- Tomorrow	- Today
+ add task	+ add task	+ add task
Go to vet with my cat	Check Mike's essay	Check John's homework
Buy a new camera	Create shopping list	The web design training course
Pay the bills	Invite friends for the weekend	Do the washing up
Wash the car		

Sursa: <https://kanbantool.com/kanban-examples>

1.5 - Fisa - Barca cu hârtie

Următoarele întrebări vor fi solicitate pentru dezbateră privind activitatea cu ambarcațiunile de hârtie:

1. Liderul echipei a clarificat obiectivul membrilor echipei?
2. În cazul în care rolurile clarifică echipa cu privire la cine va face ce?
3. Au fost membrii echipei copleșiți de activitate sau au înțeles ceea ce este important?
4. La ce s-a axat - Important sau finalizare?
5. Ce stil de conducere a jucat liderul echipei?
6. Au cerut membrii echipei rolul / scopurile de clarificare?
7. A existat o planificare pentru folosirea Ziarului, a oamenilor și a timpului disponibil?
8. Cum pot face referire la "fabricarea barcilor" în "organizarea muncii"?

1.6 - Manual - Joc de roluri: Cereale și șobolani

Organizarea activității (5 mn)

Împărțiți grupul în mai multe grupuri de câte două persoane. Apoi, furnizați fiecărui grup o hârtie goală și pixuri. Explicați următoarea situație:

Cartierul Markachi vă cere sfatul. Resursele sale de cereale scad drastic. Acest lucru se datorează mai multor factori pe care experții au reușit să le identifice: încălzirea globală, dăunătorii care afectează culturile, înghețurile de iarnă etc.

În urma discuției, comunitatea a recunoscut că șobolanii erau în mare măsură responsabili pentru pierderile de cereale. Care ar putea fi obiectivul proiectului? Asigurați-vă că modificarea dorită este clar definită și măsurabilă.

Brainstorming (10mn)

Formatorul trebuie să dea acum 10 mn participanților pentru a elabora un proiect pentru salvarea resurselor districtului Markachi

Concluzie (15 mn)

Cereți fiecărui grup să prezinte proiectul său pentru restul grupului. Obiectivul acestui exercițiu este de a permite participanților să găsească caracteristicile unui obiectiv tangibil:

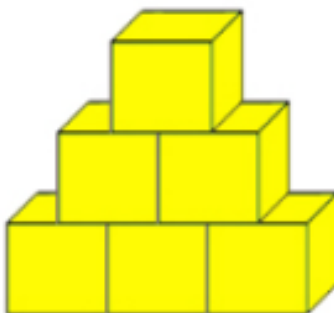
- Trebuie să fie posibil (accesibil)
- Trebuie să fie organizată la timp
- Trebuie să fie realistă
- Trebuie să fie măsurabilă
- Trebuie să fie explicită (precisă)

1.7 - Manual - Află cum să delege

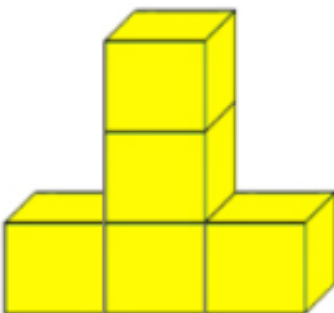


Delegation Activ

*** Copy as needed, cut on dotted



Pattern #1



Pattern #3



Pattern #5

Modulul 4: Cercetarea socială

Al patrulea modul este împărțit în 3 unități de învățare:

- Înțelegerea metodelor de cercetare socială (4h)
- Definirea strategiei de cercetare (4 ore)
- Manipularea datelor (4h30)

Înțelegerea metodelor de cercetare socială

Sesiune Fata-in-Fata

UNITATEA 1: Înțelegerea metodelor de cercetare socială			
Ore de invatare: 4h	Fata-in-Fata: 2h		Studii Online: 2h
Rezultatele invatarii	La sfârșitul acestei sesiuni, cursanții vor putea: - să stabilească o înțelegere a metodelor implicate în cercetarea socială cu privire la explorarea comportamentelor, a societăților și a culturilor oamenilor - să înțelegem de ce se folosește o anumită metodă - să construiască înțelegerea metodelor de cercetare socială.		
Durata	Materiale necesare	Activitatea propusă și sfaturi pentru tutore	Resurse
20 minute	Cameră de instruire cu scaune aranjate în perechi, față în față Un jurnal cursant pentru luarea de note	<i>Icebreaker, obiceiuri și preferințe:</i> Toată lumea trebuie să scrie pe o bucată de hârtie răspunsurile la întrebări: Care este luna ta preferată, animale, mancare, show TV, hobby și culoare? Fiecare persoană trebuie să-și semneze numele și să se asigure că nimeni nu vede răspunsurile. Tutorul citește apoi răspunsurile întregului grup, iar membrii încearcă să ghicească la cine aparțin fiecare set de răspunsuri.	https://www.dioces eofjoliet.org/siteimages/scouting/documents/Helpful Files - Ice Breakers for Workshop s.pdf
20 minute	Cameră de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc. Flipchart stand, foi și markeri pentru antrenor. Un jurnal cursant pentru luarea de note Pixuri și materiale de notare pentru toți elevii.	<i>Studierea obiceiurilor și meniurilor nutriționale</i> Tutorul cere participanților să își noteze obiceiurile de menținere / meniul zilnic. Tutor explică faptul că este important să oferiți cât mai multe detalii pe parcursul zilei. Apoi, notele lor sunt citite cu voce tare de către tutore. Tutorul solicită o revizuire generală a obiceiurilor grupului și invită grupul să discute despre metoda potrivită de strângere a informațiilor necesare. Ei continuă cu metoda lor pe flipchart. În cele din urmă, tutorele le cere să se tragă concluzii cu privire la constatările lor. (Tutorul va încuraja participanții să își justifice alegerile și practicile)	
20 minute	Cameră de instruire cu scaune aranjate într-un	<i>Motivația deductivă și inductivă</i> Participanții vor viziona două videoclipuri	https://w



	semicerc. Flipchart stand, foi și markeri pentru antrenor. Pixuri și materiale de notare pentru toți elevii. Proiector, ecran și laptop. Conexiune internet	despre raționamentul deductiv și inductiv. Reflexie pe: Care este conținutul care trebuie comunicat? Care sunt asemănările și diferențele dintre aceste practici de comunicare? Tutorul cere participanților să facă propriile exemple de raționament inductiv și deductiv în mai multe domenii cognitive. Fiecare prezintă unul sau două exemple grupului. Grupul este încurajat să facă comentarii și sugestii.	www.youtube.com/watch?v=ZTfVIMPV8KY https://www.youtube.com/watch?v=qVDKHiH7ZWI
30 minute	Cameră de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc. Flipchart stand, foi și markeri pentru antrenor. Pixuri și materiale de notare pentru toți elevii	<i>Jocul pe roluri: pozitivism și interpretare</i> Grupul este separat în două părți: interpretiviști și pozitivistii. Ei primesc un subiect ipotetic pentru cercetare: "Obiceiurile de socializare a tinerilor" Tutorul solicită fiecărei părți să abordeze un fapt prin metoda necesară și să facă alegeri pe uneltele metodologice (studii de caz, interviuri, sondaje, chestionare, experimente depuse etc.) pe caz. După reflexie, fiecare echipă de grup va prezenta alegerile și metodologia strategică. Ei vor fi încurajați să-și justifice alegerile.	
30 minute	Cameră de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc.	<i>Gândul filosofic</i> În încercarea de a aplica metodele de cercetare în raționamentul nostru, grupul va fi invitat să răspundă la următoarele întrebări filosofice: • Care sunt caracteristicile unui bun prieten? • Există "Legea atracției" și ce este? • Există un astfel de lucru ca iubirea adevărată? • Care sunt caracteristicile unui bun prieten? • Există "Legea atracției" și ce este?	



		• Există un astfel de lucru ca iubirea adevărată? • Care sunt caracteristicile unui bun prieten? • Există "Legea atracției" și ce este? • Există un astfel de lucru ca iubirea adevărată? Ei vor fi invitați de tutore să aleagă una sau două întrebări și să-și expună metodologia de raționament pentru a le răspunde.	
--	--	--	--

Instruire individuală

Elevii vor avea acces la mai multe resurse pentru a merge mai departe în cel puțin 2 ore.

A merge mai departe:

Resurse pentru UNITATEA 1: Înțelegerea metodelor de cercetare socială	
Anexa IV, Manualul 1.1 Modulul 4 - Înțelegerea metodelor de cercetare socială	
(Abordarea deductivă (rațiunea deductivă))	https://research-methodology.net/research-methodology/research-approach/deductive-approach-2/ [Accesat la 14/9/ 2018]
(Deducție și inducție)	https://socialresearchmethods.net/kb/dedind.php [Accesat la 14/9/ 2018]
(Pozitivism și post-pozitivism)	https://socialresearchmethods.net/kb/positvsm.php [Accesat la 14/9/ 2018]
(Diferența dintre rațiunea inductivă și deductivă la cercetare cu figură și exemple)	https://www.slideshare.net/RohanBhanjankar/inductive-and-deductive-approach-to-research-difference-between-inductive-and-deductive-reasoning-to-research-with-figure-and-examples?next_slideshow=1 [Accesat la 14/9/ 2018]
(Instruire inductivă și deductivă)	https://sites.educ.ualberta.ca/staff/olenka.bilash/Best%20of%20Bilash/inductivedeductive.html [Accesat la 14/9/ 2018]
(Walter Wallace "Diagramă" a procesului de cercetare)	https://courses.cs.ut.ee/MTAT.03.243/2015_spring/uploads/Main/wallace-wheel.pdf [Accesat la 14/9/ 2018]
(METODE DE CERCETARE)	https://www.cidob.org/content/download/61472/1928186/version/4/file/27-34_CHAPTER%202.pdf



[Accesat la 14/9/ 2018]
(Metoda hipotetico-deductivă - FILOSOFIE) https://www.britannica.com/science/hypothetico-deductive-method
[Accesat la 22/7/ 2018]
(Pozitivismul și interpretarea în cercetarea socială) https://revisesociology.com/2015/05/18/positivism-interpretivism-sociology/
[Accesat la 22/7/ 2018]

Definiți strategia de cercetare

Sesiune față-în-față

UNITATEA 2: Definirea strategiei de cercetare			
Ore de învățare: 4h	Fata-in-Fata: 2h		Studii Online: 2h
Rezultatele învățării	Această unitate vizează înțelegerea importanței definirii și stabilirii unei strategii de cercetare de succes. Participanții vor putea: • identificarea diferențelor dintre cercetarea calitativă și cantitativă, • să realizeze limitările strategiei lor de cercetare • să ia în considerare problemele etice relevante.		
Durata	Materiale necesare	Activitatea propusă și sfaturi pentru tutore	Resurse
20 minute	Cameră de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc. Un jurnal cursant pentru luarea de note Pixuri și materiale de notare pentru toți elevii. Hârtie flipchart, stilouri colorate și autocolante sau forme colorate Și / sau O colecție de reviste vechi, cărți poștale, carduri de ziua de naștere etc., foarfece și lipici.	<i>Gândirea strategică Icebreaker:</i> Obiective: • Să exploreze subiectul gândirii strategice. • Să ofere participanților posibilitatea de a lua în considerare ceea ce subiectul înseamnă pentru ei și ceilalți participanți în prezent. • Participanții sunt separați în două grupuri și li se cere să creeze într-un minut, pe hârtie flipchart un design în care toate culorile curcubeului apar de două ori, cu excepția culorii roșii. • Ca variație, li se poate solicita să creeze un colaj, în loc de desen, în două minute. Tutorul oferă 10 minute de brainstorming în grup înainte de a-și îndeplini sarcina, pentru a-și defini strategia.	https://www.thebalancecareers.com/top-ice-breakers-1918426
35 minute	Cameră de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc.	Reflecție: acțiuni de formatori Handout 1.5 (ANEXA IV) către participanți. El le cere să citească această prezentare generală a	O prezentare generală a metodelor de

	Un jurnal cursant pentru luarea de note Pixuri și materiale de notare pentru toți elevii. Hârtie flipchart, stilouri colorate și autocolante sau forme colorate	metodelor de cercetare calitativă în grupuri mici și să țină note pentru a crea un tabel cu principiile principale ale fiecărei metode de cercetare. Tutorul întreabă fiecare grup și notează pe flipchart tabelul principiilor principale propuse. Participanții iau note. Apoi, în grupurile lor mici, sunt invitați să caute exemple pentru fiecare metodă de cercetare calitativă și să completeze tabelul din Manualul 1.5 Tutor le notează pe flipchart. Tutor îmbunătățește discuția: "Care sunt avantajele / dezavantajele fiecărei metode?" "Care sunt limitele într-o metodă de cercetare calitativă?" "Care metode sunt cele mai cunoscute?" "Ce doriți să încercați să utilizați?"	cercetare calitativă. Fisa 1.5
20 minute	Cameră de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc. Un jurnal cursant pentru luarea de note Pixuri și materiale de notare pentru toți elevii. Proiector, ecran și laptop. Conexiune Internet	Tutorul facilitează accesul la sursele de internet. El distribuie Manualul 1.6 (ANEXA IV) și solicită participanților să sintetizeze și să creeze un mic ghid pentru analiza cantitativă	https://review.sociology.com/2017/11/26/the-steps-of-quantitative-research/, https://www.youtube.com/watch?v=HL1H0d7IZWM, http://libguides.usc.edu/writingguide/quantitative Fișa 1.6
25 minute	Cameră de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc.	Reflecție: acțiunile de trainer sunt	Manualul 1.7

	Un jurnal cursant pentru luarea de note Pixuri și materiale de notare pentru toți elevii.	prezentate la participanți. El îi împarte în grupuri mici și le cere să completeze tabelul "Pașii metodelor de cercetare cantitative", discutând și ținând note în grup Tutorul întreabă fiecare grup și notează pe flipchart propunerile lor. Participanții iau note. Tutor îmbunătățește discuția: "Ce probleme ar trebui să țină cont un cercetător pentru a realiza fiecare pas al metodei cantitative?" "Care pas pare să fie cel mai pretențios?" "Care sunt limitele într-o metodă cantitativă de cercetare?"	Etape ale metodei de cercetare cantitativă
20 minute	Cameră de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc. Un jurnal cursant pentru luarea de note Pixuri și materiale de notare pentru toți elevii.	După ce a studiat Manualul Anexa 1.2 - Manual - MODULUL 4, UNITATEA B - Definirea strategiei de cercetare, considerente etice, (ANEXA IV) Participanții sunt invitați să creeze în grupuri mici o activitate de rol în ceea ce privește considerațiile etice. Ei sunt sfătuiți să aleagă una sau două probleme etice, să creeze un scenariu scurt și să joace un rol în fața audienței (ceilalți participanți). Ceilalți sunt invitați să afle problema etică în cauză și să facă comentarii cu privire la modul de rezolvare a acesteia.	Fișa 1.2

Instruire individuală

Elevii vor avea acces la mai multe resurse pentru a merge mai departe în cel puțin 2 ore.

A merge mai departe:

Resurse pentru UNITATEA 2:	
Document produs de UOP, modulul 4 (Anexa 4.2)	
https://www.thoughtco.com/qualitative-research-methods-3026555 O prezentare generală a metodelor de cercetare calitativă [Accesat la 13/10/ 2018]	



http://www.cycledoctoralfactec.com/uploads/7/9/0/7/7907144/[amir_marvasti]_qualitative_research_in_sociology_bokos-z1_.pdf Cercetări calitative în sociologie [Accesat la 26/6/ 2018]
https://www.youtube.com/watch?v=8sefWil6s50 Ce este cercetarea calitativă în sociologie? [Accesat la 23/6/ 2018]
https://study.com/academy/lesson/what-is-quantitative-research-in-sociology-definition-methods-examples.html Cercetare cantitativă [Accesat la 22/7/ 2018]
https://revisesociology.com/2017/11/26/the-steps-of-quantitative-research/ Etapetele cercetării cantitative [Accesat la 22/7/ 2018]
https://www.researchgate.net/publication/265163539_Quantitative_Analysis_in_Cultural_Sociology_Why_It_Should_Be_Done_How_It_Can_Be_Done Analiza cantitativă în sociologia culturală: de ce ar trebui să se facă, cum se poate face [Accesat la 22/7/ 2018]
https://www.sciencedirect.com/book/9780121039509/quantitative-sociology Sociologie cantitativă [Accesat la 22/7/ 2018]
https://www.simplypsychology.org/qualitative-quantitative.html Cercetare calitativă vs. cantitativă [Accesat la 22/7/ 2018]

Manipularea datelor

Sesiune față-în-față

UNITATEA 3: Manipularea datelor			
Ore de învățare: 4h30	Fata-in-Fata: 2,5h		Studii Online: 2h
Rezultatele învățării	La sfârșitul acestei sesiuni, cursanții vor putea: • Înțelegerea importanței cunoașterii modului de gestionare a datelor • Să poată forma structura unui proiect • Să se familiarizeze cu cele mai frecvente metode de colectare a datelor, interviuri și chestionare		
Durata	Materiale necesare	Activitatea propusă și sfaturi pentru tutore	Resurse
20 minute	Cameră de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc.	Interviu icebreaker: Tutor invită participanții să aleagă un scurt test de personalitate pe telefonul sau computerul lor, cum ar fi culoarea online gratuită TEST, testul de personalitate. Odată ce fiecare a finalizat evaluarea personalității, fiecare participant menționează două-trei lucruri în care sunt de acord sau nu sunt de acord cu rezultatele obținute. Tutor prezintă următorul concept al structurii testului și solicită participanților să-și exprime opinia TESTUL SIMBOLIC TRANSLATEAZĂ EMOȚIILE. Testele de personalitate pe bază de emoție sunt rezultatul cercetărilor științifice efectuate de-a lungul a 20 de ani de către o echipă de psihologi și matematicieni certificați clinic, condusă de Thierry Leroy, psiholog clinician și psihanalist. Când ne aflăm în prezența obiectelor simbolice, aceste obiecte generează emoții care ne fac să ne simțim fie respinși, fie sprijiniți. Cu toate acestea, suntem rodul emoțiilor noastre, deoarece ele determină preferințele noastre, ceea ce suntem atrași, ceea ce alegem și ce decidem. Își cimentează personalitatea. Testele noastre de personalitate bazate pe emoție se întorc pe calea	http://www.testcolor.com/personalitytest/personalitytest.php



		emoției și, astfel, expun esența lor. Legând emoțiile noastre, ei dezvăluie cine suntem cu adevărat. Testul simbolic spune adevărul despre oameni. Testele personale clasice, bazate pe o serie de întrebări, suferă de părtinirea socială a dorinței. Persoana care răspunde la întrebări va încerca mereu să se prezinte într-o lumină favorabilă, răspunzând la întrebări într-un mod care va fi privit în mod favorabil de alții. Acest mecanism psihologic poate intra în joc inconștient sau poate fi rezultatul unei intenții conștiente de a manipula imaginea cuiva în ochii celorlalți. De exemplu, dacă cineva solicită o funcție medicală sau o funcție de polițist, aceeași persoană va da cu bună-credință un răspuns diferit la aceeași întrebare. Testele simbolice, bazate pe emoție, pe de altă parte, privesc sentimentele și emoțiile și, prin urmare, nu mințesc, ci vorbesc adevărul profund.	
30 minute	Cameră de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc. Un jurnal cursant pentru luarea de note Pixuri și materiale de notare pentru toți elevii. Proiector, ecran și laptop. Conexiune Internet	Tutor invită participanții să citească în Manualul 1.5 (ANEXA IV) despre importanța manipulării datelor și a principalelor metode de interviuri și chestionare. Participanții vor lua, de asemenea, note personale după vizionarea a 5 videoclipuri despre arta de a face interviuri și chestionare.	Fisa 1.5 https://www.youtube.com/watch?v=U1_wJHJNRCA https://www.youtube.com/watch?v=BFSI7rrIOHE https://www.youtube.com/watch?v=FkX-tOPgzss https://www.youtube.com/watch?v=TvTDtFn3hWE
20 minute		Tutor cere participanților să vizioneze un videoclip:	https://www.youtube.com/watch?v=U4UKwd0KExc



		Puteți observa cel puțin 10 greșeli făcute de acest intervievator? Apoi urmăriți-o să faceți același interviu din nou, corect, în următorul videoclip și observați că primește răspunsuri diferite (și mult mai utile).	https://www.youtube.com/watch?v=eNMTJTnrTQQ
40 minute	Cameră de instruire cu scaune aranjate într-un semicerc. Un jurnal cursant pentru luarea de note Pixuri și materiale de notare pentru toți elevii. Proiector, ecran și laptop. Conexiune Internet Hârtie flipchart, stilouri colorate	Tutorul oferă subiectul general de cercetare: "Divertismul copiilor" și solicită participanților să creeze o structură de cercetare. Tutor notează pașii principali pe flipchart (Introducere, Revizuirea literaturii, Metodologia cercetării, Prezentarea rezultatelor, Discuție și Concluzie). Apoi, Tutor le invită să continuați cu Introducere și literatura de revizuire. După o scurtă cercetare pe internet, fiecare membru al grupului propune idei cu privire la introducerea și referințele literaturii despre: "Divertismul pentru copii"	
40 minute	Cameră de instruire cu scaune aranjate în perechi. Un jurnal cursant pentru luarea de note Pixuri și materiale de notare pentru toți elevii. Proiector, ecran și laptop. Conexiune Internet Hârtie flipchart, stilouri colorate	Participanții vor crea un chestionar cu 10 întrebări și un interviu cu 15 întrebări pentru a colecta date despre "divertismul copiilor". Tutorul va lua note pe flipchart. În perechi, participanții vor intervieva perechea lor și vor completa chestionarul relevant. Datele vor fi colectate și prezentate pe flipchart de către tutore. Tutorul va spori o scurtă discuție privind analiza datelor și concluziile cercetării. Pe flipchart se va nota principală concluzie de discuții-cercetare.	

Instruire individuală

Elevii vor avea acces la mai multe resurse pentru a merge mai departe în cel puțin 2 ore.

[A merge mai departe:](#)



Resurse pentru UNITATEA 3: Manipularea datelor
Fişa 1.3, Modulul 4 - Date de gestionare (Anexa IV)
https://www.thoughtco.com/constructing-a-questionnaire-3026540 Construirea unui chestionar [Accesat la 14/9/ 2018]
https://www.wikihow.com/Make-a-Questionnaire Cum se face un chestionar [Accesat la 14/9/ 2018]
https://revisesociology.wordpress.com/2011/05/04/6-questionnaires/ Chestionare [Accesat la 20/7/ 2018]
https://www.capterra.com/video-interviewing-software/ Software interviu [Accesat la 13/9/ 2018]
https://socialresearchmethods.net/kb/analysis.php Analiză [Accesat la 13/9/ 2018]
https://warwick.ac.uk/fac/cross_fac/esrcdtc/coretrainingmodules/quals/analysing_interview_data_1_-_w6.pdf Analiza datelor de interviu [Accesat la 13/9/ 2018]
https://www.tutor2u.net/psychology/reference/research-methods-content-analysis Metode de cercetare Analiza conținutului [Accesat la 13/9/ 2018]
https://edubirdie.com/blog/research_paper_in_sociology Cum sa scrii o lucrare de sociologie? [Accesat la 13/9/ 2018]
https://socialresearchmethods.net/kb/strucres.php Structura de cercetare [Accesat la 13/9/ 2018]

Anexa IV

1.1 – Manual -MODUL 4

Fac cercetări sociale

UNITATEA A: Înțelegerea metodelor de cercetare socială

Introducere

Această unitate vizează încercarea de a stabili o înțelegere a metodelor și modalitățile în care cei implicați în cercetarea socială încearcă să exploreze comportamentele, societățile și culturile oamenilor. De ce se folosește o anumită metodă? Care scenariu diferit necesită metoda de cercetare? Acestea sunt întrebări de bază pe care această unitate intenționează să le abordeze pentru a construi înțelegerea participanților a metodelor de cercetare socială.

Deducție sau inducție

În cazul deducerii, cercetătorul deduce o ipoteză care trebuie contestată empiric. Ipoteza este alcătuită din concepte teoretice, care vor conduce procesul de colectare a datelor. Faza finală a acestui proces implică un concept opus, inducție. În această fază, cercetătorul deduce consecințele constatărilor sale pentru teoria care a generat argumentul / ipoteza (Bryman, 2012). Prin urmare, în timp ce partea de inductivitate există cu siguranță în procesul de mai sus, ea este considerată în principal deductivă în orientare. Pe de altă parte, există cercetători care preferă o abordare opusă - inducție. Abordarea inductivă consideră teoria ca fiind concluzia cercetării. Trebuie subliniat faptul că, așa cum deducerea implică și conceptul de inducție, orientarea inductivă poate presupune un anumit grad de deducere. Odată ce se încheie auto-reflecția teoretică, cercetătorul ar putea colecta mai multe date pentru a atrage conexiuni între teoriile existente (Ibid).



Theoretică

Fină

(Deducere)

Constatari



Abordare
teoretică

(Inductie)

Pozitivism vs. Interpretivism

O abordare pozitivistă percepe realitatea ca fiind separată de observator - subiectul și obiectul ca două lucruri diferite. Dimpotrivă, interpretivismul identifică relația inseparabilă dintre realitate și cercetător. Trebuie subliniat faptul că lumea implică atât caracteristici obiective, cât și subiective. Pozitivistii sugerează ca experiența umană a lumii reflectă o realitate obiectivă, în timp ce interpretivistii recunosc că cunoștințele sunt construite social și ele sunt părți active ale acestui proces. Interpretivismul înseamnă interpretare - afectată și afectând domeniile lor de cercetare. Metodele de cercetare utilizate de pozitiviști și interpretiviști sunt destul de diferite. Pentru a fi specifici, pozitiviștii folosesc de obicei sondaje, chestionare, experimente depuse ca metode de cercetare ale acestora. Ei colectează datele și generează rezultate generalizabile. "Armele de alegere" ale interpretivilor includ, de obicei, studii de caz, interviuri etc.

În concluzie, diferențele dintre cele două abordări constau în selectarea metodei de cercetare. Cu toate acestea, în loc să alimente abordarea dihotomă între pozitivism și interpretivism, un cercetător social ar trebui să se concentreze asupra înțelegerii de ce cercetătorii selecționează diferite metode de cercetare (Weber, 2004). Modurile speciale de evaluare a calității cercetării trebuie adaptate în funcție de metodele de cercetare utilizate. În metodele de cercetare pozitivistice, criteriile sunt validitatea externă, valabilitatea internă, validitatea construirii, valabilitatea concluziilor statistice și fiabilitatea. Criteriile de evaluare a mai multor metode de cercetare mai noi, cum ar fi studii de caz și studii etnografice, sunt încă în proces de formare (ibid). În ceea ce privește alegerea metodei de cercetare, factorul cheie este acela de a vă apăra rezultatele și sugestiile de cercetare.

Referințe și lecturi sugerate

Becker, S., Bryman, A. and Ferguson, H. (2012). *Înțelegerea cercetării pentru politica și practica socială*. Bristol: Policy.

Bhattacharjee, Anol, "Cercetarea științelor sociale: principii, metode și practici " (2012). Textbooks Collection. 3.

http://scholarcommons.usf.edu/oa_textbooks/3

Bryman, A. (2012). *Metode de cercetare socială*. Oxford: Oxford University Press.

Blaikie, N. (2007). *Abordări ale anchetei sociale*. Cambridge: Polity.

Crotty, M. (1998). *Bazele cercetării sociale*. London: Sage Publications.

Weber, R. (2004). Retorica pozitivismului versus interpretare: o viziune personală. Editorial - MIS Quarterly Vol. 28 No. 1/March 2004

Annex 1.2 – Manual -MODUL 4

UNITATEA B - Definirea strategiei de cercetare

Introducere

Această unitate vizează înțelegerea importanței definirii și stabilirii unei strategii de cercetare de succes. Se așteaptă ca participanții să identifice diferențele dintre cercetarea cantitativă și calitativă, limitele strategiei lor de cercetare și considerațiile etice relevante.

De ce strategie?

Stabilirea strategiei de cercetare vă permite să abordați întrebările de cercetare sau problematică care formează asamblarea proiectului dvs. de cercetare. Accentul cheie pentru cercetător ar trebui să fie întrebările sale de cercetare, literatura relevantă, intervalul de timp și teoriile - pozitivism / interpretivism - în spatele abordării sale. Dar mai întâi trebuie să găsim subiectul. Pentru a face acest lucru, trebuie să fim conștienți de obiectivele cercetării. Adesea, experiențele și interesele profesionale ale unui om contribuie la procesul de îngustare. Revistele relevante sunt, de asemenea, foarte utile în orientarea unui cercetător spre anumite idei de cercetare - agende.

După ce ați găsit tema cercetării, este de importanță majoră să elaborați întrebarea / întrebările dvs. de cercetare. O întrebare de cercetare bună trebuie definită în mod clar și specific - legată de noțiunile preluate din revizuirea literaturii. În plus, trebuie să fie original - mai multe (dacă nu toate) aspecte ale studiului ar fi trebuit să nu fi fost explorate niciodată înainte. În cele din urmă, trebuie să abordarea problemelor semnificative care ridică dezbaterile teoretice de cercetare. Bineînțeles că nu ar trebui să uităm niciodată că, pentru

ca strategia de cercetare să aibă succes, întrebarea de cercetare ar trebui să fie adresabilă - gestionabilă în profunzime și în măsură.

Cercetare calitativă vs. cantitativă

Unul dintre etapele inițiale ale dezvoltării strategiei de cercetare este alegerea dintre datele calitative sau cantitative. Spre deosebire de analiza cantitativă, care este o statistică independentă, analiza calitativă este direct legată de aptitudinile analitice și sintetice ale cercetătorului și de conștientizarea contextului social în care sunt colectate datele. Obiectivul analizei calitative este identificarea și aprecierea experienței, mai degrabă decât prezicerea sau explicarea acesteia (Bhattacharjee, 2012). Pe de altă parte, datele numerice pot fi analizate în două moduri diferite:

- Prin analiză descriptivă care descrie, agrează și prezintă din punct de vedere statistic construcțiile de interes sau legăturile - corelațiile dintre aceste construcții.
- Prin analiza inferențială care testează statistic ipoteza (Ibid).

Considerații etice

Se așteaptă ca cercetătorii sociali să fie conștienți și, mai important, să respecte acordurile generale privind ceea ce constituie comportamente acceptabile și inacceptabile atunci când efectuează cercetări. O preocupare semnificativă înaintea procesului de colectare a datelor este de a asigura tuturor celor implicați intenția cercetătorului de a respecta principiul confidențialității. Idealul confidențialității este strâns legat de dreptul particularilor la viață privată (Gregory, 2003). Este crucială pentru a elibera pe cei implicați în cercetare de orice anxietate sau teamă de problemele nedorite care ar putea apărea în timpul procesului. Mai mult, ceea ce Cohen et al (2011) recunoaște drept principiu al "consimțământului informat" are o importanță majoră.

În urma sugestiilor lui Silverman (2010), un cercetător ar trebui să ofere participanților explicații și consultări atentă cu privire la scopul studiului, rolul lor în metodele de explorare

și cercetare și să-i întrebe dacă sunt dispuși să participe la acest studiu pe bază de voluntariat. Fiind explicit despre "înțelegerile pe care le-ați încheiat cu subiecții voștri de cercetare" (Blaxter et al, 2001: 158 citat în Bell, 2010: 46) și, mai important, "păstrarea unor astfel de acorduri atunci când au fost atinse" (Bell, 2010: 46), este ceea ce e vorba de etica cercetării. În plus, o versiune a studiului trebuie să fie oferită participanților nu doar pentru a-și susține pozițiile, ci și pentru a se simți mai confortabil și mai încredere în întregul proces de cercetare.

References and Suggested Readings

Becker, S., Bryman, A. and Ferguson, H. (2012). *Înțelegerea cercetării pentru politica și practica socială*. Bristol: Policy.

Bell, J. (2010) *Realizarea proiectului dvs. de cercetare: Ghid pentru cercetătorii în domeniul educației, sănătății și științelor sociale pentru prima dată*. (4th Ed.)Buckingham: Open University Press.

Bhattacharjee, Anol, " Cercetarea științei sociale: principii, metode și practici " (2012). Textbooks Collection. 3. http://scholarcommons.usf.edu/oa_textbooks/3

Bryman, A. (2012). *Metode de cercetare socială*. Oxford: Oxford University Press.

Cohen, L. Manion, L. and Morrison, K. (2011) *Metode de cercetare în educație*. London and New York: Routledge Falmer.

Gregory, I. (2003) *Etica și cercetarea*. Continuum: New York.

Silverman, D. (2001) *Interpretarea datelor calitative: Metode de analiză a vorbirii, textului și interacțiunii*. Sage. London.



Erasmus+



Silverman, D. (2010). *Efectuarea cercetării calitative: Un manual practic. (3d Ed)* Thousand Oaks, CA: Sage.

Strategii de cercetare de succes <http://www.uniteforsight.org/global-health-university/research-strategies>

Annex 1.3– Manual -MODUL 4

UNITATEA C - Manipularea datelor

Introducere

Această unitate se ocupă de colectarea și analiza datelor. Manipularea datelor este un aspect esențial al cercetării sociale, dat fiind că datele ar putea să vă ofere informații care să vadă lumină și să vă construiască problemele.

Structura proiectului dvs.

Există o anumită structură pe care majoritatea proiectelor / studiilor de cercetare tind să le urmeze:

- Introducere. Aceasta implică schița studiului - domeniul de expertiză, importanța și întrebările de cercetare.
- Revizuire de literatură. Explorarea studiilor relevante - baza problemelor dvs. problematice.
- Metodologia și metodele de cercetare. Aceasta include eșantionarea, metodele de colectare a datelor, codificarea și metodele de analiză a datelor.
- Prezentarea rezultatelor.
- Discuție și concluzie.

Colectare de date

Cele mai frecvente metode de colectare a datelor sunt interviurile și chestionarele. Unele metode implică o abordare mai structurată a colectării de date.

Pentru a fi specific, chestionarul este o paradigmă a unui astfel de instrument. Cercetătorul identifică ceea ce este important pentru a răspunde la întrebările de cercetare și pentru a elabora chestionarul în moduri care produc date care abordează întrebările de cercetare. Trebuie subliniat faptul că ar putea exista, de asemenea, o abordare structurată la colectarea datelor calitative. De exemplu, un interviu structurat, completat cu întrebări utilizate în anchete. De obicei, datele calitative sunt legate de interviuri semi-structurate sau chiar nestructurate.

Interviul calitativ se bazează pe discuții subliniind cererea exploratorilor și răspunsul participanților. Cercetătorul percepe respondenții ca "factori de semnificație" și nu "conduce pasive pentru recuperarea informațiilor dintr-o navă existentă de răspunsuri" (Gubrium and Holstein, 2002: 83). După cum sugerează Denscombe (2010), dacă se pune accentul pe înțelegerea punctelor de vedere, a sentimentelor sau a experiențelor, atunci interviuarea este o tehnică adecvată. În plus, pot exista întotdeauna incertitudini sau chiar îndoieli, care pot fi rezolvate întotdeauna prin analiza explicațiilor (Drever, 2003). În consecință, cercetătorul poate anticipa o acoperire mai completă a fiecărui domeniu al studiului și, în același timp, observa limba corpului interviuatului, un factor care ar putea fi valoros în realizarea interviurilor sau în interpretarea perspectivelor participanților (Drever, 2003).

Astfel de beneficii remarcabile nu pot fi obținute prin alte metode de colectare a datelor din cauza inflexibilității lor (Ibid). Cohen și Manion (2011) recunosc interviuarea semi-structurată și nestructurată, permițând o profunzime mai mare, în comparație cu alte tehnici de colectare a datelor. Acest tip de conversație permite mai multă latitudine în ceea ce privește ordinea în care sunt ridicate sau discutate subiecții. În plus, oferă respondentului suficient spațiu pentru a se referi la pozițiile sale și pentru a elabora subiectele explorării (Denscombe, 2010). Termenul "semi-structurat" indică faptul că cercetătorul organizează o structură de bază determinând domeniul de discuție și anumite întrebări-cheie care trebuie adresate (Drever, 2003). În consecință, acest lucru lasă loc pentru detaliile de interviu care trebuie abordate în timpul unei discuții aprofundate cu participantul (Ibid).

Analiza datelor

Analiza datelor este o etapă care încorporează mai multe faze. Evident, aceasta poate implica aplicarea tehnicii statistice în datele cantitative, cu toate acestea nu toate datele sunt supuse analizei cantitative (Bryman, 2012). Chiar și atunci când unele date s-ar potrivi unei astfel de analize, ar putea fi utilizate abordări alternative. În primul rând, cercetătorul trebuie să facă față datelor brute. Aceasta înseamnă că cercetătorul trebuie să verifice datele pentru a identifica posibilele greșeli, cum ar fi înșelăciunea sau defecțiunile în timpul procesului de transcriere. După aceea, cercetătorul efectuează o analiză tematică cu scopul de a identifica teme-cheie între și în cadrul transcrierilor (ibid).

Codificarea este un proces foarte util pentru analiza tematică. Analistul caută modele de text codificat pentru a face să înțeleagă datele și a lega constatările cu întrebarea (întrebările) de cercetare și cu literatura relevantă. Această fază vizează reducerea "corpusului mare de informații pe care cercetătorul a acumulat-o, astfel încât el sau ea să poată înțelege acest lucru. Unul dintre cercetători reduce cantitatea de date colectate - de exemplu, în cazul datelor cantitative prin producerea de tabele sau medii și, în cazul datelor calitative, prin gruparea materialelor textuale în categorii precum temele - mai mult sau mai puțin imposibil de interpretat materialul "(Bryman, 2012 : 13). În cele din urmă, programele software standard, precum NVivo, pot fi folosite pentru codificarea și analiza metodelor de cercetare calitativă. În mod similar, o mare parte din analiza cantitativă a datelor de astăzi este realizată prin programe software cum ar fi SPSS sau SAS.

Referințe și lecturi sugerate

Bryman, A. (2012). *Metode de cercetare socială*. Oxford: Oxford University Press.

Cohen, L. Manion, L. and Morrison, K. (2011) *Metode de cercetare în educație*. London and New York: Routledge Falmer.

Creswell, J.W. (2013) *Proiect de cercetare (Ediția studenților internaționali) Abordări calitative, cantitative și mixte*. Sage Publications

Denscombe, M. (2010) *Ghidul bunelor cercetări: pentru proiecte de cercetare socială la scară mică (Ed. 4)*. Buckingham:Open University Press.

Drever, E. (2003) *Folosirea interviurilor semi-structurate în cercetarea la scară mică: ghidul profesorului. Consiliul scoțian pentru cercetare în educație*.

Gubrium, J. and Holstein, J. (Eds.) (2002) *Manual de cercetare de interviu*, London: Sage.

1.4 – Manual – *Motivația metodologică*

În încercarea de a aplica metodele de cercetare în raționamentul nostru, sunteți invitați să răspundeți la următoarele întrebări filosofice:

- Care sunt caracteristicile unui bun prieten?
- Există "Legea atracției" și ce este?
- Există un astfel de lucru ca iubirea adevărată?
- Care sunt caracteristicile unui bun prieten?
- Există "Legea atracției" și ce este?
- Există un astfel de lucru ca iubirea adevărată?
- Care sunt caracteristicile unui bun prieten?
- Există "Legea atracției" și ce este?
- Există un astfel de lucru ca iubirea adevărată?

Puteți alege una sau două întrebări. Scrieți metodologia de raționament pentru a le răspunde și pentru a vă convinge publicul.

1.5 – Manual – O prezentare generală a metodelor de cercetare calitativă

Observare directă: Cu o observație directă, un cercetător studiază oamenii pe măsură ce aceștia trăiesc în viața lor de zi cu zi fără a participa sau interfera. Acest tip de cercetare este adesea necunoscut pentru cei aflați în studiu și, ca atare, trebuie să se desfășoare în locuri publice unde oamenii nu au o așteptare rezonabilă de confidențialitate. De exemplu, un cercetător ar putea observa modurile în care străinii interacționează în public atunci când se adună pentru a viziona un interpret de stradă.

Studii deschise: În timp ce multe sondaje sunt concepute pentru a genera date cantitative, multe sunt proiectate și cu întrebări deschise care permit generarea și analizarea datelor calitative. De exemplu, un sondaj ar putea fi folosit pentru a investiga nu numai candidații politici care au ales alegătorii, ci și motivul pentru care au ales-o, în cuvintele lor.

Focus grup: Într-un grup de discuții, un cercetător angajează un grup mic de participanți într-o conversație concepută pentru a genera date relevante pentru întrebarea de cercetare. Grupurile de focus pot conține între 5 și 15 participanți. Oamenii de știință socială le folosesc adesea în studii care examinează un eveniment sau o tendință care apare într-o anumită comunitate. Ele sunt comune și în cercetarea pieței.

Interviuri aprofundate: Cercetătorii efectuează interviuri în profunzime, vorbind cu participanții într-un cadru unu-la-unu. Uneori, un cercetător abordează interviul cu o listă predeterminată de întrebări sau subiecte de discuție, dar permite conversația să evolueze în funcție de modul în care participantul răspunde. Alteori, cercetătorul a identificat anumite subiecte de interes, dar nu are un ghid formal pentru conversație, dar permite participantului să îl ghideze.

Istoric oral: Metoda de istorie orală este folosită pentru a crea un istoric al unui eveniment, al unui grup sau al unei comunități și, de obicei, implică o serie de interviuri aprofundate, efectuate cu unul sau mai mulți participanți pe o perioadă extinsă de timp.

Participarea observatorului: Această metodă este similară observării, cu toate acestea, cercetătorul participă și ea la acțiuni sau evenimente, pentru a nu numai să observe alții, ci și să câștige experiența de primă mână în scenă.

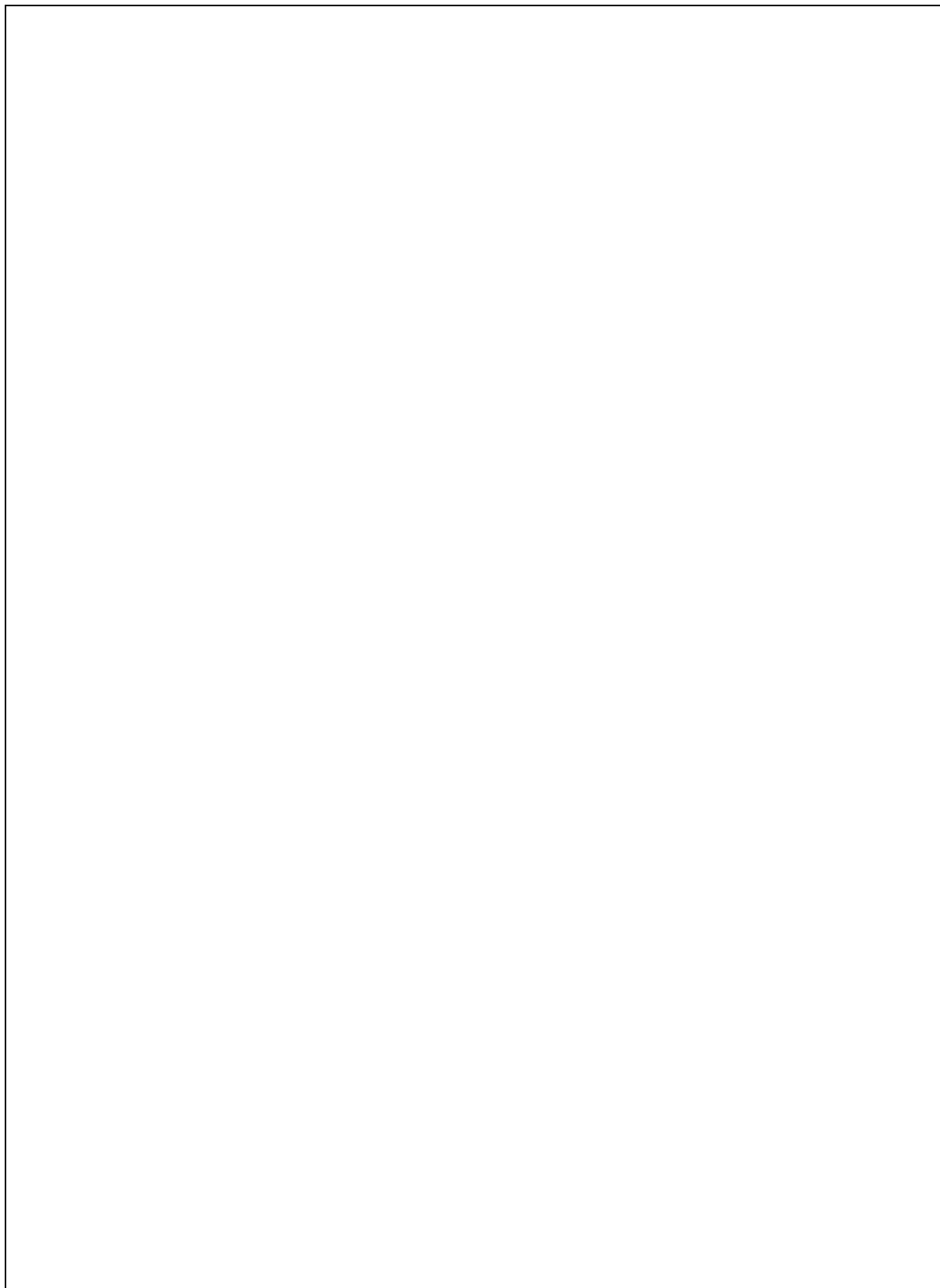
Observarea etnografică: observarea etnografică este cea mai intensă și mai aprofundată metodă observațională. Începând cu antropologia, prin această metodă, cercetătorul se îmbina pe deplin în mediul de cercetare și trăiește printre participanți ca unul dintre ei de oriunde sau de luni până la ani. Procedând astfel, cercetătorul încearcă să vadă evenimente și să aibă experiențe din punctul de vedere al celor studiate pentru a dezvolta o analiză aprofundată și pe termen lung a comunității, evenimentelor sau tendințelor aflate sub observație.

Analiza conținutului: Această metodă este folosită de sociologi pentru a analiza viața socială interpretând cuvinte și imagini din documente, film, artă, muzică și alte produse culturale și media. Cercetătorii examinează modul în care sunt folosite cuvintele și imaginile și contextul în care sunt folosite pentru a trage concluzii cu privire la cultura care stă la baza acestora. În ultimul deceniu, analiza conținutului materialului digital, în special cea generată de utilizatorii social media, a devenit o tehnică populară în cadrul științelor sociale.

Tabel pentru a finaliza

Metoda calitativă	Principii / trăsături principale	Exemple de utilizare
Observare directă:		
Studii deschise:		
Focus grup:		
Interviuri aprofundate:		
Istorie orală:		
Participarea observatorului:		
Observație etnografică:		
Analiza conținutului:		

1.6 – Manual – *Un ghid al cercetării cantitative*



Annex 1.7 – Manual – *Etapele metodelor cantitative de cercetare*

Tabel pentru a finaliza

Etapele metodei cantitative	Principii / trăsături principale	Exemple de utilizare
Teorie		
Ipoteză		
Design de cercetare		
Exploatarea conceptelor		
Selectarea unui site de cercetare		
Selectarea respondenților		
Colectare de date		
Procesarea datelor		
Analiza datelor		



Constatări / Concluzii		
Rezultatele publicării		

