



Proiect „Întărirea capacității INA privind dezvoltarea de studii/ analize cu impact asupra sistemului de formare profesională în administrația publică”, Cod SIPOCA 617, Cod MySMIS 127558

Standarde de calitate în formare Metode și instrumente inovative

MANUALULUI PARTICIPANTULUI
OCTOMBRIE 2022



1

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





2

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



SUMAR

MODULUL I. NOȚIUNI GENERALE

Obiective, resurse și livrabile, metode, teme

Introducere

Cunoașterea participanților

Obiectivele generale și specifice ale cursului

Poziționarea metodelor în ciclul formării

Modelul ADDIE

Factori cu impact asupra metodelor

Aplicație și adaptare digitală. Hartă conceptuală

Dimensiunile și rolurile metodelor de formare

Definiția metodelor de formare

Dimensiunile și rolurile metodelor

Aplicație și adaptare digitală. Fișă de lucru

Metode de formare. De la tradițional la digital

Tipologii de metode

Metode tradiționale vs. metode digitale

Adaptarea metodelor tradiționale în mediul digital. Modelul SAMR

Criterii de selectare a metodelor digitale

Metode digitale. Avantaje și dezavantaje

Aplicație și adaptare digitală. Dezbateri

Încheiere și concluzii

Aplicație și adaptare digitală. Poveste în 6 cuvinte



MODULUL II. ANALIZA, DESIGNUL ȘI DEZVOLTAREA METODELOR

Obiective, resurse și livrabile, metode, teme

Corelarea metodelor cu obiectivele de formare

Stabilirea obiectivelor. Taxonomia lui Bloom

Conexiunea metodelor cu obiectivele cognitive și afective

Aplicație și adaptare digitală. Rating scale

Metodele de formare și principiile andragogiei

5 principii le învățării la vârsta adultă

Checklist de corelare a metodelor cu principiile andragogiei

Aplicație și adaptare digitală. Studiu de caz

Stilurile de învățare și utilizarea adecvată a metodelor

4 etape ale ciclului învățării/4 stiluri de învățare

Caracteristici ale stilurilor de învățare

Aplicație și adaptare digitală. Brainstorming & Întrebarea paradoxală

Cunoașterea grupului țintă

Importanța cunoașterii grupului țintă

Criterii de analiză a grupului țintă

Aplicație și adaptare digitală. Quiz testare competențe digitale

Încheiere și concluzii

Aplicație și adaptare digitală. Conceperea unui rebus educațional

MODULUL III. IMPLEMENTAREA ȘI EVALUAREA METODELOR

Obiective, resurse și livrabile, metode, teme

Implementarea metodelor de formare

Factori cu impact asupra implementării

Dinamica procesului de formare în mediul digital

Modelul progresiv al învățării online

Roluri ale formatorului, roluri ale participanților

Etapele implementării metodelor. Modele de debriefing

Aplicație și adaptare digitală. Storyboard

Tips & tricks pentru implementarea metodelor

Aplicație și adaptare digitală. Peer teaching

Evaluarea metodelor de formare

Obiectivele evaluării metodelor

Etapele evaluării

Modelul Kirkpatrick aplicat metodelor

Modelul cronologic al evaluării metodelor

Chestionar pentru evaluarea cunoștințelor

preexistente de utilizare a instrumentelor digitale

Chestionar pentru evaluarea Reacției în raport cu evaluarea metodelor de formare

Chestionar pentru evaluarea Comportamentului în raport cu evaluarea metodelor de formare

Aplicație și adaptare digitală. Joc de rol



5

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*







MODULUL I. NOȚIUNI GENERALE



7

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



MODULUL I. NOȚIUNI GENERALE

OBIECTIVE

Participanții...

...își reamintesc cunoștințele preexistente privind etapele formării și locul metodelor în ciclul formării; recunosc, descriu și ordonează aceste etape

...oferă exemple concrete relative la rolurile metodelor de formare și le clasifică în funcție de 3 criterii (aspecte pozitive, limitări, elemente de îmbunătățit)

...compară metodele tradiționale și digitale și identifică diferențe și similitudini între acestea, precum și transformările generate de adaptarea digitală

...formulează argumente pro și contra metodelor tradiționale/metodelor digitale de formare

RESURSE & LIVRABILE

post-it-uri

coli albe

flipchart

whiteboard

fișă de lucru „Dimensiunile și rolurile metodelor de formare”

markere negre și colorate

laptop

videoproiector, ecran de proiecție/tabla inteligentă



imagini hard-copy sau digitale: *Hartă conceptuală „Locul metodelor în ciclul formării”, Metaforă vizuală „Modelul SAMR”, Dezbateri virtuale „Metode tradiționale/metode digitale - PRO și CONTRA”, meme „Povestea zilei în 6 cuvinte”*

resurse digitale: www.mindup.com, www.canva.com,
www.ideaboardz.com, www.imgflip.com

METODE

icebreaker, prezentare cu suport vizual, hartă conceptuală, discuție dirijată, fișa de lucru, dezbateri, poveste de 6 cuvinte

TEME

1. Introducere
 - 1.1. Cunoașterea participanților
 - 1.2. Obiectivele generale și specifice ale cursului de formare
2. Locul tehnicilor și metodelor de formare în etapele formării
 - 2.1. Modelul ADIIE
 - 2.2. Factori cu impact asupra metodelor de formare
3. Dimensiunile și rolurile metodelor de formare
4. Metode de formare. De la tradițional către digital
 - 4.1. Tipologii de metode
 - 4.2. Adaptarea metodelor tradiționale în mediul virtual; criterii de selectare a metodelor digitale
 - 4.3. Metode digitale: avantaje și dezavantaje

DERULARE:

f2f



9

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



1. INTRODUCERE

1.1. CUNOAȘTEREA PARTICIPANȚILOR

Aplicație. Icebreaker

Un icebreaker foarte util pentru cunoașterea interactivă a participanților și consolidarea grupului este prezentarea fiecărui participant pornind de la literele prenumelui.

Anunțați și explicați activitatea, împărtășiți foi și pixuri participanților și acordați 5 minute pentru exercițiu - timp individual de gândire și de lucru. Fiecare participant va asocia o calitate, o trăsătură de caracter/personalitate, un hobby, un interes profesional etc. cu fiecare literă a prenumelui propriu.

La finalul timpului de lucru, fiecare participant se va prezenta succint.

A _____

L _____

I _____

N _____

A _____



Debfriering

Cum a contribuit activitatea la crearea/consolidarea coeziunii de grup? Au existat prenume care s-au repetat? Asocierile au fost diferite?

Au existat calități, trăsături de personalitate care au apărut constant? S-au descoperit interese, valori comune?

Activitatea a fost distractivă?

1.2. OBIECTIVELE GENERALE ȘI SPECIFICE ALE CURSULUI

Obiective generale (la finalul programului, participanții vor putea...)	Obiective specifice	Teme
Să-și reamintească noțiuni preexistente despre metodele de formare și să le coreleze cu informații noi	...își reamintesc cunoștințele preexistente privind etapele formării și locul metodelor în ciclul formării; recunosc, descriu și ordonează aceste etape ...enunță, identifică, descriu și ierarhizează etapele implementării metodelor	Locul tehnicilor și metodelor de formare în etapele formării Etapele implementării metodelor

Să identifice caracteristicile metodelor tradiționale și digitale de formare, și să formuleze opinii proprii despre acestea	...compară metodele tradiționale și digitale și identifică diferențe și similitudini între acestea, precum și transformările generate de adaptarea digitală ...formulează argumente pro și contra metodelor tradiționale/metodelor digitale de formare ...planifică, organizează, sintetizează și verifică necesitățile materiale, digitale, organizaționale pentru implementarea metodelor	Adaptarea metodelor tradiționale în mediul virtual Metode digitale: avantaje și dezavantaje Factori cu impact asupra implementării metodelor de formare
Să aleagă și să evalueze metodele de formare	...oferă exemple concrete relative la rolurile metodelor de formare și le clasifică în funcție de 3 criterii	Dimensiunile și rolurile metodelor de formare

tradiționale și digitale în funcție de anumite criterii, să le aplice și să le adapteze unor noi contexte	(aspecte pozitive, limitări, elemente de îmbunătățit) ... selectează, ilustrează și demonstrează problemele și consecințele ignorării principiilor de învățare la vârsta adultă, pornind de la exemplificări sau imagini ... propun și justifică prin argumente preferința pentru o anumită metodă de formare adecvată stilurilor de învățare ...propun, concep, planifică și prezintă o metodă de formare, în raport cu anumite exigențe	Metodele și principiile de învățare la vârsta adultă Stilurile de învățare și utilizarea metodelor adecvate Evaluarea metodelor de formare
--	---	---

2. POZIȚIONAREA METODELOR DE FORMARE ÎN CICLUL FORMĂRII

2.1. MODELUL ADDIE

Implementarea training-ului și respectiv, a metodelor, reprezintă o etapă dintr-un amplu proces, sintetizat în modelul **ADDIE**, care presupune 5 faze:

- A - Analiză
- D - Design
- I - Dezvoltare
- I - Implementare
- E - Evaluare

Analiză:

Această etapă creează fundamentul unui program de învățare eficient și conduce la evaluare extinsă a nevoilor de învățare și la o colectare a nevoilor/capacităților necesare.

Întrebări pe care se fundamentează Analiza:

Care sunt așteptările beneficiarilor?

Cine sunt participanții, ce cunoștințe, experiență profesională și educațională dețin?

Care este profilul grupului țintă?

Care sunt necesitățile de învățare?

Care sunt nevoile organizaționale necesare pentru derularea programului?

Care este timeline-ul programului?

Cine sunt formatorii disponibili? Ce experiență au în domeniul tematicii cursului? Care este nivelul de competențe digitale al formatorilor?

Design:

În această etapă, toate informațiile colectate sunt utilizate pentru a defini obiectivele, metodele, conținutul și resursele necesare.

Întrebări pe care se fundamentează Designul:

Ce trebuie să învețe participanții?

Ce competențe trebuie să dezvolte?

Care sunt obiectivele?

Care sunt cele mai bune modalități/**metode** de a obține competențele vizate (cunoștințe, abilități, atitudini)?

Ce activități practice specifice se vor propune?

Cine va susține programul de formare?

Dezvoltare:

Este etapa în care se creează conținutul, lecțiile, livrabilele. Formatorul va alege metodele și instrumentele necesare care vor sprijini transferul de competențe.

Întrebări pe care se fundamentează Dezvoltarea:

Care este conținutul și cum este prezentat/transmis?

Ce **metode** se vor folosi?

Ce materiale și livrabile sunt necesare?

- Ce tehnologii digitale se vor folosi?
- Ce conține fiecare secvență de învățare?
- Cum se coordonează formatorii?
- Cum este pregătită sala de curs sau clasa virtuală?

Implementare:

În această etapă, au loc activitățile de învățare propriu-zisă și se facilitează procesul dobândire a competențelor.

Este necesară monitorizarea procesului, pentru a identifica dacă parcursul a fost eficient și ce îmbunătățiri poate necesita.

Întrebări pe care se fundamentează Implementarea:

- Se ating obiectivele propuse?
- Activitățile de învățare se încadrează în timpul alocat?
- Se utilizează corect **metodele**?
- Metodele** sunt explicate, etapizate, valorificate adecvat?
- Se utilizează bine resursele, logistica, materialele, livrabile?
- Ce trebuie schimbat sau adaptat?

Evaluare:

În măsuri variate, evaluarea are loc pe tot parcursul ciclului de formare și nu reprezintă doar o etapă finală a programului de formare. Monitorizarea și evaluarea sunt etape ciclice și transversale. Colectarea de informații de-a lungul fiecărei etape sprijină demersurile de adaptare, modificare, îmbunătățire a întregului ciclu.

Întrebări pe care se fundamentează Evaluarea:

- Programul de formare răspunde necesităților de formare? (Analiză)

Formatorii au competența, experiența, cunoștințele necesare? (Analiză)

Designul ia în considerare toate informațiile colectate? (Design)

Designul se adresează grupului țintă? (Design)

Obiectivele pot fi atinse și definite prin competențe? (Design)

Metodele alese sunt eficiente și facilitează învățarea? (Design)

Conținutul este relevant? (Dezvoltare)

Programul de formare se derulează așa cum a fost prevăzut?
(Implementare)

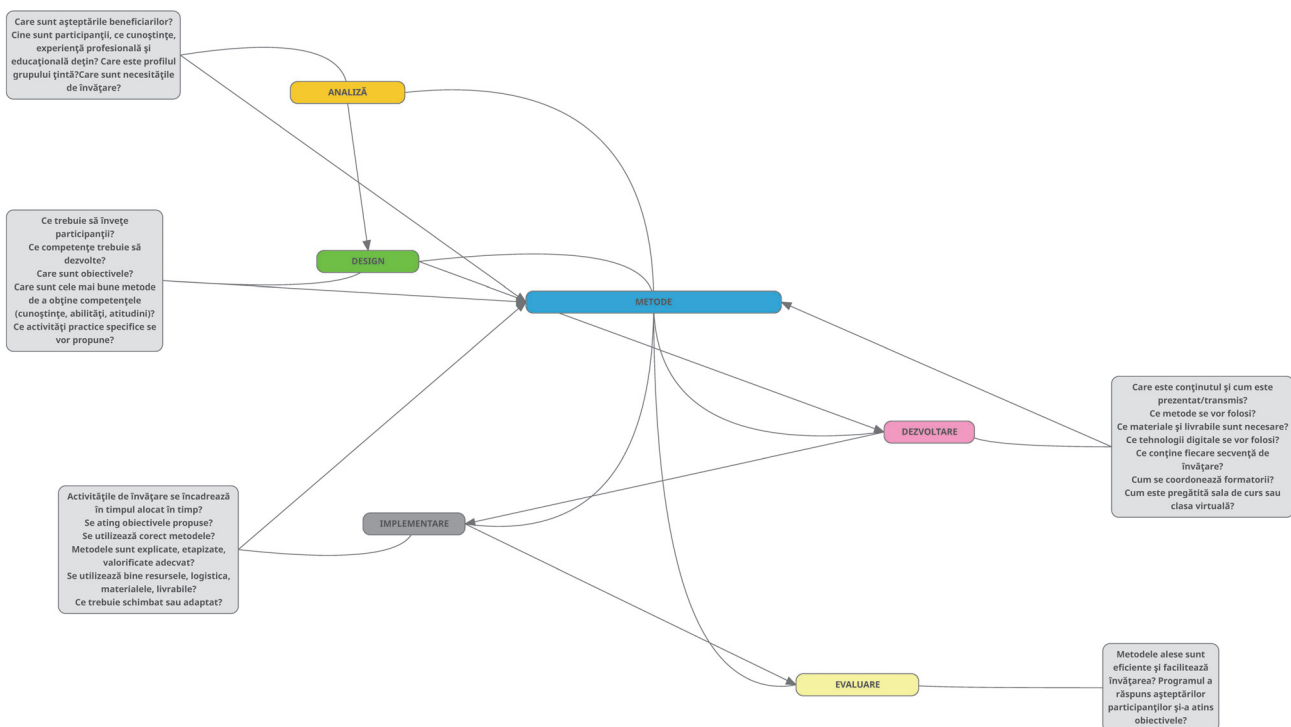
Ce se poate schimba în cadrul programului de formare? (Implementare)

Programul a răspuns așteptărilor participanților și și-a atins obiectivele?
(Evaluare finală)

Așa după cum se vede din informațiile de mai sus, metodele apar specific menționate în etapele de la Design la Evaluare (DIIE). Acest lucru nu înseamnă însă că etapa de Analiză nu are un impact direct asupra selectării metodelor. Dimpotrivă. Cunoașterea necesităților de formare și ale grupului țintă, corelarea obiectivelor cu metodele cele mai eficiente pentru a le putea atinge, gândirea simultană a resurselor și materialelor necesare și a metodelor aplicate sunt pași fundamentali în selectarea metodelor. În special dacă vorbim despre includerea aplicațiilor digitale în programul de formare este necesar să se cunoască experiența și cunoștințele de lucru cu instrumente virtuale, deschiderea către variate tipologii de metode, logistica adecvată.

De aici, importanța coordonării, pe tot parcursul ciclului, a metodelor cu toate celelalte „componente” ale ciclului formării.

MODELUL ADDIE



Hartă conceptuală „Locul metodelor în ciclul formării”, realizată cu aplicația mindmap.com

Cum selectăm metodele de formare?

Din succinta prezentare a ciclului formării, se observă că metodele reprezintă doar o „roțiță” a unui mecanism în care toate componentele funcționează interdependent, fiecare având un impact important asupra celorlalte. Este, așadar, evident că, în alegerea metodelor, joacă roluri importante factori multipli.

2.2. FACTORI CU IMPACT ASUPRA METODELOR

Obiectivele

Obiectivele sunt liniile de ghidaj care conduc întregul parcurs al formării. Astfel că, una dintre primele problematice care necesită un răspuns, este legată de modul în care metodele de formare sunt conectate cu obiectivele. Sau, mai simplu spus, „care sunt metodele care ajută la îndeplinirea obiectivelor?”

Această întrebare poate fi apoi segmentată în mai multe întrebări subsecvente, pentru a obține o imagine optimă, detaliată, din mai multe perspective, asupra conexiunilor dintre obiective și metode.

Întrebări:

Prin alegerea **metodelor**, se obține un parcurs de învățare etapizat, coerent și cu nivel de dificultate progresiv?

Metodele ating obiective cognitive și obiective afective?

Metodele implică grupul și integrează contribuțiile participanților?

Ce informații sunt prezentate direct și ce conținut informațional este descoperit de către participanți prin **metodele** alese?

Cum se îmbină **metodele** pentru a atinge obiectivele țintite?

Cunoașterea grupului de participanți

Cunoașterea grupului înseamnă însușirea și aplicarea unor noțiuni cuprinzătoare despre: principiile de învățare la vârsta adultă; tipologiile sau stilurile de învățare ale participanților; nevoile, experiența, cunoștințele predobândite ale grupului țintă în raport cu tema programului de formare.

Întrebări:

Care ar fi impactul **metodelor** alese asupra grupului țintă?

Ce grad de colaborare și încredere formează **metodele** în dinamica de grup?

Care este gradul de familiaritate al grupului cu utilizarea **metodelor** digitale?

Cum reușesc **metodele** să transforme cunoștințele teoretice în activități cu relevanță practică?

Cum folosesc și integrează **metodele** cunoștințele și experiența anterioare ale participanților?

Metodele analizează situații de viață profesională?

Metodele implică variate abordări, pun probleme, provoacă, implică obiective atât cognitive, cât și afective?

Resurse, materiale, timp

Metodele sunt conectate cu alegerea materialelor și logisticii, precum și cu secvențierea temporală a parcursului de formare.

De exemplu, este necesară conceperea unui aranjament al sălii care să faciliteze metodele de lucru pe grupe, în perechi, de consultare și dezbateră. Sau este nevoie de gândirea în avans a activităților online, pentru a putea verifica eficacitatea, fiabilitatea, conectarea logică și pe trepte de dificultate a unor instrumente virtuale. Nu orice metodă f2f poate fi introdusă în formarea e-learning, nici orice instrument digital nu poate fi inclus în activități derulate fizic. De asemenea, pentru fiecare metodă trebuie planificate materialele de lucru, livrabilele, documentele de informare suplimentară pentru participanți.

Nu în ultimul rând, timpii stabiliți pentru aplicarea metodelor trebuie să fie gândiți în așa fel încât să permită explicarea, aplicarea și feedback-ul asupra activității. Dacă raportul dintre activitate și necesarul de timp nu este adecvat, este dificil să se poate atinge obiectivele de formare, iar grupul de participanți se poate simți frustrat, stresat, nemulțumit etc.

Întrebări:

Ce aranjament necesită sala?

Ce „instrumentar” tehnologic este util: laptop, computer, căști, microfon, videoproiector, tablă inteligentă, link-uri?

Ce materiale se vor folosi: foi, flipchart, cartonașe, markere, pixuri, zone de expunere?

Ce livrabile sunt incluse: fișe de lucru, manual, ghid, documente pentru lectură, documente audio-video?

Ce timp este necesar pentru a atinge obiectivele și a aplica eficient metodele?

„Dozarea” metodelor și workflow-ul programului

Toate elementele de mai sus trebuie integrate armonios în ansamblul formării, astfel încât secvențele de învățare să reprezinte un parcurs coerent.

Întrebări:

Ce rol au **metodele** aplicate în a sistematiza, dezvolta, completa noțiunile teoretice?

Cum se încadrează acestea logic și cronologic în parcursul de ansamblu: între ceea ce s-a prezentat și ceea ce urmează să se învețe?

Metoda este potrivită pentru momentul zilei de formare, pentru etapa livrării, pentru ritmul de derulare al programului?

Metodele sunt variate sau repetitive?

Există icebreaker și activitate de sintetizare și de concluzionare asupra parcursului zilei?

Checklist Workflow

Metode conectate cu obiectivele	☐
Obiective cognitive și afective	☐
Metode potrivite pentru toate stilurile de învățare	☐
Setarea timpilor de lucru pentru fiecare metodă	☐
Încadrarea fiecărei metode în ansamblu, servind	☐

obiectivelor	
Stabilirea materialelor și resurselor necesare pentru aplicarea metodei	☐
Respectarea etapelor de implementare a metodei	☐

Aplicație. Hartă conceptuală

Este recomandat să se abordeze subtema începând cu realizarea aplicației. Explicați principiile de elaborare a unei hărți conceptuale și lucrați interactiv cu participanții, pentru ca fiecare cursant să participe cu idei la realizarea grafică a ciclului formării. Întrebările conectate cu fiecare etapă vor rezulta din discutarea pe secvențe a modelului ADDIE.

Adaptare digitală

Pentru realizarea unei hărți conceptuale digitale, se poate folosi instrumentul *mindmup.com*, care este gratuit, nu necesită cont, materialele se pot salva în aplicație sau în computer, sub formă de document pdf. (A se vedea mai sus exemplul de realizare a hărții digitale a ciclului formării).

Debriefing

Cum a ajutat metoda utilizată la reamintirea, definirea, sistematizarea noțiunilor legate de ciclul formării?

În ce măsură crearea de conexiuni mentale între etape a sprijinit amintirea detaliată a fiecărei faze a formării?

În ce alte contexte s-ar putea aplica? Ce alte obiective s-ar putea atinge? (d.e. integrarea unor noțiuni noi într-un ansamblu preexistent).

3.DIMENSIUNILE ȘI ROLURILE METODELOR DE FORMARE

3.1. DEFINIȚIA METODELOR DE FORMARE

Metoda de formare este un **instrument** sau un **mijloc**, parte a unui ansamblu de **strategii**, utilizat pentru a **facilita** și **sprijini** procesul de formare, în scopul de a atinge **obiective** de învățare specifice, formulate în termeni de **competențe**.

Competență = atitudini + cunoștințe + abilități

Atitudini = dezvoltarea/consolidarea dorinței/disponibilității de a face/de a schimba/de a participa.

Cunoștințe = dobândirea de informații necesare și utile pentru a atinge o competență.

Abilități = capacitatea de a aplica practic cunoștințele dobândite.

Pornind de la definiția de lucru de mai sus, putem identifica mai multe roluri îndeplinite prin selectarea și aplicarea metodelor, departajate în 4 posibile dimensiuni.

3.2. DIMENSIUNILE ȘI ROLURILE METODELOR

3.2.1. Cum facilitează și sprijină învățarea? Dimensiunea motivațională

Metodele au și rolul de a crea și menține motivația pentru a parcurge conținuturile educaționale. Așa cum vom vedea pe parcursul Manualului, participantul adult învață mai bine atunci când este motivat să parcurgă procesul de formare și performează optim atunci când motivația de învățare are un resort intrinsec și nu este declanșată de presiuni exterioare. În acest sens,



metodele de formare ar trebui să mențină, pe tot parcursul programului, implicarea, curiozitatea, dorința de participare. Astfel, procesul devine eficient, reținerea conținuturilor de învățare este optimă și utilizarea practică este facilitată.

Metodele și tehnicile de formare au rolul de a:

- facilita atingerea obiectivelor de formare propuse; de reținut că este important ca participanții să cunoască obiectivele propuse și competențelor vizate, precum și modalitățile prin care se pot atinge, ca factori motivanți în procesul de învățare
- facilita învățarea autonomă participanților
- identifica obiectivele participanților și a le integra în conținutul formării
- oferi o componentă ludică, atractivă formării
- oferi feedback constructiv și încurajant
- identifica și evidenția reușitele și a sprijini pe acestea continuarea parcursului de formare
- aborda dintr-o perspectivă nouă o tematică

3.2.2. Cum participă metodele la atingerea obiectivelor și la formarea competențelor?

Obiectivele reprezintă formularea unor deziderate de atins, cu scopul obținerii de competențe. Obiectivele sunt clasificate în mai multe categorii, între care, pe parcursul Manualului, ne vom referi constant la cele cognitive și afective.

A. Dimensiunea cognitivă

Metodele și tehnicile de formare reprezintă modalitățile practice, instrumentele prin care se realizează transferul de cunoștințe, pentru a forma competențele de tip cognitiv.

Astfel, în cadrul acestei dimensiuni, metodele au rolul de a:

- construi învățarea gradat, etapizat



- oferi conținut variat, ținând cont de ciclul atenției
- distribui învățarea în secvențe ușor asimilabile
- alterna atenția focalizată cu atenția difuză (activități de învățare mai intense cu activități mai lejere)
- facilita învățarea activă și aplicativă, pentru o reținere optimă
- răspunde tipologiilor de învățare prin utilizarea de modalități variate: vizuale, auditive, fizice, suport scris, studii de caz, teste, quiz-uri etc.
- verifica direct și indirect nivelul de cunoștințe dobândite

B. Dimensiunea afectivă. „Eu” (dimensiunea „personală”) și „grupul” (dimensiunea „relațională”)

Metodele reprezintă de asemenea instrumente de valorizare și valorificare atât a personalității și caracteristicilor individuale, cât și a opiniilor și valorilor de grup. Acestea sprijină crearea de conexiuni la nivel emoțional cu procesul de învățare, dar și între membrii grupului.

a. Dimensiunea personală

Cuprinde ceea ce ține de background-ul socio-profesional al participanților și, în această perspectivă, metodele au rolul de a :

- cunoaște, promova și valorifica experiența participanților
- cunoaște, promova și valorifica trăsăturile de personalitate ale participanților
- cunoaște și utiliza pozitiv miza participării la formare a participantului
- crea contextul necesar pentru autocunoaștere, auto-exprimare
- reproduce contexte de climat profesional

b. Dimensiunea relațională



Această dimensiune cuprinde rolurile referitoare la nevoile de interacțiune și la gestionarea dinamicii relaționale. Astfel, metodele contribuie la :

- crearea unui climat pozitiv, de încredere
- realizarea coeziunii de grup
- facilitarea implicării tuturor participanților: auto-exprimarea, asumarea unui rol de lider prin rotație, regăsirea de elemente comune între participanți etc.
- comunicare, interactivitate, schimburi de idei și experiență între participanți
 - colaborare în cadrul exercițiilor aplicative și a proiectelor
 - asumarea și testarea de roluri multiple în cadrul grupului

Ideal ar fi ca tehnicile, metodele și procedeele de formare să fie concepute în așa fel încât să acopere satisfăcător toate cele patru dimensiuni sau roluri.

Aplicație. Fișă de lucru

Invitați participanții să analizeze un program de formare la care au participat recent sau un program de formare pe care îl au în pregătire și/sau își propun să-l implementeze.

Pe baza întrebărilor de mai jos și a informațiilor privind rolurile metodelor de formare în cadrul celor 4 dimensiuni prezentate, rugați participanții să completeze Fișa „Dimensiunile și rolurile metodelor de formare”.

Întrebări:

Care sunt efectele pozitive ale metodelor de formare alese și/sau implementate privind fiecare dimensiune?

Care ar fi limitările metodelor? Ce ar putea să nu funcționeze în privința celor 4 dimensiuni?

Ce s-ar putea îmbunătăți la nivelul designului și implementării metodelor de formare pe cele 4 dimensiuni?

Adaptare digitală

Fișa va putea fi încărcată într-un drive, putând fi accesată și completată individual sau pe echipe.

Debriefing

În cadrul programului de formare pe care l-ați analizat s-au atins toate dimensiunile prezentate în Fișă? Ce dimensiuni au lipsit?

Ce consecințe concrete a avut/ar avea nevalorificarea unei dimensiuni? (la nivelul dorinței de participare, al interacțiunii, al dobândirii de cunoștințe etc.)

Ce roluri preponderente au avut metodele?

Exercițiul a ajutat la crearea de conexiuni cu viața profesională? În ce mod?

Fișa poate fi folosită ca modalitate de testare a eficienței metodelor?

FIȘĂ „DIMENSIUNILE ȘI ROLURILE METODELOR DE FORMARE”

DIMENSIUNI	POZITIV	LIMITE	ÎMBUNĂTĂȚIRI
Motivațională			
Cognitivă			

Afectivă	Personală			
	Relațională			

4. METODELE DE FORMARE. DE LA TRADIȚIONAL LA DIGITAL

4. 1. TIPOLOGII DE METODE

Metodele de formare pot fi clasificate în numeroase categorii, în funcție de referențialul ales:

- *gradul de implicare al participanților*: metode pasive (expunerea, demonstrația); metode active (joc de rol, brainstorming)
- *centrarea*: metode care pun în prim plan formatorul (expunerea), metode centrate pe participanți (dezbaterea)
- *modul de organizare* (metode frontale, individuale, de grup)
- *conectarea cu setarea obiectivelor*; astfel, metodele pot viza:
 - o reamintirea, consolidarea și dezvoltarea de cunoștințe: expunerea, lectura, discuția dirijată, completarea de fișe, quiz, peer teaching, puzzle, infografice
 - o fixarea și aplicarea cunoștințelor: buzz groups, studiul de caz, poveste de 6 cuvinte, sondaje/vot, eseu de 1 minut
 - o crearea cadrului de reflecție și evaluare: acvariul, troika consulting, checklist, rating scale
 - o generarea și valorificarea de idei: brainstorming, dezbatere, world café, brainwriting
 - o implicarea, motivarea și colaborarea participanților: icebreaker, bulgărele de zăpadă, think-pair-share, storyboard
 - o identificarea de soluții: întrebarea paradoxală, 15 % soluții
 - o capacitatea de organizare și planificare: joc de rol, proiect



- o identificarea relațiilor dintre concepte și conectarea idelor: hărți conceptuale, metafore vizuale

Desigur, această clasificare este una generală, realizată cu scopul de a evidenția „profilul” variat al metodelor; fiecare dintre metodele exemplificate mai sus se poate încadra în mai multe categorii.

4.2. METODE TRADIȚIONALE VS. METODE DIGITALE

De asemenea, metodele se mai pot încadra în mai multe categorii prin raportarea acestora la relaționare dintre mediul fizic sau digital de derulare a unui program de formare. Astfel, metodele alese pot fi tradiționale, pentru programele f2f, ori digitale, în cazul utilizării mediului virtual de predare. Totuși, cum instrumentele și aplicațiile digitale pot fi integrate într-un curs tradițional - și, invers, metodele de formare clasice pot fi utilizate cu succes într-un program derulat pe o platformă educațională/un LMS - departajarea necesită o prezentare aprofundată.

4.2.1. Adaptarea metodelor tradiționale în mediul virtual. Modelul SAMR

O modalitate de clasificare a instrumentelor prin prisma raportului tradițional/digital este modelul SAMR, propus de Ruben Puentedura - cercetător în domeniul impactului transformativ al tehnologiilor digitale asupra educației - în 2009.

Modelul avansează 4 faze de integrare a tehnologiei în educație și formare, începând de la un nivel bazic, unde tehnologia nu face decât să înlocuiască, păstrând aceleași roluri, un instrument f2f cu unul digital (Substituire), până la un nivel foarte înalt, în care introducerea tehnologiei are rol transformator (Redefinirea).

Aplicând modelul SAMR în cazul metodelor, vom obține următoarele etape:

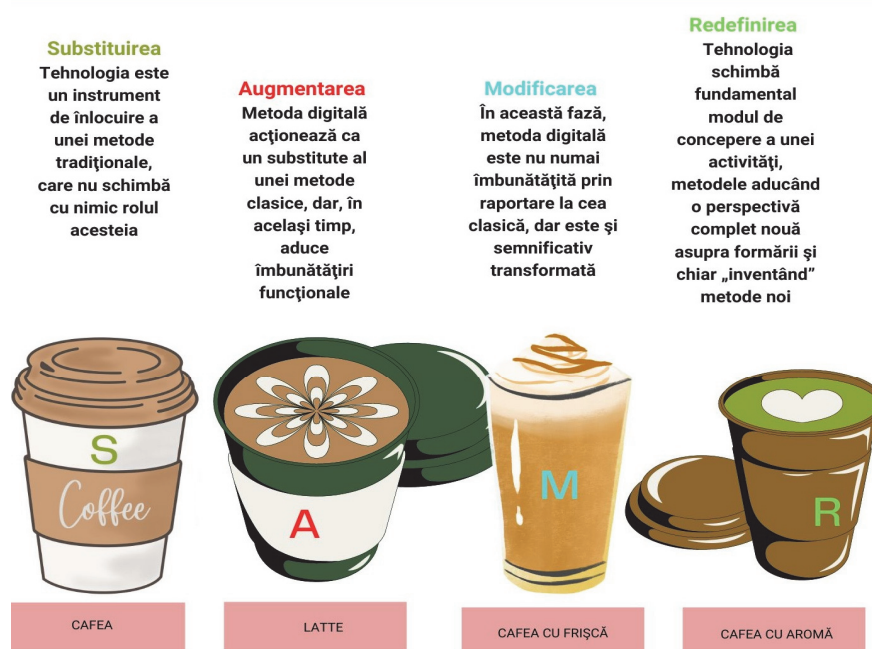
Substituirea - tehnologia este un instrument de înlocuire a unei metode tradiționale, care nu schimbă cu nimic rolul acesteia. Un exemplu este transpunerea digitală a separării pe grupe de lucru din context f2f, prin



utilizarea breakout room-urilor pe zoom sau folosirea unei aplicații automate de departajare a cursanților în echipe.

Augmentarea - metoda digitală acționează ca un substitut al unei metode clasice, dar, în același timp, aduce îmbunătățiri funcționale. De exemplu, înlocuirea tablei sau flipchart-ului cu un whiteboard virtual sau utilizarea unei aplicații de tip avizier virtual, în care se pot integra imagini și desene.

Modificarea - în această fază, metoda digitală este nu numai îmbunătățită prin raportare la cea clasică, dar este și semnificativ transformată. De exemplu, în locul utilizării whiteboard-ului sau avizierului, participanții pot colabora într-un proiect de amploare, utilizând o aplicație/platformă digitală care integrează mai multe funcțiuni (realizare prezentări, înregistrări, postare de comentarii, notarea celorlalți participanți, interacțiunea cu materiale de lucru ale colegilor etc.) sau pot crea un blog pe care să-și prezinte portofoliul.



Metaforă vizuală „Modelul SAMR”, realizată cu canva.com

Redefinirea - la acest nivel tehnologia schimbă fundamental modul de concepere a unei activități, metodele aducând o perspectivă complet nouă asupra formării și chiar „inventând” metode noi. De exemplu, cu ajutorul tehnologiei se poate genera un meme care să sintetizeze un concept ori elementele definitorii ale unei secvențe de învățare, să propună un feedback animat etc.

Iată exemplificarea succintă a câtorva metode cu referire la fiecare etapă a modelului SAMR.

MODELUL SAMR	Metodă tradițională	Metodă digitală	Similitudini	Diferențe
SUBSTITUIRE	Lectura, studiul de caz	Postarea de materiale de lectură și analiză pe o platformă	Metodele sunt identice	Se schimbă mediul/contextul de lucru
AUGMENTARE	Braistorming	Utilizarea de aplicații precum: www.slido.com	Etapele și obiectivele sunt aceleași	Metoda este augmentată vizual, se petrece în timp real, este mai rapidă (toate opțiunile sunt afișate simultan).
	Buzz groups	Utilizarea de aplicații precum: www.answergard.en.ch	Etapele și obiectivele sunt aceleași	Metoda este augmentată vizual, se petrece în timp real, este mai rapidă (toate întrebările sunt afișate simultan).
		Utilizarea de	Etapele și	

	Dezbateri	instrumente precum: www.ideaboardz.com , www.kialo-edu.com	obiectivele sunt aceleași	Metoda este augmentată vizual, se petrece în timp real, este mai rapidă (toate argumentele apar simultan).
	Prezentări/afișe	Utilizarea de instrumente precum: www.canva.com , www.visme.com	Etapele și obiectivele sunt aceleași	Metoda este augmentată vizual și audio; imaginile pot fi animate; se poate lucra pe baza unor templat-uri; există posibilitatea integrării de elemente grafice variate.
	Storyboard/timelime/infografice	Utilizarea de instrumente precum: www.piktochart.com , www.officetimeline.com , www.infogram.com , www.animaker.com	Etapele și obiectivele sunt aceleași	Metoda este mai rapidă, mai colaborativă, cu mai multe funcționalități (audio-video, animații) și oferă template-uri

	Hărți conceptuale	Utilizarea de instrumente precum: www.coggle.it www.mindomo.com www.mindmup.com/ www.mindmeister.com	Etapel și obiectivele sunt aceleași	implicite. Metoda este mai rapidă, colaborativă, ușor de aplicat; este augmentată la nivelul imaginii și cromaticii.
MODIFICARE	Documente/ fișe colaborative	Utilizarea de aplicații precum google docs	Conceptual, rămâne aceeași; își modifică și/sau îmbunătățește rolurile	Metoda permite un număr mult mai mare de participanți, are funcționalități transformative (comentarii, ștergere, rescriere etc.); permite colaborarea la distanță (în acest sens, are nuanțe de Redefinire).

		Utilizarea de instrumente precum: www.mentimeter.com , www.datagifmaker.withgoogle.com	Modalitate de obținere a feedbackului și de exprimare a preferințelor	A devenit o metodă mai intens utilizată odată cu dezvoltarea tehnologiei; se derulează în timp real; este interactivă; marchează trecerea de la discuție individuală la implicarea simultană a întregului grup.
	Vot/sondaje, rating scale			
	Quiz	Utilizarea de instrumente precum:	Reprezintă o metodă de	Schimbă esențial

		www.kahoot.it , www.quizlet.com www.quizmaker.com	„spargere a gheții” sau de testare a cunoștințelor.	modalitatea de lucru prin introducerea de elemente gamificate: forme, culori, recompense (cupe, podium), punctaj; se desfășoară în timp real; crește motivarea, implicarea și competitivitatea
	Peer teaching	Utilizarea de instrumente precum: www.padlet.com	Reprezintă o metodă care promovează învățarea prin colaborare de la egal la egal	Funcționalități multiple: avizier, spațiu de comunicare, colectare de resurse, documente de prezentare; transformarea este de la unidirecțional către multidirecțional

REDEFINIRE	Generatoare automate sau instrumente de creare de imagini, animații etc.	Meme (www.imgflip.com) Avataruri (www.avatarmaker.com) Cartoons (www.animaker.com) Liste de cuvinte pentru lucru pe grupe (www.randomlists.com) Rebusuri (https://www.puzzlemaker.discoveryeducation.com)	Sunt jocuri și exerciții utilizate în general ca icebreaker sau la încheierea sesiunilor (concluzii, rezumatul zilei etc.)	Presupun un nivel de interacțiune ridicat, cu potențial de modificare a percepției asupra modului de primire, prelucrare și utilizare a informației, punând accent pe dezvoltarea de abilități cognitive și emoționale care suplinesc și/sau transformă potențialitățile metodelor tradiționale
------------	--	--	--	---

4.2.2. Criterii de selectare a metodelor digitale

A. Tehnologii eficiente vs. tehnologii ineficiente

Alegerea instrumentelor de lucru digitale trebuie să respecte criteriul eficienței. Există mai multe condiții pentru a determina tehnologiile care nu respectă acest criteriu și pe cele care pot avea un impact pozitiv asupra sarcinii de lucru și asupra atingerii obiectivelor.

Tehnologii eficiente	Tehnologii ineficiente
Îmbunătățesc calitatea învățării	Consumă timp
Îmbunătățesc accesul la învățare	Nu funcționează
Îmbunătățesc comunicarea	Scad eficiența în rezolvarea sarcinilor de lucru
	Sunt utilizate fără un scop educațional, ci doar pentru că sunt noi tehnologii

Brown (2006)¹

Bates & Pool (2003)²

B. Criterii pentru instrumentele digitale

Câteva criterii în funcție de care ne putem orienta alegerea:

- facilitate:
 - o meniu ușor de înțeles
 - o bună organizare a informației
 - o etape de parcurs clar definite
 - o template-uri presetate
 - o design prietenos și intuitiv
- fiabilitate:
 - o timp de încărcare rapid
 - o aplicație up-datată
 - o fără erori
- adecvare:
 - o acoperă bine tema/subiectul
 - o sprijină atingerea obiectivelor
- stabilitate:
 - o pe piață de mult timp
 - o aplicație frecvent utilizată

¹ G. Brown, „New perspectives on instructional effectiveness through distance education”

² A.W. Bates, G. Pool, „Effective Teaching with Technology in Higher Education: Foundations for Success”

- accesibilitate:
 - o necesită puțini pași pentru realizarea sarcinii și, dacă este cazul, înscriere
 - o instrumentul este gratuit/costuri reduse
 - o permite utilizarea de către mai mulți participanți
 - o include opțiunea share link pentru invitarea participanților
- multifuncționalitate:
 - o oferă în cadrul aceleiași platforme posibilități multiple de interacțiune și aplicare a metodelor: brainstorming, hărți conceptuale, flowchart (d.e. www.miro.com); realizare afișe, prezentări, posibilitate de distribuire (d.e. www.canva.com)
- componenta ludică, motivantă:
 - o creează și susține motivația de participare/implicare
 - o dinamizează activitățile
 - o creează o competiție pozitivă
 - o susține/consolidează cooperarea
 - o este distractivă
 - o nu provoacă frustrare în raport cu nivelul de competențe digitale al participanților

4.2.3. Metode digitale: avantaje și dezavantaje

Expunerea succintă a transformărilor pe care adaptarea digitală a metodelor tradiționale le poate genera conduce inerent la formularea unor posibile avantaje și dezavantaje ale utilizării metodelor de lucru digitalizate.

A. Avantaje:

- posibilități variate de cooperare între participanți
- schimb de idei și experiență, interacțiune
- sarcini de lucru în timp real; d.e., sondaje imediate
- se câștigă timp; brainstorming-ul digital este mai rapid; participanții postează concomitent
- se poate spori motivația prin variate elemente: timp limitat, existența de podiumuri, recompense virtuale



- aplicații scurte, secvențiale, ușor de înțeles, plăcute
- centrare pe participant
- prezentări/expuneri mai atractive
- impact crescut, prin utilizarea de imagini, scheme, materiale video și audio
- îmbunătățirea reținerii, prin participare directă
- varietatea materialelor utilizate
- secvențierea parcursului de formare în mici etape ușor de reținut
- existența unor resurse tehnologice numeroase și diverse ca tipologie
- posibilitatea de a implica participanți care în contexte de învățare f2f sunt mai retrași

B. Dezavantaje:

- creșterea efortului logistic: aparatură, conturi pentru site-uri
- demersuri de coordonare între f2f și digital, dacă aceste tehnici se mixează
- dificultatea identificării de aplicații scurte, simple și adecvate conținuturilor de învățare
- limite de acces (Internet, device-uri utilizate) și de cunoștințe tehnice
- în cazul derulării exclusiv online, lipsa contactului direct între participanți, posibilă cauză a demotivării
- întâmpinarea de probleme tehnice, de unde incapacitatea de a interacționa cu aplicația și de a finaliza sarcina de lucru
- organizarea timpului - aplicațiile rapide, cu timp scurt/limitat de rezolvare pot stresa sau demotiva
- probleme legate de utilizarea, colectarea, prelucrarea și protejarea datelor cu caracter personal ale participanților
- costul utilizării aplicațiilor digitale, care nu sunt întotdeauna gratuite sau care includ în pachetul gratuit limitări de tipul:

- o mai puține opțiuni, timp redus de utilizare
- o gratuitate pentru primele utilizări
- o gratuitate pentru un număr redus de participanți
- o gratuitate pentru 1-2 proiecte etc.

Aplicație. Dezbateri

Este recomandat ca această secvență să debuteze cu propunerea dezbaterii. Din ideile prezentate de participanți se vor extrage avantajele și dezavantajele posibile ale metodelor de lucru digitale.

Ideile de mai sus cu privire la avantaje și dezavantaje reprezintă doar propuneri orientative pentru ghidarea echipelor, dacă acest lucru este necesar.

Explicați regulile dezbaterii, inclusiv numirea unor observatori, și organizați departajarea grupului în 4 echipe.

etapa 1 Fiecare dintre echipe va alege una dintre temele: „Metode tradiționale - argumente pro”, „Metode tradiționale - contraargumente”, „Metode digitale - argumente pro”, „Metode digitale - contraargumente” și va lucra la elaborarea argumentelor.

etapa 2 Pe rând, echipele „Metode tradiționale - argumente pro”, „Metode tradiționale - contraargumente” și, respectiv, echipele „Metode digitale - argumente pro”, „Metode digitale - contraargumente” vor dezbate argumentele propuse. Argumentele vor fi prezentate cu timp limitat, asemenea răspunsurilor echipei „concurente”.

etapa 3 Observatorii notează, sintetizează și prezintă argumentele pro și contra.

etapa 4 Fiecare dintre echipele implicate în dezbateri directe alege un argument prezentat de echipa partener de dezbateri, argument cu care tinde să fie de acord, și își va explica alegerea.

Adaptare digitală

O dezbateri virtuală se poate realiza cu aplicația ideaboardz.com, care prezintă funcțiuni simple și ușor de utilizat. Formatorul poate stabili tema și secțiunile unei dezbateri (între 1 și 10 secțiuni) în spațiul grafic virtual reprezentat un avizier; ideile se pot posta, pe stickere virtuale, în dreptul



fiecărei secțiuni, de către echipele implicate în dezbateri. Se pot nota și ierarhiza opțiunile; avizierul poate fi „exportat” sub formă de document pdf. sau fișier excel.

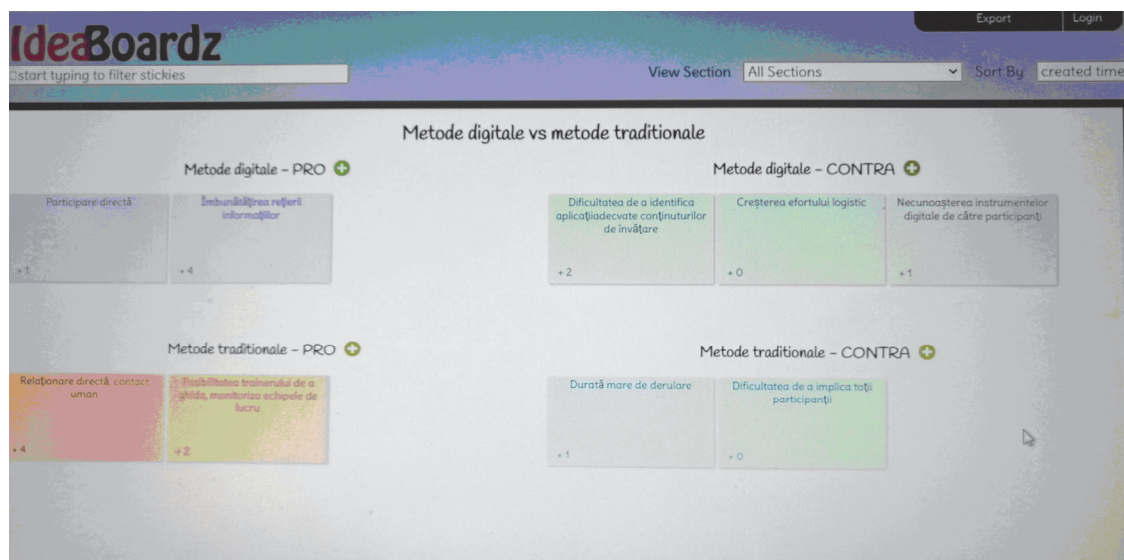
Debriefing

Cum a funcționat interacțiunea pe parcursul dezbaterii? Cum v-ați simțit pe parcursul acesteia?

Au fost „epuizate” toate argumentele? Ar mai fi ceva de adăugat?

Este posibil să se sintetizeze fiecare secțiune de dezbateri într-o caracteristică cheie?

Considerați importantă alegerea unui argument al „celeilalte părți” și identificarea de opinii justificative? De ce?



Dezbateri virtuală „Metode tradiționale/metode digitale - PRO și CONTRA”, realizată cu ideaboardz.com

5. ÎNCHEIERE, CONCLUZII

Aplicație. Poveste în 6 cuvinte

Ar fi de preferat ca sinteza și concluziile zilei să aparțină participanților. Aplicația este atât plăcută, cât și eficientă pentru a rezuma o secvență a programului de formare și a primi feedback-ul participanților. Provocarea constă în a formula într-un număr limitat de cuvinte o opinie sau de a prezenta succint o temă. În acest caz, „cum s-au simțit” sau „ce au învățat participanții” în prima zi de formare.

Adaptare digitală

Pentru această metodă, se poate utiliza aplicația de generare sau creare a unui meme, imgflip.com. Imaginile disponibile sunt limitate, dar acest lucru poate fi oportunitate pentru a face provocarea mai interesantă și mai distractivă. Textul este realizat de *user*, cu două posibilități de amplasare: în partea de sus și de jos a imaginii.

Debriefing

Experiența de lucru a fost plăcută?

Care a fost strategia de abordare a exercițiului? S-a pornit de la câteva cuvinte cheie în conceperea „poveștii”?

Au fost suficiente cele 6 cuvinte? Ce consecințe a avut această limitare asupra elaborării poveștii?



„Povestea zilei în 6 cuvinte”, aplicație realizată cu imgflip.com



Modul II. ANALIZA, DESIGNUL, DEZVOLTAREA METODELOR DE FORMARE



45

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



Modul II. ANALIZA, DESIGNUL, DEZVOLTAREA METODELOR DE FORMARE

OBIECTIVE

Participanții...

... sunt motivați să reacționeze, să se implice și să răspundă în raport cu tema: „ce obiective se pot atinge prin metoda...”

... selectează, ilustrează și demonstrează problemele și consecințele ignorării principiilor de învățare la vârsta adultă, pornind de la exemplificări sau imagini

... propun și justifică prin argumente preferința pentru o anumită metodă de formare adecvată stilurilor de învățare

...conștientizează, identifică, interpretează nivelul propriu de competențe digitale

...planifică, organizează, sintetizează și verifică necesitățile materiale, digitale, organizaționale pentru implementarea metodelor

RESURSE & LIVRABILE

whiteboard virtual

laptop, căști, microfon

imagini digitale: „Ierarhizarea grafică a nivelurilor obiectivelor cognitive și afective”, „Ce obiective se pot atinge prin brainstorming?”, Cartoons ilustrative pentru încălcarea principiilor didacticei, „Care metodă de formare credeți că s-ar putea potrivi tuturor stilurilor de învățare?”, Careu de identificare cuvinte și rebus.

resurse digitale: www.datagifmaker.withgoogle.com , www.slido.com,
www.puzzlemaker.discoveryeducation.com, link test „Competențe digitale”
(<https://europa.eu/europass/digitalskills/screen/home?lang=ro>)

METODE

prezentare cu suport vizual, discuție dirijată, rating scale, studiu de caz, brainstormig & întrebare paradoxală, quiz testare competențe digitale, creare rebus digital

TEME

1. Corelarea metodelor cu obiectivele de formare
 - 1.1. Stabilirea obiectivelor
 - 1.2. Conexiunea obiectivelor cu metodele
2. Metodele de formare și principiile andragogiei
3. Stilurile de învățare și utilizarea adecvată a metodelor
4. Cunoașterea grupului țintă
 - 4.1. Importanța cunoașterii grupului țintă
 - 4.2. Criterii de analiză a grupului țintă

DERULARE:

online



1. CORELAREA METODELOR CU OBIECTIVELE DE FORMARE

1.1. STABILIREA OBIECTIVELOR

Ce sunt obiectivele?

Obiectivele sunt rezultatele pe care vrem să le obținem la finalul cursului, modului, secvenței de formare; acestea se gândesc ca parte componentă a unei strategii coerente.

De obiectivele propuse depind, astfel, metodele de formare utilizate, precum și resursele materiale implicate în programe, gândirea timpilor de livrare etc.

Ca mijloace directe de atingerea a obiectivelor țintite, metodele și tehnicile de formare sunt esențiale, de aceea ele vor fi concepute astfel încât să răspundă, individual și ca ansamblu, scopurilor generale și operaționale ale programului.

Tipologii de obiective. Ierarhia lui Bloom

O primă etapă este, desigur, stabilirea obiectivelor pe care ni le propunem în raport cu programul de formare, un instrument util în acest sens fiind ierarhia lui Benjamin Bloom revizuită. Aceasta clasifică obiectivele în trei domenii - cognitiv, afectiv și psihomotor -, fiecare departajat în mai multe etape sau niveluri succesive ale evoluției procesului de învățare, cu un parcurs piramidal, de la simplu la complex.



Ierarhia lui Bloom, propusă în 1956, este utilizată pentru a defini obiective, a concepe sarcini de lucru, a selecta metode de formare și a crea instrumente de evaluare; este utilă atât în contexte de învățare față-în-față, cât și digitale.

În 2001, ierarhia a fost revizuită de Lorin Anderson și David Krathwohl, principală modificare fiind înlocuirea nivelului original „Sinteză” cu cel al „Creației”, ca cea mai complexă etapă, implicând un nivel înalt de competențe cognitive.

Domeniul cognitiv

Parcursul începe de la reamintirea cunoștințelor, reproducerea informațiilor, și evoluează către rezolvarea de probleme, utilizarea de cunoștințe, metode și proceduri în contexte noi, valorificarea acestora prin noi combinații informaționale și crearea unui „produs” intelectual autonom pe baza input-urilor primite pe parcursul formării.

Departajarea pe niveluri, de la etapa cea mai simplă la cea mai complexă, se prezintă astfel: Reamintirea, Înțelegerea, Aplicarea, Analiza, Evaluarea, Crearea.

Domeniul afectiv

Acesta descrie etape succesive de participare, auto-exprimare și autodefinire în raport cu valorile de grup, de la receptarea ideilor și atitudinilor celorlalți ori disponibilitatea de a reacționa, până la internalizarea, asumarea și manifestarea unor valori și convingeri.

Departajarea pe niveluri, de la etapa cea mai simplă la cea mai complexă, se prezintă astfel: Receptarea, Răspunsul/Reacția, Valorizarea/Aprecierea, Organizarea, Caracterizarea prin aprecieri sau un complex de aprecieri.





Domeniul psihomotor

Include mișcările reflexe, mișcările naturale sau fundamentale, capacitățile perceptive, capacitățile fizice, deprinderile motrice și comunicarea nonverbală.

Dintre acestea, pentru scopul Manualului de față, ne vom referi la obiectivele cognitive și afective.

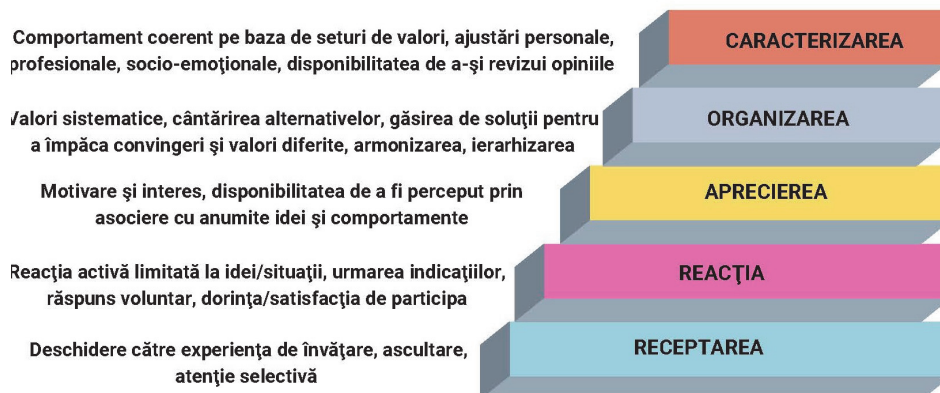


Domeniul cognitiv



Ierarhia lui Benjamin Bloom revizuită, 2001

Domeniul afectiv



„Ierarhizarea grafică a nivelurilor obiectivelor cognitive și afective”, realizată cu aplicația canva.com

1.2. CONEXIUNEA OBIECTIVELOR CU METODELE

Asociind, pe de o parte, domeniile, și, respectiv, nivelurile amintite, se pot obține obiective de învățare organizate tipologic, formulate ca acțiuni concrete.

Fixarea obiectivelor facilitează adoptarea de metode de lucru prin care să se poată atinge obiectivele țintite.

În sinteza de mai jos, fiecare domeniu (cognitiv, afectiv) a fost asociat cu nivelurile de învățare, acțiunile concrete presupuse de acestea, obiectivele și, respectiv, cu posibile propuneri de metode de formare.



Domeniul cognitiv

Niveluri	Acțiuni concrete	Obiective	Metode
Reamintirea unor informații cunoscute, recunoașterea unor informații, ordonarea în liste, succesiuni etc.	Repetare, reproducere, definire, recunoaștere, ordonare, listare	Participanții își reamintesc cunoștințele preexistente privind etapele formării și locul metodelor în ciclul formării; recunosc, descriu și ordonează aceste etape	Hartă conceptuală Alte metode (inclusiv digitale): quiz (Da/Nu, Adevărat/Fals), timeline (ordonarea cronologică/logică a unor idei/activități), descoperirea unor „intruși” , peer teaching (participanții pun în comun „bucăți de informație”), liste de cuvinte (pentru realizarea unei definiții)

Înțelegerea, formularea unor opinii față de cunoștințele noi, interpretarea/formularea informațiilor din perspectiva proprie, oferirea de exemple, clasificarea informațiilor dobândite, analize comparative, schematizarea, realizarea de diagrame de proces	Înțelegere, clasificare, discutare, estimare, selectare, parafrazare, explicare, formulare, exemplificare, asociere	Participantii oferă exemple concrete relative la rolurile metodelor de formare și le clasifică în funcție de 3 criterii (aspecte pozitive, limitări, elemente de îmbunătățit)	Fișe cu contexte de exemplificat, conform unor cerințe specifice Alte metode (inclusiv digitale): crearea unei scheme cu pași și etape, infografice, peer teaching, vot/sondaj argumentat
---	--	--	---

Aplicarea, utilizarea informației în moduri noi	Demonstrare, dramatizare, ilustrare, interpretare, compunere, organizare, rezolvare, folosire, scriere, alegere	Participanții selectează, ilustrează și demonstrează problemele și consecințele ignorării principiilor de învățare la vârsta adultă, pornind de la exemplificări sau imagini	Studiu de caz Alte metode (inclusiv digitale): realizarea unui afiș, brainstorming, brainwriting, povestea în 6 cuvinte, checklist
---	--	---	---

Analiza, sevențierea conceptelor în mai multe componente, descrierea acestor componente și a conexiunilor cu ansamblul, identificarea celor mai importante elemente, ierarizarea componentelor, integrarea componentei într-un context mai larg	Comparare, selectare, diferențieri și similitudini, formularea de întrebări, experimentare, identificare, clasificare, evidențiere	Participanții identifică, enunță, sevențiază, descriu și ierarhizează etapele implementării metodelor de formare	Storyboard Alte metode (inclusiv digitale): think-pair-share, bulgărele de zăpadă, hartă conceptuală
---	---	---	---

Evaluarea, formularea de argumente bazate pe criterii și standarde, evaluarea și argumentarea unor idei, propuneri, elaborarea de criterii, argumente pro și contra	Comparare, concluzionare, evaluare, justificare, sintetizare, argumentare, identificarea valorii, formularea de ipoteze	Participanții formulează argumente pro și contra metodelor tradiționale/metodelor digitale de formare	Dezbaterea Alte metode (inclusiv digitale): troika consulting, acvariu, world café
Crearea, îmbinarea elementelor într-un tot coerent, definirea componentelor unei noi structuri, generarea de noi puncte de vedere, utilizarea de ipoteze, explicarea unui proces, implementarea unei idei	Construire, generare, creare, dezvoltare, formulare, scriere, planificare, organizare	Participanții propun, concep, planifică și prezintă o metodă de formare proprie	Joc de rol Alte metode (inclusiv digitale): proiectul, metafore vizuale, întrebarea paradoxală

Domeniul afectiv

Niveluri	Acțiuni concrete	Obiective	Metode
Receptarea ideilor, situațiilor; disponibilitatea de a le accepta; ascultarea, atenția selectivă	Întrebare, descriere, definire, observare, arătare, ascultare	Participanții conștientizează atitudinile celorlalți, observă și ascultă persoanele din grup; identifică elemente ale comportamentului nonverbal	Icebreaker (prezentarea participanților prin asocierea caracteristicilor de personalitate cu literele prenumelui) Alte metode (inclusiv digitale): discuția dirijată, lectura, expunere/prezentare, urmărire material video, focus group, quiz de memorie sau de asocieri

Reacția, răspunsul activ, limitat, la idei și situații, urmarea indicațiilor, răspuns voluntar, dorința de a reacționa, descoperirea de noi modalități a (inter)acționa/a participa	Încercare, aprobare, întrebare/solicitare, comunicare, concentrare, discutare, reacție	Participanții sunt motivați să reacționeze, să se implice și să răspundă în raport cu o temă dată, d.e. „Ce obiective se pot atinge prin metoda...”	Rating scale Alte metode (inclusiv digitale): buzz groups brainstormig, întrebarea paradoxală, brainwriting, peer teaching, eseul de 1 minut, quiz
Valorizarea/Aprecierea, disponibilitatea de a fi perceput prin asociere cu anumite idei și comportamente, dezbaterea, sprijinirea unor idei, optarea pentru o idee, convingeri și atașamente față de anumite valori, consolidarea apartenenței la grup, exprimarea preferințelor, inițierea de activități de grup pentru a obține consens, afirmarea și apărarea convingerilor	Asumare, acceptare, alegere, dorință, explicare, justificare, preferință, împărtășire, argumentare	Participanții propun și justifică prin argumente preferința în legătură cu o temă dată, d.e. „Care metodă s-ar putea potrivi tuturor stilurilor de învățare?”	Întrebarea paradoxală Alte metode (inclusiv digitale): rating scale, dezbatere, brainstorming (cele mai bune 5 metode de formare)

Organizarea, aducerea în comun a unor valori și convingeri diferite, corelarea unor noi valori cu cele preexistente, constituirea unor valori de grup, identificarea unor caracteristici ale valorilor asumate, cântărirea alternativelor, găsirea de soluții pentru a împăca convingeri diferite/armonizarea	Negociere, examinare, teoretizare, discutare, adaptare, modificare, integrare, evaluare	Participantii negociază și armonizează puncte de vedere diferite cu privire la întrebările relevante pentru cunoașterea grupului țintă	Proiect: Crearea unui formular google de înscriere la un curs de formare Alte metode eficiente (inclusiv digitale): Joc de rol, portofoliu, bulgărele de zăpadă, troika consulting, diagrame VENN (d.e. valori existente, valori dobândite), 15 % soluții
---	--	---	---

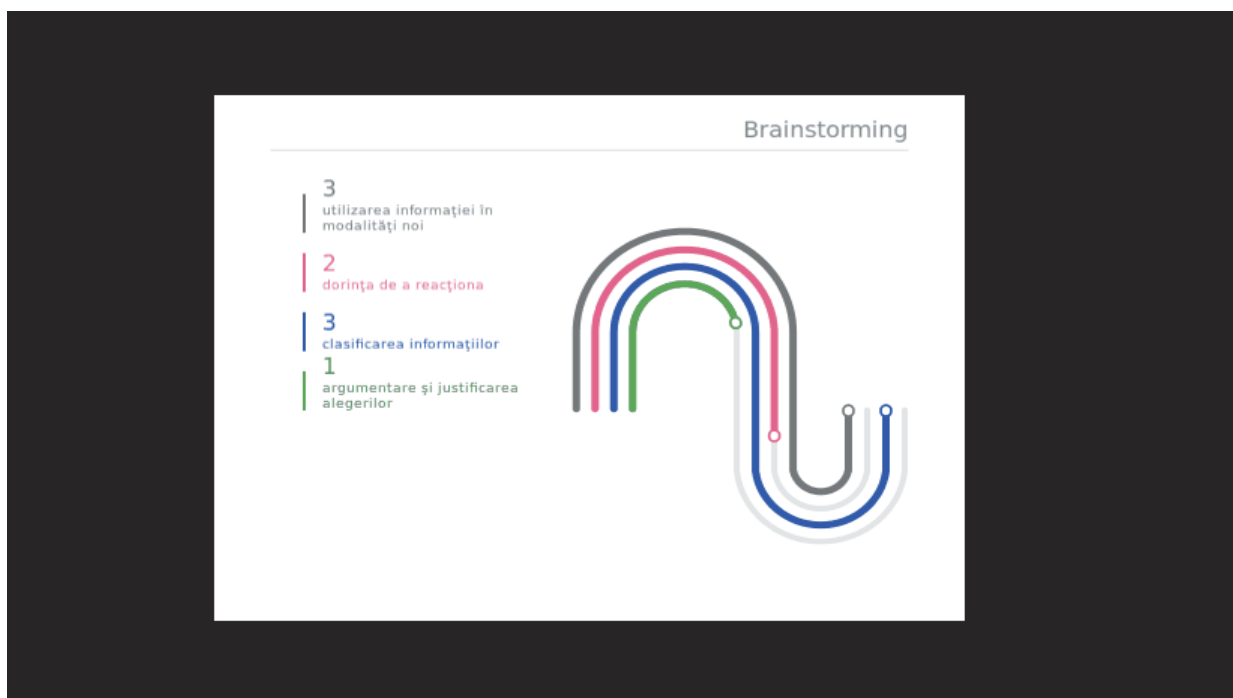
Caracterizarea prin aprecieri sau seturi de aprecieri, dezvoltarea unui comportament coerent pe baza unui set de valori, ajustări personale, profesionale, sociale și emoționale, disponibilitatea de a-și revizui opiniile și de a le schimba, atunci când faptele și propriile concluzii le necesită, dezvoltarea unei filosofii coerente, comportament în conformitate cu noile valori asumate, setarea de obiective proprii	Revizuire, acțiune, încurajare, influențare, justificare, integrare, sintetizare, rezolvarea de probleme	Participantii își propun obiective concrete de învățare în raport cu o metodă de formare și sintetizează într-un ansamblu coerent opiniile proprii	Metafore vizuale (realizarea unui afiș sintetizeze prin imagini simple și simboluri obiectivele atinse printr-o metodă dată) Alte metode eficiente (inclusiv digitale): troika consulting, portofoliul/proiectul world cafe, think-pair-share
---	---	---	---

Aplicație. Rating scale

Pornind de la o metodă propusă de formator - sau la alegerea participanților -, cursanții vor identifica patru obiective din cele discutate anterior, pe care metoda selectată le poate atinge. Pentru fiecare obiectiv, vor acorda note de la 1-4 (acestea se pot repeta), ierarhizând astfel obiectivele în funcție de gradul lor de „acoperire” prin metoda propusă.

Adaptare digitală

Utilizând aplicația datagifmaker, exercițiul se poate adapta digital, cu avantajul că există și un rezultat grafic și animat al ierarhizării preferințelor. Acesta se poate salva în cloud (link-ul salvat va conduce către graficul animat) sau printr-un printscreen.



Rating scale „Ce obiective se pot atinge prin brainstorming?”, exercițiu realizat cu aplicația datagifmaker. withgoogle.com

Varianta animată: <https://storage.googleapis.com/gweb-newsdata-viz-tool.appspot.com/uploads/f73a58f5-9adb-49cf-8643-3311354f355a.gif>

Debriefing

Exercițiul a fost util pentru (re)trecerea în revistă a obiectivelor? Cum ați procedat pentru stabilirea acestora în relație cu metoda de formare?

Au existat dificultăți de asociere obiectivelor cu metoda? De ce?

Ați resimțit nevoia formulării unor obiective mai specifice, conectate mai strâns cu un anumit conținut de învățare?

Au ajutat elementele grafice la acordarea punctajelor? Au condus la regândirea/renotarea unor obiective?

Experiența a fost plăcută, sarcina de lucru a fost ușoară?

În ce contexte de învățare ar mai putea fi folosit acest instrument digital?

2. METODELE DE FORMARE ȘI PRINCIPIILE ANDRAGOGIEI

Principiile de învățare la vârsta adultă au fost formulate de Malcolm Knowles (1984), cercetător cu activitate de pionierat în domeniul studierii formării adulților, cunoscut pentru dezvoltarea teoriei andragogiei, știința care ca obiect teorie și practica formării adulților.

Andragogia propune 5 principii, formulate ca axiome care, cunoscute de către formator și încorporate în procesul de formare, pot asigura un succes și o eficiență mai mari programului.

1. Învățarea este autonomă și autogestionată
2. Învățarea se bazează pe experiență și utilizează cunoștințe preexistente
3. Învățarea are relevanță practică
4. Învățarea este orientată către obiective clare și semnificative
5. Învățarea se bazează pe o motivație intrinsecă

1. *Învățarea adulților este autonomă și autogestionată*

Adulții își asumă responsabilitatea pentru propriul proces de învățare: își cunosc nevoile de învățare, își stabilesc obiective, aleg modalitatea prin care învață, parcurg, colectează, sistematizează materiale de învățare și își evaluează progresul.

De ce e important acest principiu

Adulții au un rol activ în propria educație, ceea ce înseamnă că procesul de învățare, autonom, depășește granițele îndeplinirii unei simple sarcini de lucru sau abilitatea de a colabora cu alții. Adultul trebuie să fie partea integrantă a procesului de învățare, pe tot parcursul acestuia.



Când contextul de învățare permite, solicită, încurajează și utilizează autonomia participanților, aceștia se concentrează mai bine asupra activităților propuse prin metodele de formare, acordă mai multă atenție materialelor de documentare sau aplicațiilor și performează mai bine în cadrul activităților colaborative.

Ce metode de formare pot fi utile

Metode de formare care: permit un grad mare de libertate și de alegere, încurajează auto-exprimarea, propun formularea de idei și opinii, încurajează susținerea punctelor de vedere, sprijină auto-evaluarea și feedback-ul primit de la alți participanți, precum: *brainstorming*, *dezbatere*, *think-pair-share*, *proiect*, *portofoliu*.

2. Învățarea se bazează pe experiență și utilizează cunoștințe preexistente

Adulții sunt participanți informați și experimentați și utilizează în procesul de învățare experiența și cunoștințele dobândite anterior, precum și propriul sistem de valori și opinii.

De ce e important acest principiu

Este necesară identificarea și valorificarea experienței de viață, de parcurs educațional și profesional în cadrul training-ului, ca resursă de învățare și ca oportunitate de colaborare. Cunoștințele anterioare trebuie conectate eficient cu teoriile și conceptele nou-introduse prin crearea unui mediu propice colaborării și schimbului de idei și bune practici.

De asemenea, trebuie luată în considerare experiența de învățare anterioară și (eventual) ca potențială resursă negativă, care poate trezi anxietate ori poate demotiva. Este necesară o valorizare a cunoștințelor și o atenuare a posibilelor asocieri neplăcute, de tipul formare = „plictiseală”, „monotonie”, „dezinteres” etc.

Ce metode de formare pot fi utile

Metode de formare care: valorifică și reamintesc/utilizează cunoștințele deja dobândite, încurajează aplicarea frecventă a noțiunilor noi și crearea de conexiuni cu cele preexistente, permit reflecția asupra materialelor de studiu, oferă posibilitatea de a colabora, schimba opinii, precum: *hartă conceptuală, lectura, quiz, întrebarea paradoxală, peer teaching, puzzle.*

3. Învățarea are relevanță practică

Adulții învață mai bine prin activități practice, care oferă soluții pentru situații și provocări cu care se confruntă la job. Învățarea este considerată o resursă valoroasă atunci când oferă posibilități aplicative și răspunde unor nevoi profesionale.

De ce este important acest principiu

Este recomandată includerea de exerciții și aplicații care se pot valorifica ulterior în cazuri specifice și care conectează învățarea cu situații de viață concrete.

Prezentările lungi, activitățile care presupun memorizare de informație nu sunt eficiente și demotivează.

Ce metode de formare pot fi utile

Metode de formare care: presupun activități variate de aplicare, transpunerea în contexte practice și profesionale a noțiunilor parcurse și a conținuturilor de învățare, precum: *studiu de caz, joc de rol, eseul de 1 minut* (d.e. provocări de tipul: „cu ce mă ajută?”, „cum aș putea folosi?”, „cum pot adapta?”).

4. Învățarea este orientată către obiective clare și semnificative

Adulții învață selectiv, alegând ceea ce este semnificativ pentru necesitățile proprii din viața personală, socio-profesională, familială ori pentru dezvoltarea personală sau profesională.

De ce este important acest principiu

Dacă tema și subiectele parcursului de formare nu prezintă un interes direct sau nu au o importanță pragmatică și un sens ușor de identificat, participanții sunt mai puțin înclinați să învețe, să se implice, să relaționeze etc. Adulții trebuie să știe ce vor obține în urma unui program de formare sau în urma participării la activități aplicative. De aceea, obiectivele trebuie explicate clar la începutul cursului și corelate adecvat cu metodele de formare.

Pe parcursul exercițiilor aplicative și la finalul acestora, prin întrebările de debriefing, participanții vor fi încurajați să identifice propriile interese și gradul de satisfacție în raport cu necesitățile proprii de învățare.

Ce metode de formare pot fi utile

Metode de formare care: presupun o orientare către rezultate concrete, rezolvarea de probleme, identificarea de soluții, ori oferă posibilitatea de a testa imediat o teorie, precum: *15 % soluții, brainwriting, întrebarea paradoxală, studiul de caz.*

5. Învățarea se bazează pe o motivație intrinsecă

În procesul de învățare la vârsta adultă au fost identificați 6 factori-sursă ai motivației:

- *relaționarea*: colaborarea, asocierea pe bază de idei și/sau experiență cu alți participanți
- *nevoia de a răspunde așteptărilor care provin din exterior*
- *utilitatea socială și stima de sine*: îmbunătățirea competențelor profesionale și a serviciilor oferite comunității
- *cariera*: obținerea unui statut profesional mai bun, securizarea locului de muncă
- *„spargerea” rutinei*: schimbarea orarului și activităților zilnice, reducerea stresului, experimentarea
- *interesul cognitiv*

De ce este important acest principiu



Unii dintre acești factori reprezintă facilitatori ai motivației intrinseci (recunoaștere, valorizare, încredere, dezvoltare personală, auto-exprimare), alții reprezintă elemente ale motivației extrinseci (competiția cu alții, răspunsul la așteptările celorlalți, securizarea locului de muncă).

Adulții învață mai eficient și rețin informațiile pe termen lung atunci când programul de formare răspunde primordial unor motivații intrinseci, fără ca acest lucru să însemne că factorii externi nu contribuie la menținerea motivației.

Ce metode de formare pot fi utile

Metode de formare care îmbină cele două tipuri de motivații, care încurajează și mențin o competiție pozitivă, răspund nevoii de eliminare a stresului, propun forme de învățare prin de tip schimb între participanți, oferă posibilitatea de a vedea lucrurile dintr-o perspectivă diferită: *peer teaching*, *think-pair-share*, *bulgărele de zăpadă*, *joc de rol*, *troika consulting*, *dezbatere*.

Pentru verificarea includerii principiilor de învățare la vârsta adultă în designul și implementarea metodelor, vă propunem mai jos un checklist util.

Checklist

Principiile învățării la vârsta adultă

Participanții sunt implicați în derularea activităților: alegerea echipelor, stabilirea de obiective proprii, selectarea subiectelor de discuție, formularea de întrebări și sugestii, feedback ☐

Participanții pot interacționa frecvent, pot schimba opinii, colabora, dezbate ☐

Participanții au la dispoziție multiple modalități de informare (prezentare, lectură, link-uri, studii de caz), pentru a-și dirija propriul proces de învățare ☐

Sunt utilizate metode care încurajează luarea de decizii, inițiativa, autocoordonarea □

Metodele necesită aplicarea abilităților de sinteză, rezolvare de probleme, folosirea informației în moduri noi □

Programul facilitează activități de învățare prin colaborare/peer teaching □

Participanții sunt implicați în exerciții care folosesc și valorizează, ca resursă educațională, experiența și cunoștințele anterioare ale acestora □

Activitățile includ realizarea unui portofoliu/storybook/proiect, pentru a permite modalități multiple de exprimare □

Activitățile oferă un element surpriză ori suspans, propun metode originale sau mai puțin utilizate □

Există activități care propun un timp limită, stimulează competiția, prevăd un feedback rapid □

Se formulează obiective clare, se reamintesc obiectivele pe parcurs, se sintetizează punctele cheie la finalul activității/zilei, se concluzionează asupra sesiunii □

Participanții pot oferi, la finalul unei sesiuni, o imagine sintetică asupra zilei de formare (imagini, cuvinte cheie, minipoveste sau minieseu) □

Exercițiile se finalizează prin întrebări de debriefing, cu scopul de a evidenția opiniile, emoțiile, nivelul de interes etc. □

Sunt utilizate metode care provoacă, stimulează, creează motivația de a reacționa, răspunde, apăra un punct de vedere □

Sunt ascultate și valorizate opiniile minoritare și se propun activități care realizează conexiuni între idei și opinii, care pot integra părerile diferite într-un ansamblu conceptual extins □

Rezultatele sarcinilor de lucru sunt expuse într-un loc vizibil, colectate în cadrul unui portofoliu, discutate □

Sunt evidențiate valențele practice ale activităților și modalitățile de utilizare în viața profesională sau personală □

Sunt oferite exemplificări, cu accent pe problemele tehnice sau mai puțin cunoscute □

Participanții sunt încurajați să utilizeze și să împărtășească propria experiență, tips and tricks ori bune practici profesionale □

Sunt solicitate formulări de așteptări proprii în raport cu programul de formare (la începutul parcursului de formare) și analiza modalității în care acesta a răspuns acestor așteptări (la finalizarea programului) □

Se prevede o modalitate anonimă de a primi sugestii și opinii pe parcursul formării: „cutia cu idei”, „peretele opiniilor” etc. □

Teoria este aplicată frecvent, pe cât posibil imediat după introducerea și prezentarea de noi subiecte

Activitățile au un nivel de dificultate adecvat, nu stresează sau frustrează □

Contextul de învățare este deschis, sunt favorizate schimburile de învățare formator-grup, participanții se simt confortabil să discute, să ridice probleme, să-și exprime dezacordul ☐

Sunt favorizate activități de reflecție, observație, autoevaluare ☐

Sunt utilizate metode de formare diverse, cu alocări de timp variabile ☐

Ce s-ar putea adăuga? Completați cu alte idei

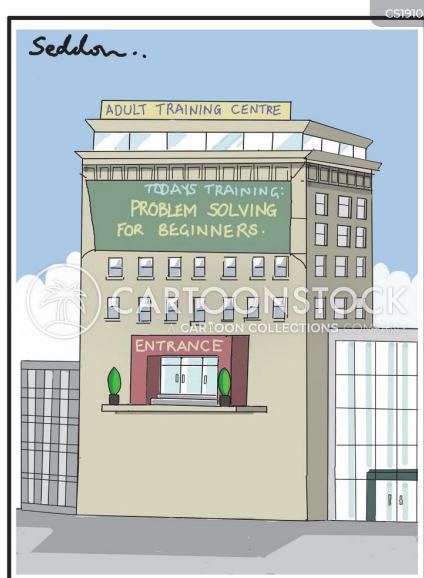
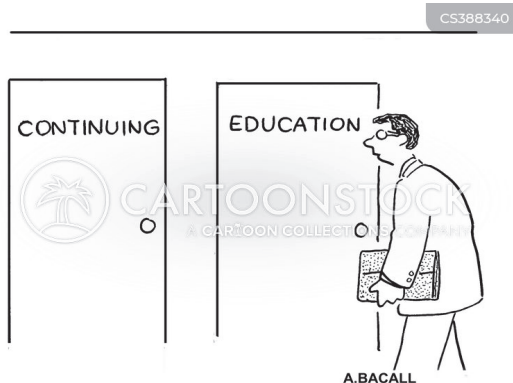
Aplicație. Studiu de caz

Formatorul poate propune participanților un exercițiu de tip studiu de caz „altfel”. Acesta va utiliza, în locul unui text, imagini sugestive, care sintetizează cu umor problemele generate de ignorarea principiilor de învățare la vârsta adultă.

Participanții, departajați pe echipe, vor primi imaginile și vor încerca să identifice un principiu încălcat, oricât de provocator poate părea la prima vedere asocierea. Apoi, după alegerea unui principiu care poate fi corelat cu imaginea, echipele vor explica modalitatea în care principiul nu este respectat (cum anume se procedează greșit?) și își vor argumenta alegerile, prezentate în plen de un purtător de cuvânt al grupei.



"Great first practice. Tomorrow I'll teach you how to land."



Imagini preluate de pe site-ul cartoonstock.com

Adaptare digitală



72

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



Același exercițiu se poate realiza în mediul online, pe o platformă educațională care permite separarea participanților pe grupe/camere și monitorizarea, ghidarea, facilitarea, prin rotație, a discuțiilor.

Debriefing

A fost dificilă asocierea unei imagini cu un principiu încălcat? Sarcina de lucru suscită opinii diferite în cadrul echipei?

Cum a ajutat la re(trecerea) în revistă principiilor învățării la vârsta adultă și la fixarea noțiunilor nou dobândite?

Ce competențe au fost necesare pentru a formula un răspuns la provocarea aplicației? (d.e. rezolvare de probleme, orientare către rezultat, abilități de negociere).

În ce măsură imaginile pot fi percepute și ca exemple pozitive?

3. STILURILE DE ÎNVĂȚARE ȘI UTILIZAREA ADECVATĂ A METODELOR

La ora actuală, Modelul Stilurilor de Învățare (MLS), realizat de David Kolb, este recunoscut ca fundament al înțelegerii tipologiilor de învățare și comportamentului uman în cadrul procesului de formare.

David Kolb și-a publicat modelul stilurilor de învățare în 1984, după ani de cercetare, aplicare și dezvoltare a acestuia, în cartea „Experiential learning: experience as the source of learning and development”, din 1984.

Modelul propus funcționează pe 2 niveluri:

3.1. NIVELUL 1: 4 ETAPE ALE CICLULUI ÎNVĂȚĂRII

Kolb propune ciclul învățării ca principiu de bază al MLS; acesta constă în 4 etape:

1. **Experiența concretă:** participanții la procesul de învățare colectează informația și dobândesc un tip specific de experiență; verbul definitoriu: *a simți*.
2. **Observația reflexivă:** participanții au deja o experiență - individuală și de grup - dobândită, în etapa anterioară; își amintesc, discută ceea ce au văzut și simțit pe parcursul acesteia; verbul definitoriu: *a observa*.



3. **Conceptualizarea abstractă/Formarea conceptelor abstracte:** participanții integrează experiența, extrag concluzii, încadrează experiența în tipare cunoscute, formulează teorii și reguli; verbul definitoriu: *a gândi*.

4. **Experimentarea activă/Testarea conceptului în situații noi:** participanții selectează ce anume din ce au învățat va fi folosit pentru a îmbunătăți sau schimba opțiunile pentru viitor; verbul definitoriu: *a face*.

Astfel, ciclul presupune o permanentă reluare a etapelor, în care:

- **experiența concretă** oferă material pentru **observații și reflecție**
- **observațiile și reflecțiile** conduc la realizarea și formarea de **concepte abstracte**
- **conceptele** pot fi **experimentate activ** într-un context nou
- **experimentarea activă** generând o nouă **experiență concretă**

o La modul ideal, participantul parcurge toate etapele: experiență, reflecție, concepte abstracte și experimentare.

o Ciclul învățării poate începe în orice etapă.

o Ciclul poate fi reluat continuu.

3.2. NIVELUL 2: 4 STILURI DE ÎNVĂȚARE (reprezentând îmbinare a două faze succesive din ciclul învățării)

Activ/Divergent: Experiența concretă + Observația reflexivă

Reflexiv/Asimilator: Observația reflexivă + Conceptualizarea abstractă

Teoretic/Convergent: Conceptualizarea abstractă + Experimentarea activă

Pragmatic/Acomodator: Experimentarea activă + Experiența concretă

Stilul Activ/Divergent îmbină experiențele concrete cu observația reflexivă (verbele *a simți* și *a observa*):

participă la experiențe concrete/face
observă ceea ce a făcut
reflectează la experiența avută pentru a o înțelege cât mai bine

Stilul Reflexiv/Asimilator învață prin conceptualizare abstractă și observație reflexivă (verbe: *a observa* și *a gândi*):

procesează informațiile la nivel cognitiv
le sistematizează în concepte abstracte
nu are nevoie să facă ceva practic

Stilul Teoretic/Convergent învață prin conceptualizare abstractă și experimentare activă (verbe *a gândi* și *a face*):

înțelege teoriile și conceptele abstracte
se implică în experiențe concrete ca să le demonstreze

Stilul Pragmatic/Acomodator utilizează atât de experiența concretă, cât și experimentarea activă (verbe *a face* și *a simți*):

are nevoie de experiențe concrete și experimentare ca bază a învățării
învață prin acomodarea cu o provocare/experiență la care participă

3.1.3. Caracteristici ale stilurilor de învățare

Stilul Activ/Divergent - caracteristici:

- capacitatea de a vedea situații și idei din variate perspective
- sensibilitate
- dorința de implicare în experiențe noi
- open minded
- formarea de opinii pe baza sentimentelor și intuiției



- folosirea imaginației și colectarea de informație pentru a rezolva probleme
- performare în contexte de învățare în care este nevoie de generarea de idei, colaborare, activități de grup, creativitate, imaginație și emoție

Metode de formare: joc de rol, studiu de caz, brainstorming, întrebarea paradoxală, activități în echipă și perechi (bulgărele de zăpadă, troika consulting), metode noi/inedite, originale și provocatoare, care reprezintă o experiență (buzz group, quiz, simulări)

Stilul Reflexiv/Asimilator - caracteristici:

- capacitatea de a observa din perspective diferite
- abordare logică, precisă
- preferarea explicațiilor clare și concise în locul unei aplicații practice care să conducă la formularea propriilor explicații
- preferarea teoriilor și a conceptelor abstracte bazate pe fapte concrete și cu valoare practică
- colectarea de informații de la grup și despre sine în variate contexte și sarcini de lucru și analizarea acestora
- amânarea unor concluzii definitive asupra situațiilor - observația este un proces continuu
- performează în contexte de învățare în care există timp de reflecție și pregătire, observarea celorlalți și reflectarea asupra activităților, analiză riguroasă

Metode de formare: expunerea, lectura, acvariul, joc de rol (observator, raportor), studiul de caz, dezbateră (observator), brainstorming, brainwriting

Stilul Teoretic/Convergent - caracteristici:

- găsirea de soluții la probleme practice
- identificarea de utilizări practice ale teoriilor și ideilor
- preferarea sarcinilor de lucru clare, tehnice
- experimentarea de noi idei, aplicări practice ale ideilor



- adaptarea și integrarea observațiilor și experiențelor în teorii
- abordarea logică, în etape de proces
- îmbinarea de fapte, situații, exemple diferite și disparate în teorii de ansamblu
- preferarea de scheme raționale, logice, coerente
- procesarea informațiilor pe bază de principii, modele, matrice funcționale
- performează în contexte de învățare sistematice, care lucrează cu ipoteze și metodologii, propun activități cu un scop clar, bine structurate ori în care se dezbate idei, se analizează și se realizează comparații

Metode de formare: expunere; lectură comparativă; utilizarea de scheme, diagrame, infografice; proiect; dezbateri; întrebarea paradoxală; 15% soluții; storyboard; hartă conceptuală

Stilul Pragmatic/Acomodator - caracteristici:

- testarea de idei, teorii, metode, pentru a le putea verifica valoarea practică
- abordare orientată către un obiectiv clar
- implicarea în activități care fac o conexiune directă cu teoria
- preferarea unui ritm rapid și eficace de lucru
- inițiativă, decizie asumată
- rezolvarea de probleme concrete
- folosirea analizelor și teoriilor celorlalți pentru a aplica o soluție
- performează în contexte de învățare unde există termene limită, presupun identificarea de soluții, testarea de teorii, aplicarea unor idei, utilizarea de metode variate, lucrul cu template-uri prestabilite care pot fi completate sau reproduse

Metode de formare: troika consulting, quiz, buzz groups, completări de fișe, joc de rol, peer teaching

Noul Model al Stilurilor de învățare

Cercetările ulterioare Modelului propus de Kolb (2011) - și sintetizate în ceea ce se numește „The Kolb Learning Style Inventory 4.0/ KLSI 4” - au arătat că cele 4 stiluri de învățare originale pot fi regândite mai specific în 9 tipologii de învățare:

Inițiator, Experimentator, Imaginativ, Reflexiv, Analitic, Gânditor, Decizional, Activ, Adaptiv

Acestea au fost obținute prin îmbinarea a trei faze ale ciclului învățării și nu a două, cum propunea modelul inițial.

Factori cheie care influențează stiluri de învățare

Au fost identificate mai multe elemente cheie care pot avea impact asupra stilului de învățare preferat, printre care:

- competențele adaptive
- cariera, profesia aleasă
- specializarea, parcursul educațional
- tipul de personalitate

Deși, în general, fiecare participant poate fi asociat cu un stil de învățare preferat, în practică se testează întotdeauna variate modalități de abordare a învățării, care conduc la aplicarea unor modele/stiluri combinate.

Metodele propuse trebuie să fie concepute suficient de variat - îmbinând tehnici „conservatoare” cu aplicații inedite - astfel încât să răspundă abordărilor tuturor formelor de învățare.

Aplicație. Brainstorming/întrebarea paradoxală

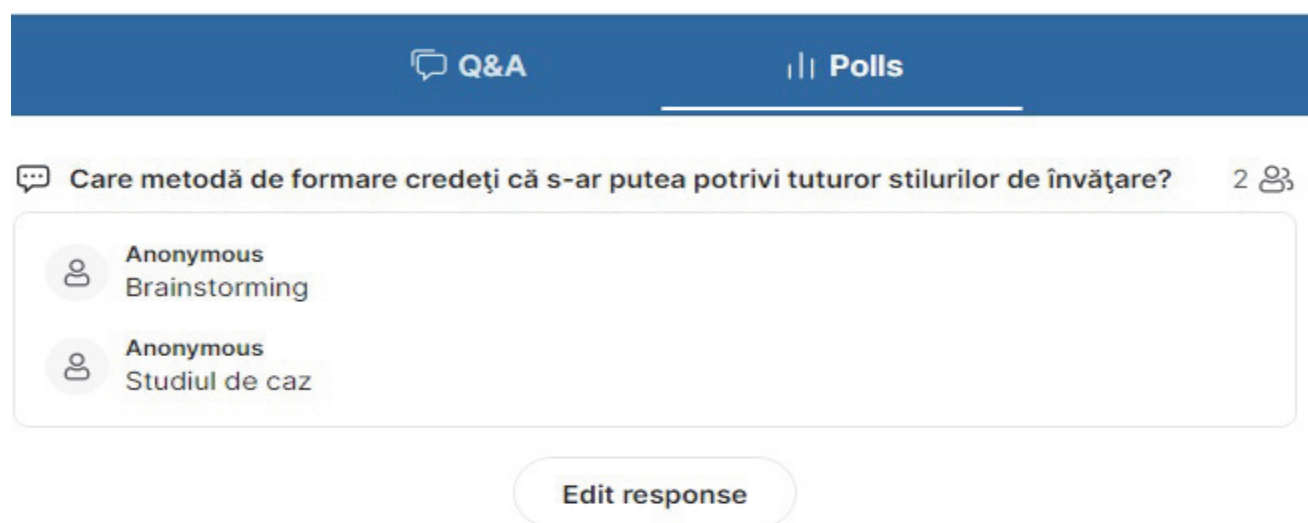
„Care metodă de formare credeți că s-ar putea potrivi tuturor stilurilor de învățare?”

Formatorul anunță activitatea și, dacă aceasta nu este cunoscută, o explică succint.

Metoda propusă este un tip de brainstorming mixat cu o întrebare paradoxală. De vreme ce stilurile sunt atât de diferite, colectarea de idei are ca scop abordarea problematicei dintr-un punct de vedere nou, cu găsirea unei soluții de mediere între elemente aparent disparate.

Adaptare digitală

Aceeași întrebare se poate adapta digital utilizând aplicația slido.com; astfel, se pot colecta răspunsuri rapide și concomitente de la toți participanții, iar dinamica propunerilor se poate monitoriza în timp real. De asemenea, se pot identifica rapid alegerile care se repetă, pentru etapa ierarhizării.



Brainstorming & întrebare paradoxală „Care metodă de formare credeți că s-ar putea potrivi tuturor stilurilor de învățare?”, exercițiu realizat cu aplicația slido.com

Debriefing

Cum a fost percepută metoda „întrebare paradoxală” inițial și care au fost opiniile după aplicarea metodei? A funcționat aceasta ca metodă de mediere a unor aspecte aparent ireconciliabile?

Vi s-a părut ușor să lucrați cu aplicația digitală? Ce avantaje ar avea aceasta? Ce dezavantaje ar genera?

În ce măsură metoda este conectată cu conținutul de învățare? Ce obiective s-au atins?

4. CUNOAȘTEREA GRUPULUI ȚINTĂ

4.1. IMPORTANȚA CUNOAȘTERII GRUPULUI ȚINTĂ

Cunoaștere a grupului țintă atunci când se planifică un program de formare este o etapă fundamentală a designului de curs, care, desigur, nu se limitează la cunoașterea numărului participanților, a profesiei sau a backgroundului educațional, deși toate aceste elemente sunt importante.

Pentru planificarea și livrarea eficientă a tehnicilor și metodelor de formare - în special atunci când vorbim despre abordarea unor subiecte tradiționale dintr-o perspectivă nouă, precum, de exemplu, implementarea unor instrumente digitale în „corpul” metodelor de formare - , este esențial să se cunoască, pe cât mai bine posibil, profilul acurat al grupului țintă, pentru a putea:

- planifica exerciții și aplicații cu o rată de succes cât mai mare
- evalua măsura în care participanții sunt dispuși să participe la aplicații inovative
- motiva implicarea și susține interesul pe tot parcursul programului
- obține un rezultat optim în procesul de transfer de cunoștințe, dobândirea abilităților și însușirea atitudinilor vizate
- crea un context de învățare plăcut, destins, lipsit de constrângeri
- identifica raportul optim între tipurile de tehnici care pot fi utilizate în funcție de:
 - o disponibilitatea de implicare a participanților (prezentare cu material vs. brainstorming)
 - o disponibilitatea de colaborare (activități individuale vs. activități de grup)

4.2. CRITERII DE ANALIZĂ A GRUPULUI ȚINTĂ

1. Câți participanți?

Dimensiunea grupului este importantă în conceperea metodelor și a aplicațiilor practice. Este, astfel, necesar să se orienteze alegerea acestora în funcție de:

- numărul de echipe care se pot forma
- durata aproximată a fiecărui exercițiu în funcție de numărul de participanți
- necesitatea selectării de aplicații scurte sau mai extinse
- modalitatea de implementare: online, hibrid, fizic
- timpul necesar pentru explicații, ghidare și sprijin, debriefing

2. Cât de divers este grupul?

Grupurile sunt rareori omogene, constituindu-se dintr-o diversitate de vârste, genuri, background-uri educaționale, personalități, temperamente, motivații de participare etc.

O analiză de profil anterioară formării este necesară pentru a propune metode de formare care să fie acceptate la nivel general de participanți.

Astfel, varietatea grupului de participanți poate fi determinantă în gândirea unor exerciții practice, în funcție de:

- necesitatea acordării timpului adecvat pentru participarea, auto-exprimarea fiecărui participant
- nevoia de a crea o dinamică de grup, de a stimula colaborarea
- nevoia de a concepe metode aplicabile individual, frontal și pe echipe

3. Tema programului de formare este adecvată necesităților profesionale?

Este bine să se cunoască principalele sarcini și activități de serviciu ale participanților, pentru a avea o bună înțelegere asupra selectării metodelor de training utilizate, a exemplelor folosite, a sarcinilor de lucru etc.

Astfel, acestea trebuie concepute în așa fel încât să:

- răspundă cât mai bine nevoii de dobândire sau aprofundare a cunoștințelor necesare job-ului
- exerseze competențe în conexiune cât mai directă cu activitatea profesională
- abordeze probleme curente întâlnite în context profesional
- stimuleze sinergiile grupului pentru a oferi soluții, exemple de bune practici, schimburi de experiență etc.

4. Care sunt cunoștințele și experiența participanților în domeniul programului de formare?

Este important să se cunoască nivelul de cunoștințe și de relaționare a participanților cu subiectele abordate în cadrul training-ului, pentru a crea aplicații care să poată să:

- se adapteze nivelului de cunoaștere a temelor de către participanți
- fie concepute etapizat, secvențial sau în „blocuri”
- răspundă nevoii de timp pentru realizarea acestora

5. Care este nivelul de competențe digitale?

Conceptul de „alfabetizare digitală” este complex și implică o serie de abilități, atitudini și cunoștințe, precum:

- utilizarea eficientă a computerului, smartphone-urilor, tabletelor și altor device-uri
- operarea de software-uri și aplicații digitale simple (motoare de căutare, email, rețele sociale, jocuri digitale)
- abilități de comunicare și de interpretare a informației în online, imaginea și reputația virtuală

Toate acestea fac deja parte din viața cotidiană socială și profesională și sprijină orice demers sau sarcină profesională: conectarea, rezolvarea de probleme, găsirea de informații, alegerea unei formări profesionale etc.

Prin „alfabetizare digitală” se înțelege un complex de competențe (abilități, cunoștințe, atitudini) necesare pentru a accesa și opera instrumente conectate prin internet, pentru a utiliza eficient software-urile de bază, de a naviga în online și a utiliza resursele virtuale, în scopul de a comunica și de a îndeplini sarcini socio-profesionale.

Pentru un program de formare care include utilizarea de aplicații/exerciții digitale, este bine să se cunoască gradul de alfabetizare digitală al participanților, ceea ce, mai precis, include:

- **abilități foto-vizuale:** înțelegerea designului grafic și a interfețelor de navigare (înțelegerea și prelucrarea rapidă a informațiilor privind simbolurile și imaginile digitale: buton de căutare, derulare meniu, icon-uri; abilități de căutare și orientare pe un site sau o aplicație)
- **abilități de prelucrare și creare:** modificarea unui conținut digital preexistent de tip text, audio, imagine, video, folosind instrumente digitale; crearea de conținut pe baza unor resurse digitale (editarea unei imagini, crearea unui meme, publicarea unui video cu subtitrări)
- **abilități de limbaj media:** înțelegerea rapidă de conținut de tip text, flexibilitate cognitivă pentru a naviga printre hyperlink-uri și variate formate de text, capacitatea de a distinge informația esențială
- **abilități de relaționare:** utilizarea rețelelor de socializare și profesionale, a instrumentelor și aplicațiilor online de comunicare și interacțiune socio-profesională
- **cunoștințe de utilizare în paralel a mai multor aplicații,** gestionarea și prelucrarea unui volum mare de informații, concentrarea atenției pe o sarcină specifică; evitarea distragerilor online
- **cunoștințe privind cuvintele cheie de căutare,** găsirea informațiilor, alegerea subiectului de interes dintr-o listă extinsă

- **atitudini privind protecția online:** parolare alfanumerică, securizarea unui document, gestionarea/respingerea/modificarea cookies-urilor
- **atitudini privind cetățenia digitală:** evaluarea credibilității unei surse, identificarea tipologiilor de informație, disinformație, misinformație; angajarea într-un dialog civilizat, respectarea diferențelor culturale,
- **atitudini privind identitatea virtuală:** înțelegerea consecințelor și impactului socio-profesional al acțiunilor în online

Evaluarea nivelului de alfabetizare digitală este importantă pentru planificarea sesiunilor, pentru a:

- înțelege disponibilitatea participanților de a lucra cu aplicații digitale
- evalua gradul și proporția în care tehnologiile digitale și new media pot fi incluse în sesiunile de training
- identifica nivelul de complexitate al instrumentelor ce pot fi utilizate
- evalua tipurile de competențe digitale pe care participanții și grupa le dețin și a gândi metode de formare care le poate consolida/dezvolta
- selecta și propune metode de formare cu utilizarea de aplicații conforme gradului de complexitate al competențelor participanților
- cunoaște gradul în care se pot mixa metode de formare f2f și digitale

6. *Cât de bine se cunosc participanții?*

Pentru un design reușit al metodelor de formare, este bine să se cunoască anterior relațiile preexistente între participanți (provin de la aceeași instituție sau organizație; au avut ocazia de a mai participa la cursuri împreună; au mai participat la programe de formare oferite de organizația care implementează programul).

Aceste conexiuni în cadrul grupului pot defini:

- conceptul icebreaker-ului
- gândirea modalității de cunoaștere a participanților
- nivelul de colaborare presupus de aplicațiile propuse

- un tempo mai rapid sau mai lent al parcurgerii aplicațiilor și, deci, un număr mai mare sau mai mic de exerciții

7. Care este nivelul de motivare și de interes pentru participarea la curs?

În funcție de gradul de obligativitate resimțit de participanți pentru a participa la program, aceștia se împart în mai multe categorii:

Captivi: cei care sunt orientați către training de superiorii ierarhici, pentru a acoperi o anumită nevoie de formare la nivel instituțional

„Turiști”: cei care consideră că programul de formare este o oportunitate de a obține un moment de relaxare/pauză în raport cu activitățile profesionale stresante

Sociabili: cei care văd în programul de formare un mijloc ideal de a socializa, de a întări legături profesionale, de a face schimb de experiență etc

Motivați de procesul de învățare: cei care vor să capete noi cunoștințe, să se perfecționeze sau să-și actualizeze cunoștințele

Desigur, în practică, cele 4 tipologii se pot regăsi în procente diferite nu numai în cadrul grupului, ci și la nivel individual. Motivarea fiecărui participant poate fi un mixaj de factori, incluzând dorința de a răspunde unei necesități de formare în raport cu fișa postului sau structura organizațională, nevoii de relaxare, socializare și învățare sau perfecționare.

Gradul de motivație dominant poate determina:

- gândirea unor metode de formare combinate (care pun accent pe autonomia învățării, pe schimburi de idei, pe însușirea de cunoștințe, pe amuzament)
- identificarea de exerciții motivante: de tip competitiv sau care oferă recompense
- crearea de grupe diverse tipologic
- utilizarea de metode cât mai inovative

Toate aceste caracteristici și, desigur, și altele pot fi obținute prin mai multe metode aplicate pre-training, dintre care chestionarul rămâne cel mai utilizat. Furnizorul de formare și formatorii pot obține informații valoroase din întrebări care să vizeze:

- vârsta
- genul
- nivelul educațional
- nivelul de alfabetizare digitală
- experiența profesională și vechimea la actualul job
- profesia
- actualul loc de muncă
- sarcini și roluri profesionale
- atmosfera/contextul de la locul de muncă
- eventuale probleme întâlnite în context profesional
- motivația de participare la programul de formare
- interese, hobby-uri
- o scurtă descriere: 4 trăsături de personalitate

Chestionarele ar putea fi anonimizate (nume, instituție, funcție) pentru a încuraja deschiderea participanților față de anumite subiecte sensibile sau pot fi transmise două tipuri de chestionare: unul care să colecteze date personale sau profesionale (cu identificarea participantului), cel de-al doilea pentru a înțelege personalitatea, interesele, motivația și provocările profesionale (anonim).

Aplicație. Quiz

Invitați participanții să-și evalueze propriul nivel de competențe digitale, cu ajutorul aplicației puse la dispoziție pe site-ul oficial al Uniunii Europene, aici:

<https://europa.eu/europass/digitalskills/screen/home?lang=ro>

5. ÎNCHEIERE, CONCLUZII

Aplicație. Rebus

Pentru încheiere și o scurtă sinteză a noțiunilor parcurse, un exercițiu interesant poate fi reprezentat de crearea unui careu pentru identificarea unor cuvinte cheie sau a unui rebus, cu ajutorul unei aplicații digitale - <https://www.puzzlemaker.discoveryeducation.com/>.

Procedura este foarte simplă, pașii se urmat sunt detaliați în cadrul instrumentului digital, care presupune introducerea într-un template a cuvintelor de identificat și, respectiv, a definițiilor pe baza cărora se dezleagă rebusul. Generarea este automată, rapidă și gratuită. Rezultatul se poate copia și transfera ca imagine într-un document personal: imaginea rebusului, definițiile, imaginea careu de identificare și dezlegarea careului.

Careu pentru identificarea unor cuvinte ascunse

Invitați participanții să revizuiască noțiunile parcurse de-a lungul zilei, să aleagă câteva cuvinte cheie și să le introducă într-un careu pentru identificarea unor cuvinte ascunse. De exemplu:

ADRAGOGIE

CARTOON

COMPETENȚE

DIGITAL

EXPERIMENTARE

METODE

MOTIVARE

OBIECTIVE

PRACTIC

PRINCIPII

SLIDO

STILURI

O V P R N E L A Z Z Y A E C U
B G E U M M F A H L G L D Y A
I E T E R A V I T O M F O G B
E R X Z H E C E X I H M T L P
C J V P P U K F O L G E E Z O
T E Ţ N E T E P M O C I M B U
I C E V A R N G P U Z G D O K
V I I N M O I R S S X O Z Y R
E A P T O L I M S F P G K V K
Y K Y T C N M T E E W A Q S U
R A R I C A I W Z N H R K L S
W A Y I D L R K O I T D T I G
C Z P J U Q F P S L W A D D K
B I M R M R N D Q I Q N R O A
I P I S E K J A I G T C F E P

O V P R N E L A Z Z Y A E C U
B G E U M M F A H L G L D Y A
I E T E R A V I T O M F O G B
E R X Z H E C E X I H M T L P
C J V P P U K F O L G E E Z O
T E Ţ N E T E P M O C I M B U
I C E V A R N G P U Z G D O K
V I I N M O I R S S X O Z Y R
E A P T O L I M S F P G K V K
Y K Y T C N M T E E W A Q S U
R A R I C A I W Z N H R K L S
W A Y I D L R K O I T D T I G
C Z P J U Q F P S L W A D D K
B I M R M R N D Q I Q N R O A
I P I S E K J A I G T C F E P

Rebus

Invitați participanții ca, pe baza noțiunilor prezentate de-a lungul zilei de formare, să aleagă câteva cuvinte cheie, pe care să le asocieze unor definiții, astfel încât careul de cuvinte încrucișate să poate fi rezolvat.

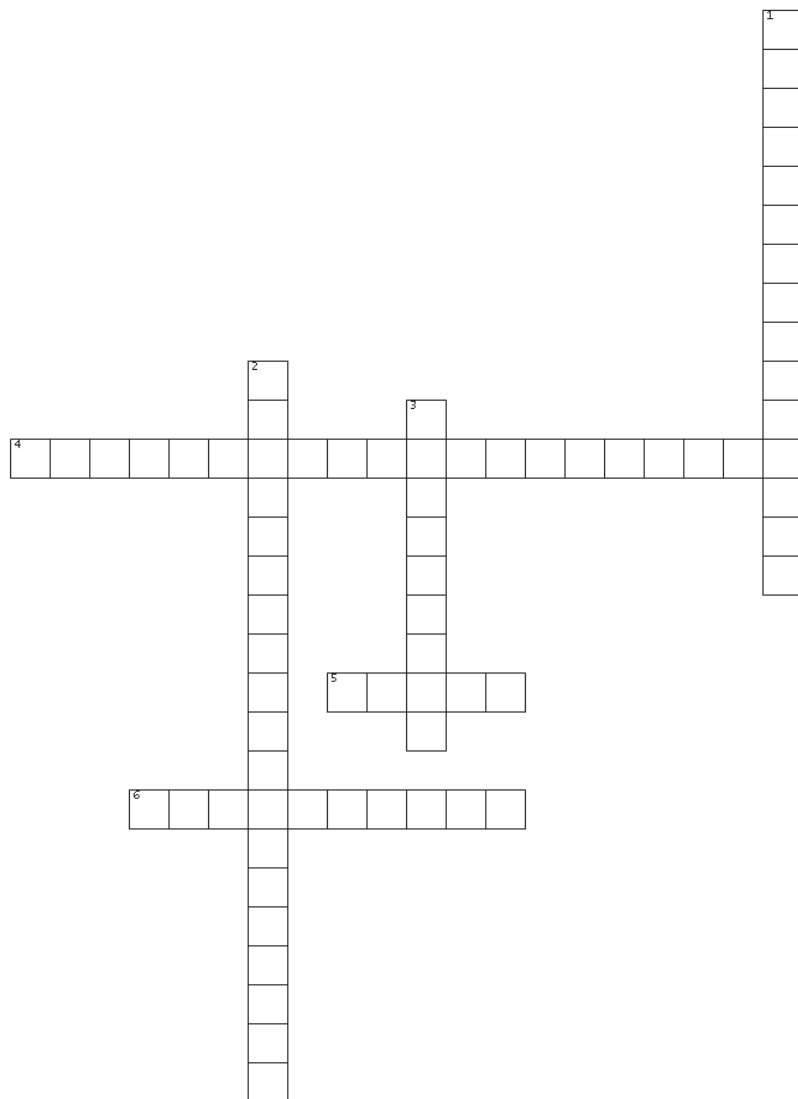
De exemplu:

Definiții

1. Include 4 etape de învățare succesivă (experiență concretă, reflecție, conceptualizare abstractă, experimentare activă) (2 cuv.)
2. Metodă de formare care presupune identificarea unei soluții de mediere între elemente aparent disparate (2 cuv.)
3. „Învățarea se bazează pe experiență și utilizează cunoștințe preexistente” este un...
4. Set de competențe necesare pentru a accesa și opera instrumente conectate prin Internet (2 cuv., pl.)
5. Aplicație digitală utilizată pentru brainstorming
6. Știință care cercetează teoria și practica învățării la vârsta adultă

Dezlegări

1. Ciclul învățării
2. Întrebare paradoxală
3. Principiu
4. Competențe digitale
5. Slido
6. Andragogie



Careu de identificare cuvinte și rebus realizate cu aplicația
www.puzzlemaker.discoveryeducation.com



Debriefing

În ce măsură crearea unui astfel de joc poate ajuta la revizuirea și internalizarea unor noțiuni discutate în cadrul unei teme sau a unui conținut informațional?

Care ar fi avantajele utilizării acestui substrat ludic pentru a fixa noțiunile parcurse?

În ce ale contexte (în afara rezumării unor teme și a consolidării procesului de învățare) se mai poate utiliza? (d.e. peer teaching)



Modul III. IMPLEMENTAREA ȘI EVALUAREA METODELOR DE FORMARE



94

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



Modul III. IMPLEMENTAREA ȘI EVALUAREA METODELOR DE FORMARE

1. IMPLEMENTAREA METODELOR DE FORMARE

Implementarea metodelor reprezintă cea mai „vizibilă” etapă a modelului ADDIE, dar se sprijină pe fazele anterioare din ciclul învățării și generează cunoștințe pentru etapa Evaluării metodelor.

1.1. FACTORI CU IMPACT ASUPRA IMPLEMENTĂRII METODELOR

Planificarea metodelor

Această foaie de parcurs reprezintă corelarea metodelor cu: temele care sunt ilustrate cu ajutorul metodelor, timpii necesari de parcurgere a unei metode, obiectivele pe care dorim să le atingem prin aplicarea metodei, modalitatea de lucru (online sau f2f), resursele materiale și digitale care vor participa la implementarea metodei (tehnologie, livrabile, link-uri).



EXEMPLU: MODULUL I, TEMA 4 „Metode de formare. De la tradițional la digital”

Metodă/aplicație	Obiective	Subtemă	Resurse și Livrabile	Timp
Discuție dirijată	Participanții îi reamintesc informații preexistente despre metodele de formare și le corelează cu informații noi	Tipologii de metode	Manualul Participantului Whiteboard Markere negre și colorate	20 minute
Aplicație practică: Exersarea metodelor digitale de Substituire, Augmentare, Modificare și Redefinire a metodelor clasice		Adaptarea metodelor tradiționale în mediul virtual. Modelul SAMR	Imagine Metaforă vizuală „Modelul SAMR” Manualul Participantului Link-uri instrumente digitale Laptop/computer Videoproiector	40 minute

Pauză: 15 minute

Metodă/aplicație	Obiective	Subtemă	Resurse și Livrabile	Timp
Prezentare cu suport vizual	Participanții identifică specificitățile metodelor tradiționale și digitale de formare și formulează opinii proprii despre acestea	Criterii de selectare a metodelor digitale	Manualul Participantului Prezentare canva Laptop/computer Videoproiector/tabla inteligentă	20 minute
Aplicație practică: Dezbateri		Metode digitale: avantaje și dezavantaje	Imagine Dezbateri virtuală „Metode tradiționale/metode digitale - PRO și CONTRA” Manualul Participantului Foi, pixuri Instrument digital www.ideaboardz.com	40 minute



Resurse și livrabile

Planificarea sesiunilor ajută la verificarea inventarului de resurse și livrabile, dintre care:

A. Manualul Participantului

Acesta este conceput pentru explicarea detaliată a conținuturilor de învățare și a metodelor selectate în vederea realizării obiectivelor.

Include întregul conținut informațional necesar parcurgerii programului de formare, fiind un suport esențial pentru a dirija învățarea.

Acesta trebuie să fie ușor de înțeles și de parcurs, să prevadă departajarea clară a temelor și subtemelor, precum și a aplicațiilor asociate acestora.

Pentru a nu fi monoton, este necesară conceperea unor elemente de design dinamic (casete, imagini, scheme, animații) și de interactivitate (d.e. spații de completat).

Un alt rol esențial al Manualului este acela de a permite autodirijarea procesului de învățare de către participanți, propunând o abordare extinsă a subiectelor, precum și resurse suplimentare de informare.

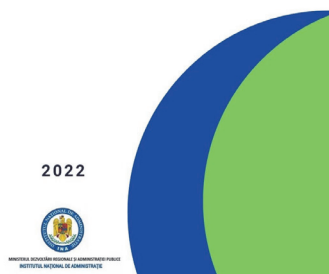
Manualul ar trebui înțeles nu atât ca un material suport pentru derularea programului de formare - precum Ghidul Formatorului -, ci ca resursă complementară a acestuia.





MANUALUL PARTICIPANTULUI

STANDARDE DE CALITATE ÎN FORMARE
METODE ȘI INSTRUMENTE INOVATIVE



B. Alte livrabile

Acestea includ resursele de sprijin al învățării și necesare pentru aplicarea metodelor (fișe, imagini imprimate, teste, studii de caz, materiale de documentare suplimentară, template-uri etc.).

Materiale de lucru și logistică

Tot ce este necesar pentru a implementa metodele selectate și propuse în cadrul programului de formare trebuie să fie conceput în detaliu în fazele de analiză, design și dezvoltare, verificat înainte de sesiunile de formare și livrat pe parcursul programului. Fiecare detaliu este important pentru reușita aplicațiilor practice, de la logistică la „materiale didactice”.



99

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



Checklist „Verificarea materialelor și a logisticii”

Denumire curs _____

Temă/Subtemă _____

Materiale	Cantitate	Necesar
Flichart		☐
Markere		☐
Proiector		☐
Whiteboard f2f/digitală		☐
Computer/laptop		☐
Prezentare		☐
Documente hard-copy		☐
Materiale video, audio, imagini		☐
Alte documente electronice		☐
Notebook		☐
Creioane, pixuri		☐
Post-it-uri, cartonașe		☐
Handouts		☐
Manual/ghid		☐
Căști, microfon, cameră		☐
Link-uri		☐
Conturi pentru utilizarea instrumentelor digitale		☐
Breakout rooms online		☐
Permitere acces partajare		☐

online		
Chat		☐

Ce s-ar putea adăuga? Completați cu alte idei

Utilizarea timpului

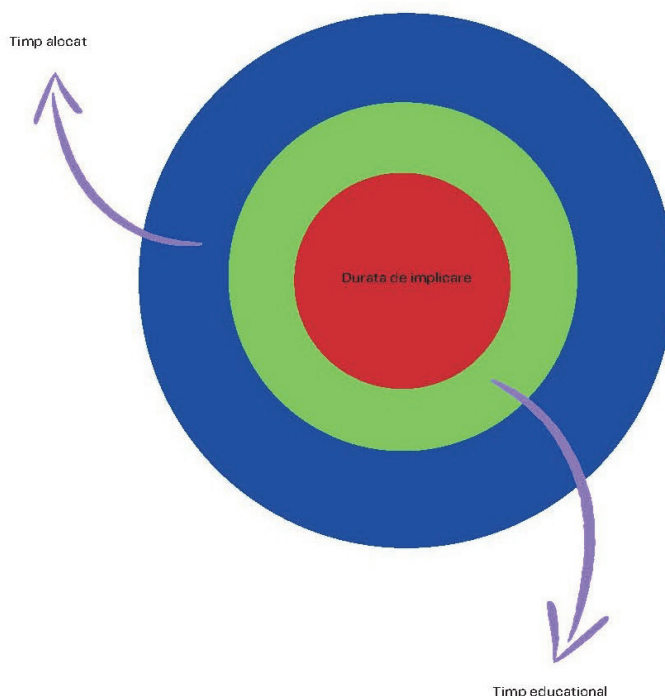
Conceperea timpului pentru implementarea metodelor - precum și adaptarea ori alternarea intervalurilor de lucru - este importantă pentru a reuși atingerea obiectivelor, a face activitatea ușor de înțeles și a obține un maximum de rezultate în privința implicării și colaborării participanților.

Timpul este un factor cheie al parcursului sesiunilor de training și are o semnificație specială în contextul procesului de învățare.

În 1980, cercetătoarele Carolyn Denham și Anne Lieberman (1980) au propus conceptul de **academic learning time** - adecvat și pentru învățarea adultă - care include din mai multe variabile:

- **durata alocată:** intervalul de timp care a fost dedicat activităților de învățare în cadrul planificării unei secvențe de învățare
- **timpul educațional:** partea specifică din „timpul alocat” pe care cursantul și formatorul îl petrec efectiv lucrând la o activitate

- **durata de implicare:** procentul de timp în care participanții sunt activ angajați în activități de învățare și depun efort cognitiv pentru rezolvarea sarcinilor de lucru



Schemă „academic learning time”, realizată cu aplicația canva.

Avem, deci, un model de cercuri concentrice, în care **durata de implicare** este cuprinsă în **timpul educațional** și, mai larg, în **durata de timp alocată**.

Astfel, gândirea timpilor de implementare a programului de formare trebuie să urmeze câțiva pași:

- conceperea duratei totale a unei secvențe de învățare

- prevederea unor intervale cu ritm mai scăzut: momentele de început al zilei, introduceri, pauze, momentelor de relaxare
- departajarea activităților în momente de învățare pasivă (prezentări ale conținuturilor de învățare) și, respectiv, activă (aplicații), cu acordarea unui timp mai extins pentru exerciții
- în cadrul învățării active, al timpului dedicat aplicațiilor, trebuie ținut cont de departajarea timpilor în trei secvențe: înainte de exercițiu (reguli, obiective etc.), **în timpul aplicațiilor practice**, după exercițiu (debriefing)

Astfel, se poate genera o imagine mai limpede a **duratei de implicare**, care va coincide cu etapa de mijloc (**în timpul aplicațiilor practice**) a exercițiilor propuse prin metodele de formare.

Pentru ca învățarea să fie eficientă, este necesară maximizarea „duratei de implicare”, prin:

- evitarea timpilor morți
- evitarea discuțiilor inutile și a subiectelor ramificate sau colaterale (se pot ridica astfel de problematici în pauză sau se pot colecta propuneri de subiecte pe flipchart, pentru a fi abordate la finalul sesiunii sau pe parcurs, atunci când se pot crea conexiuni între conținuturile de învățare abordate și temele propuse de participanți)
- preîntâmpinarea potențialelor conflicte
- gestionarea participanților care monopolizează discuțiile
- alternarea timpilor de prezentări și explicații cu activități aplicative
- propunerea unei proporții mai mari de activități practice în raport cu prezentările
- conceperea și aplicarea, prin metode de formare, de exerciții practice cu timp variabil, recomandat între 10 și 60 de minute, de exemplu:
 - 10 minute buzz groups
 - 30 minute brainstorming

- 60 minute joc de rol
- menținerea unui ritm adecvat de lucru

Ritm adecvat de lucru

Există o conexiune între ritmul de lucru - mai rapid sau mai lent - și implicarea participanților în activități de învățare. Când ritmul este prea scăzut, participanții se plictisesc și nu mai participă la același nivel de implicare în activități. Când ritmul de lucru este prea rapid, participanții ar putea să nu înțeleagă pașii activităților și să fie demotivați.

Când ritmul este prea *lent*, participanții:

- sunt neimplicați și nerăbdători
- sunt preocupați și neatenți
- discută între ei subiecte tangențiale

Când ritmul este prea *rapid*, participanții:

- pun multe întrebări de clarificare
- par demotivați
- se consultă între ei privind înțelegerea unui conținut de învățare, a explicațiilor

Când ritmul este *adecvat*, participanții:

- sunt implicați
- pun întrebări care declanșează noi discuții în cadrul subiectului
- colaborează cu ceilalți
- își realizează sarcinile de lucru
- țin pasul cu activitățile
- finalizează cu succes aplicațiile

1.2. DINAMICA PROCESULUI DE FORMARE ÎN MEDIUL DIGITAL

Modelul progresiv al învățării online

Atunci când procesul de învățare este organizat în mediul online, cu aplicarea de metode și instrumente digitale, dinamica de proces și de relaționare se schimbă.

Pentru a vedea ce anume se modifică în astfel de contexte, vom aplica modelul Gilly Salmon, al învățării la distanță, adaptat, în 2022, pentru învățarea online. Acesta oferă un cadru simplu, în 5 etape, de structurare și ritmare a programelor de formare în mediul virtual.

Etapa 1

Acces și motivare

Se creează de către formator un cadru plăcut și confortabil pentru participanți, în scopul de a încuraja prezentarea și relaționarea participanților, de a stimula dorința de interconectare și a favoriza familiarizarea cu mediul de lucru.

Etapa 2

Socializare online

Participanții construiesc un cadru comun, o micro-comunitate, în care împărtășesc cunoștințe și experiență. Formatorul trebuie să acționeze ca un facilitator al relaționărilor, prin propunerea de metode de formare și activități utile de interacțiune și consolidare a grupului.

Etapa 3

Schimburi de informații

Formatorul sprijină participanții în îndeplinirea sarcinilor de lucru și în folosirea materialelor de învățare. Se consolidează încrederea între participanți, se rezolvă sarcini comune, se interacționează.

Etapa 4

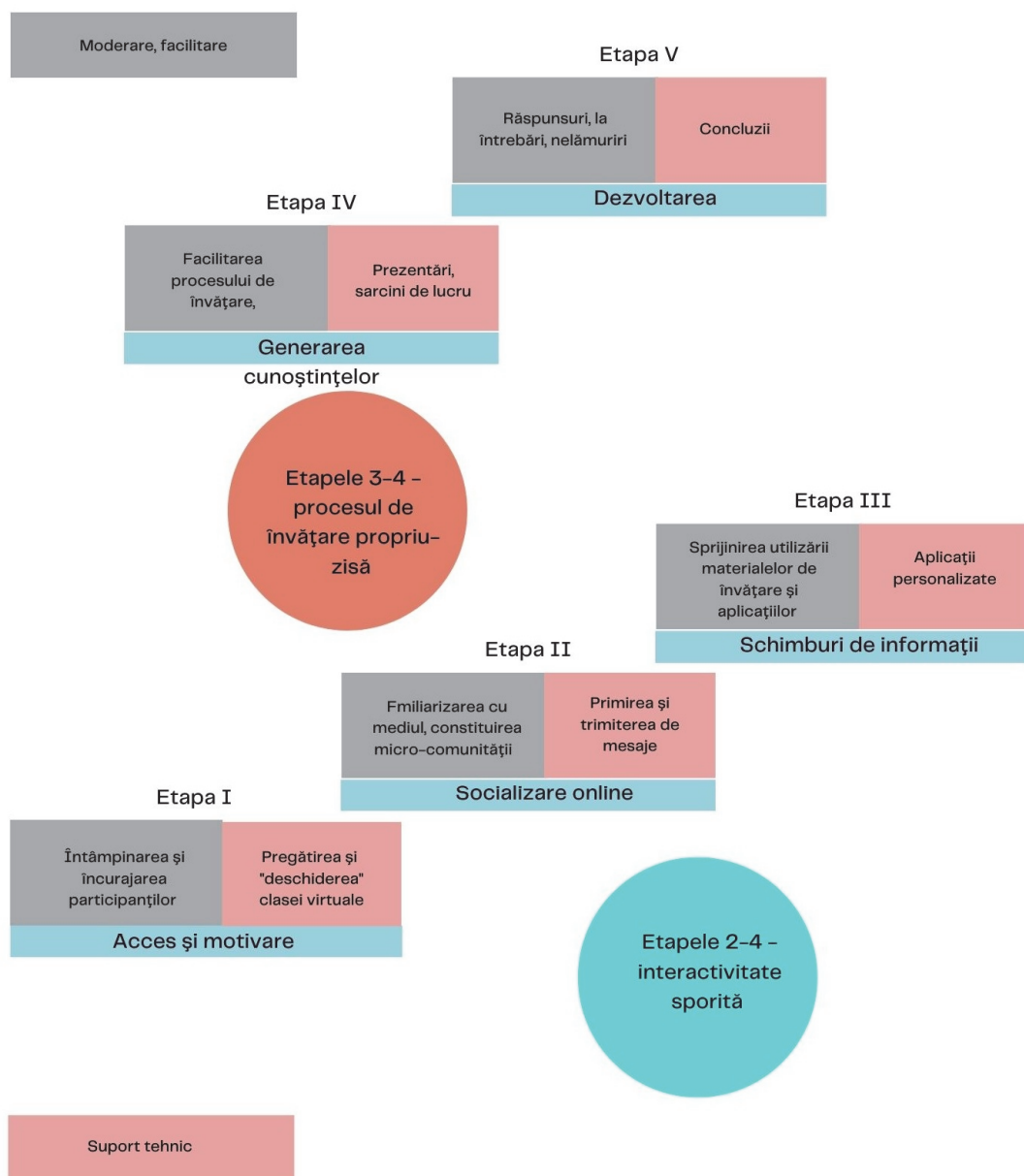
Generarea cunoștințelor

Participanții sunt familiarizați cu spațiul și procesul de învățare și au suficiente date pentru a îndeplini sarcinile de lucru și a rezolva aplicațiile. Formatorul oferă sprijin și ghidaj.

Etapa 5

Dezvoltarea

Participanții se simt confortabil în spațiul virtual al „clasei”. Formatorul continuă să sprijine procesul de învățare, concluzionează asupra activităților, pune întrebări pentru verificarea statutului procesului de învățare.



Etapele „Modelului progresiv de învățare online”, schemă realizată cu aplicația canva.

Roluri ale formatorului, roluri ale participanților

Pornind de la acest model, se pot evidența mai multe roluri pe care participanții și formatorul le asumă în mediul digital: unele tradiționale, nuanțate prin adaptarea digitală a învățării, altele complet noi.

A. Roluri ale formatorului

- Selectarea și testarea tehnicilor digitale aplicabile obiectivelor, temelor, grupului țintă etc.
- Utilizarea creativă a aplicațiilor digitale - acestea, similar tehnicilor f2f, sunt generale și menite a seta un cadru de lucru; ele trebuie să fie concretizate prin exerciții specifice, raportate la conținuturi de învățare
- Moderarea dezbaterilor pe chat-uri, răspunsul la întrebări, oferirea de feedback
- Facilitarea consolidării interacțiunii și comunicării între participanți în online sau în cadrul aplicațiilor digitale, sprijinirea creării unui context de învățare prietenos pentru grupele de lucru
- Explicarea funcționării tehnice a aplicațiilor (rol, etape de parcurs, butoane și funcționalități)
- Pregătirea materialelor digitale pentru utilizarea metodelor de formare, fie acestea sondaje, dezbateri, brainstorming etc. (crearea de conturi, transmiterea de link-uri, realizarea anterioară de exemple de aplicare a instrumentului digital etc.)
- Monitorizarea capacității de utilizare de către participanți a instrumentelor digitale și a interesului față de aplicațiile digitale, ajutor în cazul unor probleme tehnice, pentru a împiedica părăsirea cursului/neutilizarea aplicației și demotivarea cursanților
- Monitorizarea și evaluarea realizării sarcinilor de lucru cu aplicații digitale/utilizarea platformei/depunerea portofoliului digital
- Adaptarea, modificarea, suplimentarea aplicațiilor digitale, dacă este cazul (upgradarea unor aplicații, d.e.) sau în funcție de feedback-ul participanților

- Oferirea de suport tehnic participanților
- Îmbinarea procesului de formare fizic cu folosirea aplicațiilor digitale, fără a avea „ruperi de ritm” și păstrând coerența programului

B. Roluri ale participanților

- Asumarea unei mai mari autonomii în raport cu parcursul și progresul de învățare
- Disponibilitatea de a deprinde/dezvolta/aprofunda competențe în utilizarea tehnicilor digitale, în afara conținutului informațional propriu-zis
- Mai mare implicare în derularea programului, atât la nivel individual, cât și în activitățile de grup
- Oferirea de feedback formatorului privind utilizarea aplicațiilor digitale, raportarea de probleme sau disfuncționalități tehnice
- Colaborarea și motivarea reciprocă între participanți: compararea experiențelor de utilizator, schimb de cunoștințe
- Ghidarea tehnică a altor participanți mai puțin experimentați în aplicațiile digitale, suplinind rolul trainer-ului
- Participarea la activități de peer evaluation

1.3. ETAPELE IMPLEMENTĂRII METODELOR

Rezultatul metodei selectate depinde de respectarea etapizării implementării metodelor și de modalitatea în care se explică activitatea, se motivează participarea, se creează un climat armonios de lucru și se respectă timpul de reflecție asupra metodei transpuse în exercițiu practic, la finalizarea acesteia.

A. Înainte de activitate, sunt necesare:

- anunțarea metodei
- explicarea, în special în cazul în care participanții nu cunosc metoda, este o metodă clasică adaptată digital sau presupune utilizarea de instrumente digitale
- distribuirea materialelor de lucru, a link-urilor aplicațiilor digitale, dacă este cazul
- motivarea - cu scopul de a evidenția atractivitatea exercițiului practic
- detalierea regulilor și limitărilor - clarificarea împărțirii pe grupe, cerințe etc.
- obiective - ce se dorește să se obțină la finalul activității
- roluri - cine ce va face
- durata - timpul pe ansamblu și secvențiat, dacă este cazul
- timp pentru întrebări

Dacă întrebările sunt numeroase, înseamnă că activitatea nu a fost bine explicată.

Dacă întrebările sunt de aprofundare - sau nu privesc direct niciunul dintre subiectele de mai sus, ci se referă la subiecte colaterale sau tangențiale - înseamnă că activitatea a fost bine înțeleasă.

B. În timpul activității:

- respectarea etapelor de: planificare a strategiei participanților, de lucru efectiv și de prezentare a rezultatelor
- monitorizare și sprijin: formatorul va permite participanților și echipelor să lucreze independent și va interveni doar când este solicitat sau observă că o situație necesită o atenție suplimentară; este contraproductiv să se intervină frecvent cu sugestii, sfaturi; autonomia în rezolvarea sarcinilor și procesul de rezolvare a sarcinii sunt mai importante decât rezolvarea „corectă” a aplicației

- adaptare: regulile și chiar obiectivele pot fi adaptate pe parcurs, în funcție de ritmul de lucru, de modalitatea grupului de a aborda activitatea, de nivelul de dificultate resimțit
- incluziune: este important să se încurajeze participarea fiecăruia și să se evite monopolizarea rezolvării de către anumiți participanți
- stimulare: menținerea motivației prin „vizitarea” spațiilor de lucru sau camerelor virtuale, prin întrebări scurte, aprecieri ale demersurilor participanților

a. Menținerea atenției, motivare și stimulare

Obiective - Subliniați obiectivele exercițiului și a utilității metodei de lucru pentru atingerea obiectivelor

Interactivitate - Încercați să includeți cât mai multe metode colaborative (discuții de grup, exerciții practice, colaborări în proiecte)

Bune practici - Schimbările între participanți sunt esențiale pe parcursul aplicațiilor practice; încurajați grupul să împărtășească idei și să facă schimb de experiență

Metode puține, eficiente - Nu supraîncărcați participanții cu multe activități rapid derulate, informații numeroase de utilizat în cadrul exercițiilor sau etape dificile de parcurs pentru rezolvarea sarcinilor

Metode diverse și elemente surpriză - Nu repetați aceeași metodă de lucru și includeți metode care surprind și atrag prin inedit: rebus, povești scurte, mima etc.

Notițe - Scrieți orice element vă impresionează, vi se pare pe parcursul exercițiilor practice, pentru a îmbunătăți metodologia de lucru pentru viitoarele sesiuni

Întrebări - Permiteți întrebările pe parcursul exercițiilor

Ordinea activităților - În general, formatorul prezintă mai întâi conținutul informațional, apoi noile noțiuni sunt aplicate prin variate exerciții; atunci când

conținutul o permite, puteți inversa această cronologie, debutând cu o aplicație practică, pentru a extrage apoi concluzii și a formula teoria

Concluzii - Prezentați sau invitați participanții să prezinte concluzii la finalul activității, conectându-le cu obiectivele stabilite

b. Monitorizare, sprijin, incluziune

Sprijiniți grupul de participanți prin crearea unei atmosfere de încredere și printr-o atitudine pozitivă. Modelați un climat tolerant, destins, flexibil, care încurajează exprimarea ideilor, opiniilor și valorilor incluzive.

Stabiliți câteva reguli pentru discuțiile de grup: comunicare asertivă, colaborare, deschidere.

Încurajați întrebările și insistați asupra faptului că nicio întrebare legată de conținut nu este nici inutilă, nici „jenantă”.

Oferiți feedback constructiv și subliniați de fiecare dată contribuția participanților la discuțiile de grup și la efortul de echipă.

Propuneți întrebări deschise, care necesită elaborare, nu un răspuns de tip „da” sau „nu”.

Reformulați cuvintele participanților atunci când este nevoie să fie clarificate.

Respectați ideile, perspectivele diferite și contribuțiile fiecărui participant.

C. După activitate. Debriefing

Este etapa care oferă participantului posibilitatea de a reflecta asupra experienței în cadrul activității, de a descrie, analiza, comunica, de a descoperi conexiuni cu propria experiență sau practică profesională.

9 avantaje ale Debriefing-ului

Debriefing-ul permite:

- să se rememoreze ce s-a întâmplat
- să se analizeze modul în care participanții au abordat și etapizat activitatea, cum au procedat pentru rezolvarea exercițiului
- să se reflecteze asupra interacțiunii cu ceilalți
- să se discute experiența (cum s-au simțit participanții, ce au gândit)
- să se fixeze cunoștințele, să fructifice descoperirile
- să se conștientizeze sentimentele pozitive generate de activitate
- să se proceseze eventualele sentimente de frustrare sau neplăcere în legătură cu activitatea
- să se integreze rezultatele activității într-un ansamblu de cunoștințe și experiențe
- să se realizeze conexiuni cu viața profesională

Modele de debriefing

Propunem două modele de structurare a etapei finale a aplicațiilor practice, ambele bazate pe noțiuni deja discutate în cadrul Manualului.

A. Modelul taxonomiei lui Bloom

Primul dintre acestea se bazează pe ierarhia lui Benjamin Bloom, analizată în secțiunea dedicată setării obiectivelor cu grad treptat de dificultate și complexitate.

Aceasta are un rol și în conceperea debriefing-ului, identificându-se faptul că, cu cât discuțiile inițiale post-activitate vizează un nivel mai bazic în cadrul ierarhiei lui Bloom pentru domeniul cognitiv, cu atât cresc șansele ca debriefing-ul să fie eficient. Invers, cu cât debriefing-ul debutează cu un nivel mai înalt, cu atât riscul de eșec este mai ridicat.



Pe scurt, este recomandat ca primele întrebări legate de activitate să vizeze nivelul bazic, al **Reamintirii** și **Înțelegerii**: „Ce s-a întâmplat?”, „Care au fost etapele?”, „Ați respectat o anumită ordine de rezolvare?”....

Ulterior, participanții pot explora cum s-a acționat și reacționat în cadrul activității, etape modelate după fazele de **Aplicare** și **Analiză**: „Ce vi s-a părut dificil?”, „Ce vi s-a părut distractiv?”, „Ce schimbări de abordare au fost în comparație cu activitatea precedentă?”, „Cum ați ajuns la rezultat?”...

În continuare, în faza de **Evaluare**, participanții pot ierarhiza avantajele și punctele slabe ale activității și/sau ale propriei performanțe: „Ce a fost bine?”, „Ce poate fi îmbunătățit?”...

În fine, în etapa de **Creare**, se pot discuta potențiale soluții alternative la provocarea din cadrul exercițiului, se pot propune variante ale metodei sau o altă metodă ori schimbarea regulilor: „Ați aplica această metodă?”, „Ați modifica-o?...În ce sens?”

B. Modelul 4 E

Un alt model - modelul 4 E - care poate fi aplicat pentru identificarea și consolidarea rezultatelor obținute printr-o metodă de formare este cel al cercetătorului Roger Greenaway, care pornește de la teoria stilurilor de învățare a lui David Kolb (și aceasta discutată în cadrul Manualului).

Modelul 4 E cuprinde:

Experiență: participanții reflectează și discută activitățile și etapele acestora

Exprimare: participanții își exprimă și își analizează emoțiile

Examinare: participanții se detașează mental de activitate, pentru a o evalua la nivelul beneficiilor sau dezavantajelor

Explorare: participanții sunt încurajați să se gândească în ce mod pot folosi activitatea și cum se poate face legătura cu situații de viață concrete



Fie că folosim sau nu un model, debriefing-ul unei activități practice ar trebui să se concentreze asupra a trei elemente: ce s-a întâmplat (*Reflecție*), cât de bine a funcționat metoda/cum s-a performat individual și la nivel de grup (*Consolidare*), cum poate fi utilizată metoda ulterior (*Aplicare*).



Aplicație. Storyboard

Pentru această secțiune, se poate proceda direct la prezentarea exercițiului practic sau se poate utiliza o succintă prezentare a etapelor implementării metodelor, urmată de o aprofundare, cu ajutorul metodei storyboard.

Un storyboard este un organizator grafic, sub formă de desene secvențiale, care planifică și creează o narațiune. Aceasta presupune crearea unor imagini de proces etapizat, de scenariu vizual.

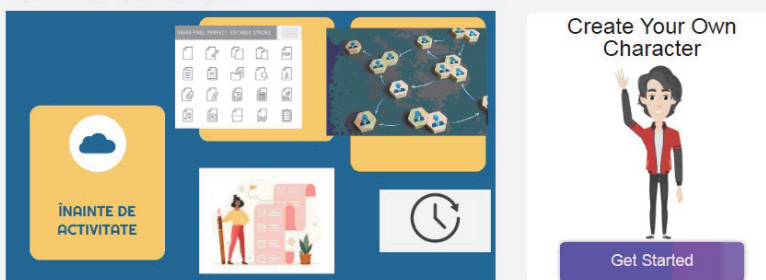
Metoda este adecvată conținutului informațional privind etapizarea implementării metodelor, dat fiind că structurează în imagini secvențiale un proces.

Participanții pot crea pe grupe - sau în cadrul grupului extins, împreună cu formatorul - imaginea grafică a etapelor implementării.

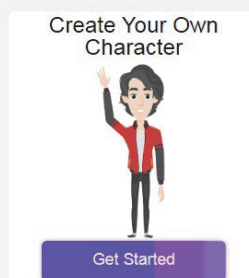
Adaptare digitală

Un instrument digital adecvat pentru această activitate este www.animaker.com, aplicație care permite realizarea de micro-narative animate și pune la dispoziție template-uri video integrate, în care se pot introduce elemente grafice variate, în funcție de tematica exercițiului practic. Rezultatul final fi augmentat prin introducerea de fond muzical.

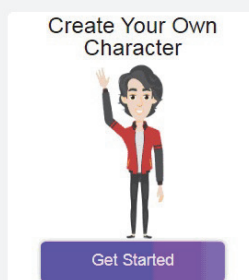
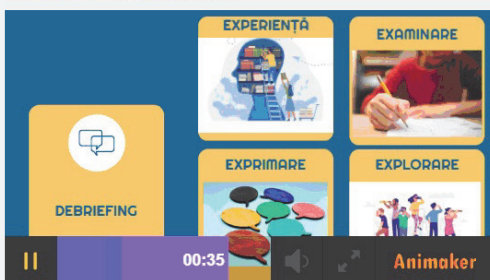
ETAPE IMPLEMENTARE



ETAPE IMPLEMENTARE



ETAPE IMPLEMENTARE



Storyboard „Etapile implementării”, realizată cu aplicația animaker.com



Debriefing

Cum s-au decis etapele și reflectarea grafică a acestora?

Cum s-au ales elementele simbol al fiecărei etape?

A fost dificilă sarcina de lucru cu aplicația digitală?

Ce a funcționat, ce nu a funcționat?

Poate fi aplicată metoda storyboard în cadrul altor conținuturi de învățare?

Aplicația poate fi utilizată pentru implementarea altor metode?



118

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



1.4. TIPS & TRICKS PENTRU IMPLEMENTAREA METODELOR

Piramida învățării

Adulții tind să rețină un procent variabil din informațiile furnizate în cadrul unui training.

- 10% din ceea ce citesc - documentație și informații suplimentare
- 20% din ceea ce văd și aud - ascultarea prezentărilor formatorului, suport vizual, suport video, materiale audio
- 30% din vizualizarea unei demonstrații
- 50% din ceea ce discută - vizualizarea și discutarea unui material, dezbateri
- 75% din ceea ce aplică - exerciții aplicative ale teoriei prezentate
- 90% din ceea ce îi învață pe alții - peer teaching

După cum se observă, discuțiile de grup, exercițiile practice, de aplicare a teoriei, activitățile de colaborare asigură cel mai înalt nivel de reținere, ceea ce înseamnă că este esențial ca distribuirea timpului sesiunii de formare trebuie să includă mai puține activități centrate pe trainer (prezentări, explicații, reguli) și mai multe metode centrate pe participanți (discuții de grup, exerciții practice, colaborări în proiecte).

Regula PIE

În conexiune directă cu modelul anterior, o altă regulă poate reprezenta un ghidaj esențial în implementarea metodelor. Știind că ascultarea pasivă timp de 1-2 ore nu generează interes și motivare și contribuie într-o măsură foarte mică la procesul de

dobândire de competențe, formatorul trebuie dinamizeze procesul de învățare, utilizând metode care ating obiective cognitiv-afective.

Regula PIE propune ca învățare să fie:

P: practică

I: interactivă

E: emoțională, plăcută

Ne putem gândi la acestea ca la niște ingrediente care „asezonează” conținutul informațional livrat în cadrul training-ului.

Ce înseamnă?

Practic: conținutul teoretic poate fi exemplificat prin metode care pun accent pe exemplificări practice și ușor de transpus în context profesional: studii de caz, joc de rol, dezbateri.

Interactiv: interactivitatea oferă oportunități de discuții, sinteză, reorganizare a informației, fixând cunoștințele pe termen lung.

Emoțional/plăcut: relaxarea, umorul, jocul, distracția sunt elemente care asigură succesul unei metode.

Modelul ARCS/ARIS

Acesta reprezintă un design motivațional de formare, dezvoltat de John M. Keller, specialist în psihologia educațională, și reprezintă, desigur, tot un acronim:

A: Atenție

R: Relevanță



C: Încredere (în engleză, Confidence)

S: Satisfacție

Acestea sunt elementele care trebuie incluse, pe cât posibil, în cadrul programului de formare și în implementarea metodelor. Fiecare dintre „ingredientele” principale poate fi, apoi, departajat în mai multe „componente”, pentru a înțelege ce tip de metode sunt susceptibile de a avea atinge obiective conectate cu: menținerea atenției, sublinierea relevanței, consolidarea încrederii și obținerea satisfacției în raport cu participarea la un program de formare.

A: Atenție = Participanții resimt programul ca fiind interesant

Atenția poate fi menținută prin implementarea de metode de formare care atrag interesul și utilizează impredictibilitatea, care stimulează curiozitatea și surpriza.

Participare activă: includerea de jocuri scurte (inclusiv digitale), icebreaker, joc de rol, fișe de completat, quiz.

Diversitate: aplicarea unor metode variate din punctul de vedere al: abordării (serioase sau ludice), timpului de lucru necesar, rolurilor și responsabilităților atribuite.

Umor: quiz (și) cu întrebări capcană, buzz groups cu întrebări „neserioase”, discutarea unei caricaturi sau unei benzi desenate, crearea unui puzzle digital, a unui meme etc.

Controversă/paradox: dezbateri privind unele prejudecăți sau idei controversate, apărarea unui punct de vedere opus propriilor păreri, întrebarea paradoxală

Exemple specifice: integrarea de reprezentări vizuale, afișe, grafice, scheme, storyboard, exemplificări relevante, studii de caz

Curiozitate: rezolvarea de probleme, găsirea de soluții la situații concrete, imaginarea unui scenariu alternativ, găsirea unui (alt) final, mediere, negociere

Participare: metode care implicit și explicit necesită implicarea afectivă a participanților, precum simulările

R: Relevanță = Participanții resimt programul ca fiind folositor

Experiență: explicarea modalității în care metodele utilizate și exercițiile propuse utilizează cunoștințele și experiența participanților, utilizarea de analogii familiare

Valoare intrinsecă: evidențierea utilității intrinseci a conținutului activităților, utilizarea de aplicații scurte, care valorifică și sedimentează cunoștințele

Valoare transversală: modalitatea în care metodele fac legătura cu activități de învățare viitoare

Împlinirea nevoilor: activități care permit asumarea de responsabilități, care mizează pe influența interpersonală, dar și metode care satisfac nevoia de afiliere, asociere, cooperare

Modelare/inspirație: invitarea de speakeri în cadrul formării

Alegeri: oferirea de metode alternative de a atinge un obiectiv, acceptarea de alegeri personale de organizare și rezolvare a sarcinilor de lucru

Î: Încredere = Participanții resimt parcursul de învățare ca fiind de succes

Cerințe de învățare: stabilirea de obiective clare și motivante, propunerea de activități de autoevaluare

Dificultate: organizarea materialelor în trepte de dificultate, gradarea sarcinilor în activități de mici dimensiuni, propunerea unor provocări moderate și accesibile

Așteptări: sprijinirea participanților în a-și face un plan de lucru propriu și a-și stabili propriile borne și obiective, de exemplu pentru a urma etapele creării unui proiect, portofoliu

Feedback: sprijin în identificarea conținutului informațional cunoscut și a nevoilor suplimentare de informație, adaptarea permanentă a activităților la profilul individual și de grup (scăderea sau creșterea dificultății unor sarcini, încurajarea discuțiilor despre succes sau nereușită în cadrul unei activități)

Încredere: propunerea de metode care oferă oportunitatea unei învățări independente, evidențierea succesului în îndeplinirea unor sarcini

S: Satisfacție = Participanții resimt parcursul de învățare ca fiind motivant

Aplicare: propunerea de aplicații care oferă participanților cadrul necesar pentru a-și testa competențele dobândite (studii de caz, joc de rol, simulări, scenarii posibile)

Recompense: prevederea de mici recompense de parcurs, în special în cazurile unor activități mai lungi sau a unor prezentări mai aride (utilizarea unui joc, a unui energizer)

Modelul 70-20-10

Modelul a fost creat în 1980 de trei cercetători Morgan McCall, Michael M. Lombardo și Robert A. Eichinger și este frecvent utilizat în formarea.

„Tradusă”, formula evidențiază că modalitățile în care sunt obținute cunoștințele variază fundamental în raport cu mediul de învățare:

70% din cunoștințe sunt obținute din experiențele conectate de locul de muncă

20% din interacțiunea cu ceilalți

10% din formare profesională, educație formală

Altfel spus,

70% din cunoștințe sunt obținute pe cale nonformală (practicarea unor activități specifice direct la locul de muncă sau autoinstruirea)

20% pe cale informală (modalitățile de formare profesională neinstituționalizate, nestructurate și neintenționate - contact nesistematic cu diferite surse ale câmpului socio-educațional, familie, societate sau mediu profesional)

10% în sistem de educație formală (parcursul unui program organizat de un furnizor de formare profesională)

Modelul trebuie înțeles nu ca un instrument de lucru inflexibil, ci mai degrabă un ghidaj care generează modalitatea de structurare a unui program de formare și de concepere și implementare a metodelor de lucru, astfel:

- includerea de activități de experimentare directă, care sprijină cursanții să-și consolideze și rafineze competențele profesionale, prin încercare și eroare, feedback imediat
- implementarea de activități de învățare colaborativă, mentorat, tutorat și alte modalități de peer teaching
- respectarea unui timp extins dedicat activităților de lucru efectiv, exercițiilor aplicative
- crearea cadrului necesar pentru a favoriza activități de tip nonformal și informal

Relevanță în era digitală

Modelul 70-20-10 pune accent pe învățarea autonomă și cu un parcurs autodirecționat al învățării. Astfel, instrumentele digitale care scurtează distanța de la teorie la practică, servesc ca modalități de căutare de informații/suplimentare a cunoștințelor, de aplicare practică, de interpretare a informației, de testare a cunoștințelor și colaborare, de experimentare a conceptelor prin joc devin o resursă utilă de a dobândire de noi competențe, fiind recomandată introducerea acestora în programele de formare profesională.

Nu este, deci, surprinzător că modelul prezentat tinde să înregistreze o schimbare în contextul actual de învățare, în care noile tehnologii și progresul rapid al new media au un impact asupra învățării prin testare directă. Procentele evoluează către o schemă de tipul 45%-45%-10%.

45% - învățare experimentală sau nonformală

45% - învățare prin colaborare și interacțiune socială, activități de echipă/informale

10% - învățare formală prin programe structurate



Regula 90/20/8 sau Stop boring me!

Regula este propusă de Bob Pike, profesor universitar, implicat activ în generarea și partajarea de resurse de învățare pentru educația adulților.

Regula evidențiază faptul că:

- adulții pot asculta și se pot concentra asupra conținutului timp de 90 de minute
- ascultă activ și rețin informațiile dintr-un interval de maximum 20 de minute
- resimt nevoia de a fi implicați în actul învățării (discuții, aplicare, întrebări) la fiecare 8 minute

Astfel, regula este importantă în implementarea unui program de formare, ținând cont că propune ca:

- durata totală a unei secvențe de prezentare de conținut informațional nou și de aplicare să însumeze maximum 90 minute
- la fiecare 20 de minute să se schimbe metoda de formare: icebreaker, prezentare cu suport vizual, exerciții practice, discuție dirijată etc.

Exemplu

15 minute - Icebreaker

20 minute - Prezentare de conținut informațional, cu implicarea frecventă a participanților (întrebări de „contact”, de stimulare, de verificare și menținere a atenției sau întreruperi scurte pentru glume, amintiri succinte legate de subiect etc.)

20 minute - Aplicație practică 1

15 minute - Discuție dirijată

15 de minute - Aplicație practică 2

5 minute - Rezumat și concluzii

Total: 90 minute

Aplicație. Peer teaching

Această aplicație poate fi realizată fără introducerea unei prezentări realizate de formator, presupunând o învățare colaborativă în cadrul grupului de participanți.

Departați pe echipe, cursanții vor primi un scurt material documentar de sinteză privind una dintre regulile sau modelele care alcătuiesc „corpusul” trucerilor de implementare a metodelor și, după studierea acestora și un scurt interval de întrebări de clarificare adresate formatorului, vor prezenta informațiile celorlalte echipe. De asemenea, se va prevedea un timp pentru întrebări și, eventual, schimburi de idei, în privința eficienței și aplicabilității regulilor și modelelor propuse.

Adaptare digitală

Pentru acest exercițiu practic, se poate folosi cu succes aplicația de tip avizier, www.padlet.com, dar într-o formă ușor modificată. Participanții nu vor pune în comun informațiile pe spațiul creat pentru avizierul virtual, ci fiecare echipă va fi direcționată, printr-un link, către un „perete” digital unde se află informațiile pe care le au de parcurs. Apoi, după însușirea informațiilor și posibile întrebări la care va răspunde formatorul, cursanții se vor reuni într-un avizier comun, unde vor posta o descriere proprie a regulilor sau modelelor de tips & tricks din etapa implementării metodelor. De asemenea, în cazul unui webinar, participanții, departați pe camere, pot primi informațiile, pe care apoi le împărtășesc, cu propriile adăugiri, în plen.

:Padlet

Silvia Iorgulescu • 1m

My stunning padlet

REGULA PIE



Învățarea trebuie să fie:

P: practică

I: interactivă

E: emoțională, plăcută

Ne putem gândi la acestea ca la niște ingrediente care „asezonează” conținutul.

Practic: conținutul teoretic poate fi exemplificat prin metode care pun accent pe exemplificări practice, în legătură cu mediul profesional: studii de caz, joc de rol,

Interactiv: interactivitatea oferă oportunități de discuții, dezbateri, sinteză, reorganizare a informației și fixează cunoștințele pe termen lung. orice metodă de echipă, grup ()

Emoțional/plăcut: relaxarea, umorul, jocul, distracția sunt o componentă de bază a unui training reușit și eficient și contribuie la o atmosferă constructivă și de încredere reciprocă între participanți, între formator și participanți.

:Padlet

Silvia Iorgulescu • 2m

My dazzing padlet

**REGULA 90/20/8 SAU
STOP BORING ME!**



- adulții pot asculta și se pot concentra asupra conținutului timp de 90 de minute
- ascultă și reține o perioadă de numai 20 de minute
- resimt nevoia de a fi implicați în procesul învățării (discuții, aplicare, întrebări) la fiecare 8 minute

Astfel, regula este esențială în implementarea unui program de formare. Durata totală a unei secvențe trebuie să fie de 90 minute. La fiecare 20 de minute este nevoie de schimbarea metodei de formare: icebreaker, prezentare ppt., exerciții, discuție dirijată etc.

Model

15 minute – Icebreaker
20 minute – Prezentare, cu implicarea frecventă a participanților (întrebări de „contact”, de stimulare, de verificare și menținere a atenției sau întreruperi scurte pentru glume, amintiri succinte legate de subiect etc.)
20 minute – Aplicație practică 1
15 minute – Discuție dirijată, cu atingerea conținuturilor propuse
15 de minute - Aplicație practică 2
5 minute – Rezumat și concluzii
Total: 90 minute

Peer teaching „Tips & tricks pentru implementarea metodelor”, realizată cu aplicația padlet.com

Debriefing

Cum s-a procedat în cadrul echipelor pentru a internaliza și prelucra informațiile date și a genera un conținut informațional nou?

Ați păstrat tot conținutul, ați eliminat sau adăugat informații din propria experiență de formator?

Ați putut testa eficiența metodei peer teaching. Considerați că această metodă de formare are un potențial ridicat de reținere a informației în raport cu alte metode?

Sunteți de acord cu tot conținutul informațional propus? Credeți că aceste modele sunt viabile?

Aplicația digitală propusă este specifică pentru proiecte colaborative și peer teaching. În ce măsură este eficientă, distractivă și schimbă perspectiva asupra metodei?

2. EVALUAREA METODELOR DE FORMARE

2.1. OBIECTIVELE EVALUĂRII

Obiectivul fundamental al evaluării este obținerea unui feedback complex, de niveluri multiple, în scopul de a îmbunătăți calitatea sesiunilor viitoare ale unui program de formare.

Evaluarea nu trebuie percepută ca fiind evidențierea lucrurilor neplăcute din parcursul de formare și evaluarea lor prin note, ci identificarea a ceea ce poate fi îmbunătățit, pentru a menține standarde de calitate ridicate.

Ne interesează, astfel, să identificăm, în ceea ce privește metodele de formare:

- În ce măsură metodele și-a atins obiectivele?
- Cât de bine au fost înțelese și aplicate?
- Ce problemă sau nevoie a fost rezolvată prin participarea la activitate?
- Ce poate fi îmbunătățit în parcursul unor exerciții sau aplicații digitale?

2.2. ETAPELE EVALUĂRII

Succesul sau insuccesul metodelor, erorile de parcurs (neadaptarea la grupul țintă, acordarea unui timp insuficient pentru aplicații, neexplicarea în detaliu a regulilor, neacordarea unui interval adecvat debriefing-ului, dozarea incorectă a prezentărilor și a exercițiilor practice), precum și adaptarea și modificarea metodelor în funcție de ceea ce a mers bine și ceea ce a nu a funcționat se pot evalua cu ajutorul unor modele prestabilite.



1. Modelul Kirkpatrick al evaluării metodelor

Unul dintre aceste modele este Modelul de Evaluare în 4 Niveluri, propus de Donald Kirkpatrick, care presupune, deci, patru niveluri progresive de evaluare, fiecare etapă aducând un plus de complexitate și de precizie evaluării.

Modelul Kirkpatrick a fost dezvoltat în 1959 – și de atunci actualizat de către autor în 1975 și 1993 –, rămânând cea mai cunoscută și aplicată metodă de evaluare a eficienței unui program de formare.

Nivel 1: Reacție

Nivel 2: Proces de învățare

Nivel 3: Comportament

Nivel 4: Rezultate

Nivelurile 1 și 2 pot fi atinse în cadrul cursului și imediat după curs. Nivelurile 3 și 4 au loc în mediul de lucru al participantului, după o anumită perioadă de timp. În practică, datorită accesibilității, primele două niveluri sunt cele mai utilizate.

Aplicând modelul în cazul evaluării metodelor, vom obține etapizarea de mai jos:

Reacție - Nivelul 1

Participantilor s-au implicat în exercițiile practice, au participat activ la experimentarea de metode inovative, au resimțit experiența de lucru în cadrul aplicațiilor utilă și plăcută?



131

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



Procesul de învățare - Nivelul 2

Participanții au atins obiectivele de propuse prin aplicarea **metodei**? Ce au învățat?

Comportament - Nivelul 3

Participanții pot aplica **metodele** învățate? Ce schimbări pot interveni în performanța profesională din utilizarea, de exemplu, a **instrumentelor digitale**? Participanții au competența necesară pentru a aplica noile **metode** la job?

Rezultate - Nivelul 4

Rezultatele participării la programul de formare și consolidării competențelor de lucru cu metode inovative sunt valoroase/utile pentru cursanți ca indivizi și pentru organizația din care provin? Care sunt rezultatele tangibile în materie de eficiență, rapiditatea executării sarcinilor de lucru, reducere a costurilor, îmbunătățirea calității etc.?

2. Modelul cronologic al evaluării metodelor

De asemenea, evaluarea poate urma un drum cronologic, parcurgând etapele ciclului de formare, cu accent asupra metodelor:

A. Evaluarea înainte de aplicarea metodelor (în etapele de Analiză, Design și Dezvoltare) se poate realiza un proces de evaluare a anumitor elemente de interes, pentru a configura adecvat metodele și pentru a putea compara nivelul de competențe pre- și post participare la programul de formare.

Acest lucru poate fi realizat printr-un chestionar anterior sau prin discuții individuale sau de grup, care să evidențieze familiaritatea cu anumite metode. Pentru aplicarea



metodelor de lucru digitale, în chestionarul destinat cunoașterii grupului țintă se pot introduce întrebări care nominalizează variate instrumente digitale și propun estimarea gradului de cunoaștere ori frecvența de utilizare.

Exemplu de Chestionar pentru evaluarea cunoștințelor preexistente de utilizare a instrumentelor digitale

1. Cunoașteți/ați auzit de următoarele aplicații digitale:

Canva

Visme

Mentimeter

Kahoot!

Slido etc.

2. În ce măsură le-ați utilizat în viața personală sau în context profesional?

Deloc

Rar

Frecvent

3. În ce măsură le-ați introdus în sesiunile de formare implementate?

Deloc

Rar

Frecvent

4. Lucrați preponderent cu un anumit instrument digital?

Da

Nu

5. Dacă da, care este acela:

Canva

Visme

Mentimeter

Kahoot!

Slido etc.

6. În ce măsură ați corelat metode de formare tradițională cu instrumente digitale care să îndeplinească aceleași roluri și obiective?

Deloc

Rar

Frecvent

B. Evaluarea în cadrul aplicării metodelor

În cadrul etapei de Implementare a metodelor, se pot evalua Nivelul 1 (Reacția) și Nivelul 2 (Procesul de învățare), ceea ce contribuie la adaptarea și modificarea (dacă acest lucru este necesar) metodelor în cadrul sesiunilor ulterioare ale programului de formare.

Acest tip de evaluare se realizează continuu, pe parcursul programului și pe măsura participării la exerciții practice, dar și la finalul zilei de formare și la încheierea programului de formare.



Se poate realiza prin observație directă, jurnalul formatorului, discuții, întrebări directe, teste și chestionare, monitorizarea progresului (familiarizarea progresivă cu anumite tipologii de instrumente digitale).

Nivelul 1 Reacția

Primul pas este monitorizarea reacției participanților, proces care se poate realiza atât în timpul programului, cât și după training. Ca instrumente de măsurare pentru „captarea” rapidă a impresiilor, emoțiilor, nivelului de satisfacție în raport cu utilizarea unor metode și instrumente etc. pot fi utilizate chestionare, smile sheet-uri, rating scale, întrebările directe.

Exemplu de Chestionar de evaluare a Reacției în raport cu utilizarea metodelor de formare

Indicați opinia dvs. în legătură cu următoarele afirmații, acordând fiecareia o notă de la 1 la 5.

- 1 = deloc de acord
- 2 = nu sunt de acord
- 3 = nu mă pronunț
- 4 = de acord
- 5 = foarte de acord

1. Metodele folosite au fost relevante în raport cu sfera profesională:

5 4 3 2 1

2. Am înțeles și am putut atinge prin metodele folosite obiectivele propuse:

5 4 3 2 1

3. Metodele selectate au fost interesate:

5 4 3 2 1

4. Am obținut informații practice despre aplicarea și utilizarea metodelor:

5 4 3 2 1

5. Metodele m-au ajutat în procesul de dobândire a cunoștințelor:

5 4 3 2 1

6. Metodele au fost adecvate conținuturilor de învățare:

5 4 3 2 1

7. Implementarea metodelor a fost optimă:

5 4 3 2 1

Nivelul 2 Procesul de învățare

Acest nivel vizează identificarea a ceea ce au internalizat participanții în termeni de cunoștințe, abilități și atitudini, la momentul evaluării, comparativ cu perioada dinainte de training. Cel mai utilizat instrument este cel al chestionarului de analiză comparativă a competențelor înainte și după training, acesta din urmă fiind adaptat primului și vizând ce competențe s-au format, consolidat și respectiv dezvoltat. O altă modalitate de evaluare a procesului de învățare este testul/examenul final, cu punctaj. Desigur, se pot folosi și alte modalități de evaluare, precum: interviul sau peer evaluation.

C. După finalizarea programului

Evaluează Nivelul 3 (Comportament) și Nivelul 4 (Rezultate). Această etapă este cel mai dificil de măsurat, din pricina dependenței de factori exteriori formatorului, furnizorului de formare și programului și din pricina necesității unei monitorizări pe termen lung.

Nivelul 3 Comportament

Al treilea pas este să se evalueze în ce măsură participanții și-au schimbat comportamentul și ce impact a avut training-ul asupra performanțelor la locul de muncă în situații și contexte concrete. Pentru evaluarea comportamentului, sunt utile instrumente de tipul: self-check, interviuri, chestionare.

Exemplu de Chestionar de evaluare a Comportamentului în raport cu metodele de formare

Indicați opinia dvs. în legătură cu următoarele afirmații, acordând fiecăreia un anumit nivel, astfel:

Ridicat

Mediu

Redus

1. Înainte de curs, nivelul meu de cunoștințe relative la metodele de formare era:

Ridicat Mediu Redus

2. După curs, nivelul meu de cunoștințe relative la metodele de formare este:

Ridicat Mediu Redus

3. Înainte de curs, nivelul meu de cunoștințe relative la utilizarea instrumentelor digitale ca metode de formare era:

Ridicat Mediu Redus

4. După curs, nivelul meu de cunoștințe relative la utilizarea instrumentelor digitale ca metode de formare este:



Ridicat Mediu Redus

5. Înainte de curs, abilitatea mea de a utiliza metodele de formare era:

Ridicată Medie Redusă

6. După curs, abilitatea mea de a utiliza metodele de formare este:

Ridicată Medie Redusă

7. Înainte de curs, abilitatea mea de a utiliza instrumentele digitale ca metode de formare era:

Ridicată Medie Redusă

8. După curs, abilitatea mea de a utiliza instrumente digitale ca metode de formare este:

Ridicată Medie Redusă

Nivelul 4 Rezultate

Ultima etapă este evaluarea măsurii în care formarea asupra individului și instituției, în termeni de productivitate. Acesta se monitorizează și evaluează după formare - cel mai adesea în cadrul organizației din care provine participantul -, prin analize de date, interviuri, chestionare.



139

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



Strategia de evaluare

În selectarea strategiei de evaluare, este recomandat ca furnizorul de formare să-și stabilească niveluri de evaluare pe care le poate gestiona direct și utiliza eficace pentru colectarea de date care vizează îmbunătățirea programului de formare.

De asemenea, trebuie să se determine interesul primordial de evaluare în raport cu programul sau cu metodele utilizate. Dacă se dorește aprecierea percepției asupra metodelor - de exemplu, dacă acestea au fost considerate plăcute, angajante, interesante, motivante pentru procesul de învățare - Nivelul 1 este cel care ne ajută să obținem un instantaneu util pentru menținerea, adaptarea, modificarea exercițiilor practice. Dacă se țintește aprecierea modului în care metodele folosite au facilitat procesul de transfer de competențe ori dacă și-au atins obiectivele de tip cognitiv și afectiv stabilite, Nivelul 2 de evaluare este ceea ce interesează. De obicei, se utilizează instrumente de evaluare care reprezintă un mixaj al celor două niveluri.

Aplicație. Joc de rol „Piața ideilor”

Date fiind subtema - „Evaluarea metodelor de formare” -, precum și faptul că ne aflăm la finalul programului de formare, aplicația va fi una complexă, îmbinând două tipuri de exercițiu practice. Pe de o parte, va viza alegerea și prezentarea unei metode de formare de către cursanți; pe de altă parte, va antrena evaluarea reciprocă între participanți a metodei de formare propusă.

Etape 1

Participanții, departajați pe echipe, vor juca rolul unor promotori, pe „piața ideilor”, a unei metode de formare sau a unui instrument digital din cele parcurse în cadrul programului de formare, pe care le consideră eficiente și motivante. În cadrul jocului de rol, vor crea un tip de prezentare („pitch”) publicitară a instrumentului/metodei, arătând de ce ar trebui utilizat(ă) și care sunt „unique selling points” (USP), adică avantajele în raport cu concurența - ale instrumentului digital sau ale metodei pe „piața ideilor”.

În alcătuirea prezentării, participanții vor include:

- caracteristicile metodei/instrumentului sau o scurtă descriere
- când se poate utiliza de către formator și pentru ce anume
- USP: beneficiile pentru formator și participanți, precum și avantajele competitive în raport cu alte metode/instrumente

Etape 2

Pe rând, printr-un reprezentant, fiecare echipă își prezintă metoda, din perspectiva USP.

Etape 3

Celelalte echipe vor evalua instrumentul/metoda propus(ă), în funcție de trei criterii/niveluri, acordând pentru fiecare un punctaj de la 1 la 5 și cumulând scorurile rezultate într-un punctaj final:

- au considerat prezentarea atractivă (Nivelul 1 de Evaluare)
- au fost convinse de utilitatea instrumentului/metodei sau au învățat ceva nou despre metoda sau instrumentul propus (Nivelul 2 de Evaluare)

- ar utiliza instrumentul digital sau metoda în cadru profesional, ca formatori (Nivelul 3 de Evaluare)

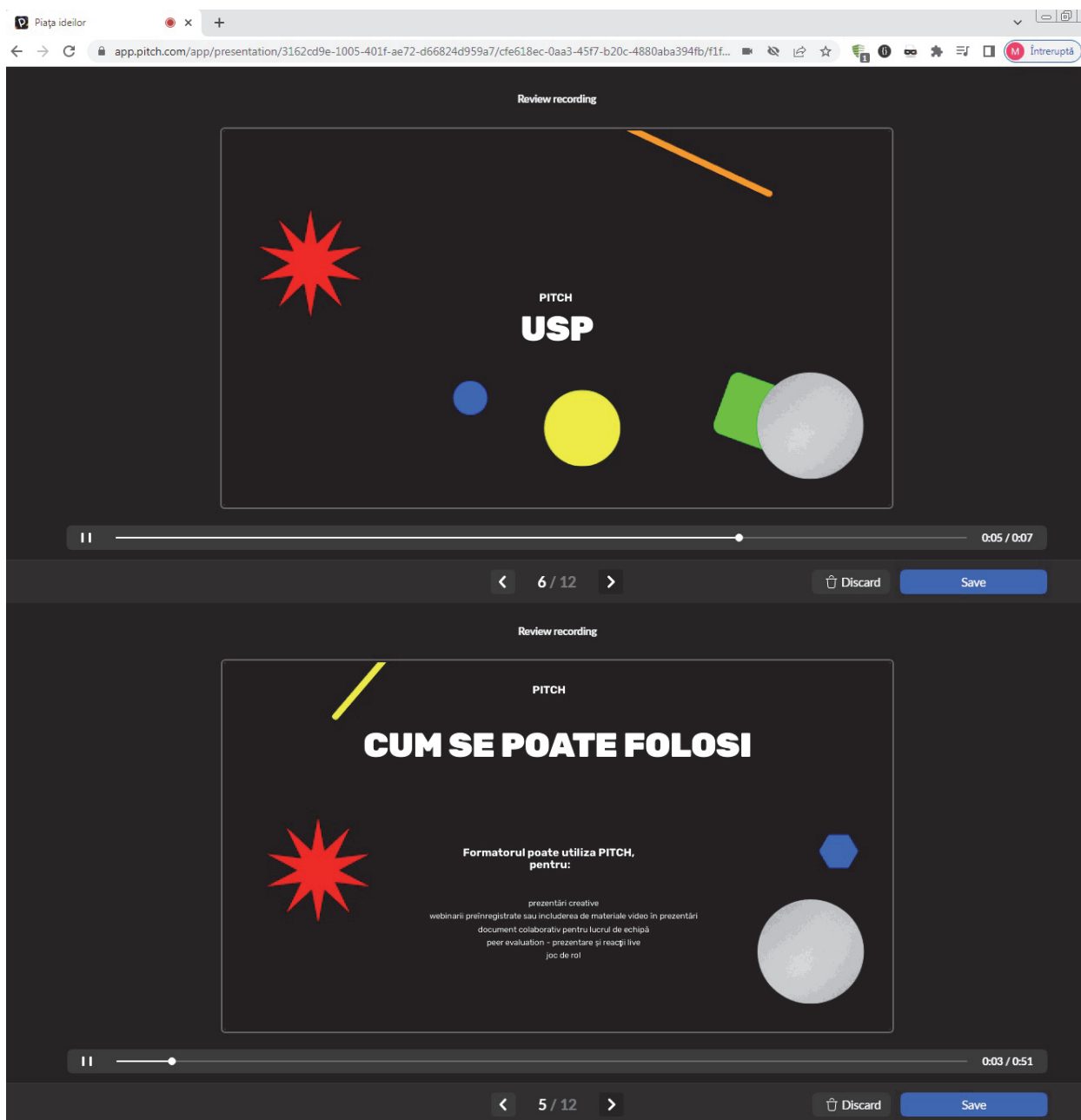
Adaptare digitală

„Prezentarea comercială” pe „piața ideilor” a metodei sau a instrumentului digital, se poate realiza cu ajutorul unei aplicații digitale: www.pitch.com.

Aceasta este un soft de creare a unor materiale de prezentare și îmbină mai multe funcționalități:

- template-uri incluse, variate tematic
- posibilitatea de înregistrare în timpul prezentării și de editare a materialului video ulterior
- posibilitatea de a crea documente colaborative, prin invitarea mai multor participanți și prin atribuirea anumitor slide-uri către cursanți
- posibilitatea de a reacționa live la prezentare, prin acordarea de „calificative”





Prezentarea instrumentului digital Pitch, joc de rol „Piața ideilor”, prezentare și înregistrare realizate cu aplicația pitch.com



Debriefing

Cum s-a procedat pentru alegerea metodei sau instrumentului digital?

A fost dificil să se identifice USP-urile metodelor sau instrumentelor?

A fost dificilă evaluarea metodele?

Metoda de lucru a fost plăcută?

Cursanții au învățat ceva nou?

Cum s-ar putea folosi metoda și instrumentul digital care au facilitat exercițiul practic pe viitor, în practica profesională?



144

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



Referințe și resurse utile

Cărți, manuale, documente de training

A Global Framework of Reference on Digital Literacy Skills for Indicator 4.4.2, UNESCO Institute for Statistics, 2018, <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/ip51-global-framework-reference-digital-literacy-skills-2018-en.pdf>

Adult Learning in a Digital Age: Effective Use of Technologies for Adult Learners
Krista Steinke și Valerie C. Bryan, Florida Atlantic University, USA, https://www.researchgate.net/publication/271137907_Adult_Learning_in_a_Digital_Age_Effective_Use_of_Technologies_for_Adult_Learners

Adult Teaching and Learning User's Guide, Center for Teaching and Learning Excellence Faculty and Staff Development Division Fort Leavenworth, Kansas 66027-1352
https://www.benning.army.mil/CFDP_INST_HW/content/Adult%20Teaching%20and%20Learning%20Users%20Guide%20ver%203.pdf

Boosting Classes 2.0 for high-quality teaching in adult education, Ref. 2020-1-IT02-KA204-079329 IO1- Framework to integrate new technologies in adult education through project-based learning, https://www.boostclass.eu/upload/web_comp/add/doc/000000640_1617268543.pdf

Development and Use of the ARCS Model of Instructional Design, John M. Keller
Department of Educational Research Florida State University, Journal of Instructional Development, 1987, <https://ocw.tudelft.nl/wp-content/uploads/Development-and-Use-of-the-ARCS-Model-of-Instructional-Design.pdf>

Develop Training Support Materials, World Bank Archives, <https://web.worldbank.org/archive/website00822/WEB/PDF/EFSECT-3.PDF>



Digital Literacy: A Guide for Adult Education Programs, Adult and Community Learning Services (ACLS) Massachusetts, 2019,
<https://www.doe.mass.edu/acls/frameworks/DigitalLiteracy.html>

Formation des formateurs, Méthodes pédagogiques pour adultes, Méthodes de formation, pour les ateliers sur Vision Zero - un outil de référence pour les formateurs, Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG), 2018, <https://visionzero.global/sites/default/files/2018-08/1-VZ-adult-education-methods.pdf>

Guide on Training Methodology for EBMOs, International Training Centre of the International Labour Organization (ITCILO ACTEMP) and the Dutch Employers Cooperation Programme (DECP),
https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_749435/lang--en/index.htm

Harnessing Innovative Technologies in Higher Education: Access, Equity, Policy and Instruction, Kathleen P. King, Joan K. Griggs (Eds.), Atwood Publishing, 2006,
https://digitalcommons.usf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1000&context=ehe_facpub

IDEAL Distance Education and Blended Learning Handbook, Jenifer Vanek, Destiny Simpson, Jamie Harris, Jeff Goumas, EdTech Center @ World Education, 2022,
https://edtechbooks.org/ideal_dl_handbook

Judicial Training Methods Distance Learning Handbook, 2020 European Judicial Training Network (EJTN)
<https://www.ejtn.eu/Documents/About%20EJTN/Distance%20learning%20Handbook.pdf>

Manual for Training of Trainers: Effective Training Management and Training Delivery Techniques, Civil Service Training Centre, 2013,
<https://www.jica.go.jp/project/ghana/004/news/ku57pq00001spm6d-att/manual.pdf>

Manual Training of trainers. Using non-formal learning and interactive methods in Youth work. Non formal learning for employability, <https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/training-of-youth-workers-using-non-formal-learning-and-interactive-methods-in-youth-work.1979/>



146

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
 Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



Matching Assessments to Learning Outcomes, Michelle Schwartz, Research Associate, for the Learning & Teaching Office, <https://www.hunter.cuny.edu/academicassessment/repository/files/Matching%20Assessment%20to%20Learning%20Outcomes.pdf>

Principles of Adult Learning, Stephen Lieb, Instructor, South Mountain Community College from VISION, 2010, https://sswm.info/sites/default/files/reference_attachments/LIEB%201991%20Principles%20of%20adult%20learning.pdf

Project on Improvement of Local Administration in Cambodia Manual Training Training Planning, Project on Improvement of Local Administration in Cambodia (PILAC)

Ministry of Interior and Japan International Cooperation Agency, https://www.jica.go.jp/project/cambodia/0601331/pdf/english/2_Training_01.pdf

Promoting Digital Literacy for Adult Learners: A Resource Guide, Barbara Bush Foundation, 2022, <https://www.barbarabush.org/wp-content/uploads/2022/04/Digital-Literacy-Resource-Guide-for-Adult-Learners-.pdf>

Taxonomy of Educational Objectives. The Classification of Educational Goals, Benjamin S. Bloom, EDWARDS BROS., ANN ARBOR, MICHIGAN, 1956, <https://ia803005.us.archive.org/15/items/bloometaltaxonomyofeducationalobjectives/Bloom%20et%20al%20-Taxonomy%20of%20Educational%20Objectives.pdf>

Time to learn, Carolyn Denham and Ann Lieberman, California Commission for Teacher Preparation and Licensing, 1980, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED192454.pdf>

The Kolb Learning Style Inventory 4.0, A Comprehensive Guide to the Theory, Psychometrics, Research on Validity and Educational Applications, https://www.researchgate.net/publication/303446688_The_Kolb_Learning_Style_Inventor_40_Guide_to_Theory_Psychometrics_Research_Applications

The principles of adult learning, Jenny Litster, UCL Institute of Education, 2016, https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/the_principles_of_adult_learning_.pdf

Training Material Development Guide, Swedish Civil Contingencies Agency (MSB), 2012 <https://www.msb.se/siteassets/dokument/publikationer/english-publications/training-material-development-guide.pdf>

Training of Trainers Workshop

Toolkit, Resources to run a training of trainers workshop at your institution, International Network for Advancing Science and Policy, Oxford, 2017, https://www.inasp.info/sites/default/files/2018-04/AuthorAID_ToT%20Toolkit.pdf

Train the Trainer Manual, Checklists, Guidelines and Templates for Active-Learning Workshops, United Nations SIAP Statistical Institute for Asia and the Pacific, 2016, https://www.unsiap.or.jp/tnetwork/1703_TOT/ToTManual.pdf

UN - Train The Trainer - TRAINING FUNDAMENTALS (Instructor's Reference Manual), 2001, https://tfig.unece.org/pdf_files/Training%20of%20Trainers%20manual%20UN_ESCAP.pdf

Site-uri

8 Important Characteristics Of Adult Learners, <https://elearningindustry.com/8-important-characteristics-of-adult-learner>

21 Century Learning International, Interview with dr. Ruben Puentedura, Creator of SAMR, 2015 <https://www.21c-learning.com/podcast/education-vanguard-episode-4-dr-ruben-puentedura-creator-of-samr/>

40 Ice Breakers

<http://www.training-games.com/pdf/40FreeIceBreakers.pdf>

70-20-10: still relevant in today's digital world?, <http://www.jesuspachecoperez.com/en/2017/06/70-20-10-still-relevant-in-todays-digital-world/>

ACTIVE Reviewing Tips for dynamic experiential learning, https://reviewing.co.uk/archives/art/9_1.htm#5



148

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



Bloom's

Taxonomy

Best,

<https://www.utica.edu/academic/Assessment/new/Blooms%20Taxonomy%20-%20Best.pdf>

Bloom's Taxonomy of Educational Objectives, Center for Innovation in Teaching & Learning, [https://citl.illinois.edu/docs/default-source/default-document-library/bloom%27s-taxonomy-\(revised\).pdf?sfvrsn=2](https://citl.illinois.edu/docs/default-source/default-document-library/bloom%27s-taxonomy-(revised).pdf?sfvrsn=2)

Free Icebreakers

<http://www.businesstrainingworks.com/Train-the-Trainer/Icebreakers-Free.html>

Ice Breakers, Energizers, and Activities

http://humanresources.about.com/od/icebreakers/Ice_Breakers_Energizers_and_Activities.htm

Icebreakers and Introductions

<http://www.reproline.jhu.edu/english/5tools/5icebreak/icebreak2.htm>

Icebreakers, Warm-up, Review, and Motivator Activities

<http://www.nwlink.com/~donclark/leader/icebreak.html>

Instructional Methods, All our Methodologies, International Labor Organization, International Training Centre, <https://live-blogitcilo.pantheonsite.io/the-compass/methodologies/>

Les méthodes et outils pédagogiques dans la formation professionnelle, <https://www.digiforma.com/guide-of/methodes-outils-pedagogiques/>

Six Principles of Andragogy - Malcolm Knowles, <http://brilliantlearningsystems.com/six-principles-of-andragogy-malcolm-knowles/>

Specialized Training Materials on Training of Trainers, United Nations, 2022, <https://research.un.org/en/peacekeeping-community/training/STM/ToT>

Teaching Activities, Discover Project, European E/Learning Institute, <https://www.discoverdigital.eu/teaching-activity/>



The 70-20-10 Model for Learning and Development, <https://trainingindustry.com/wiki/content-development/the-702010-model-for-learning-and-development/>

The Five Stage Model of Online Learning, <https://www.gillysalmon.com/five-stage-model.html>

The SAMR Model, Technology for Learners, <https://technologyforlearners.com/the-samr-model/>

The Why Behind The How: The Research Behind Participant-Centered Training, Bob Pike Group, <https://www.bobpikegroup.com/trainer-blog/the-why-behind-the-how-the-research-behind-participant-centered-training-part-2>

Top 10 Active Ice Breakers

<http://adulted.about.com/od/icebreakers/tp/toptenkinetic.htm>

Instrumente digitale

Avataruri (www.avatarmaker.com)

Brainstormig: www.wordart.com, www.miro.com

Buzz groups: <https://www.sli.do> , <https://answergarden.ch>

Cartoons (www.animaker.com)

Departajare atomată pe grupe (www.randomlists.com)

Dezbateri: www.ideaboardz.com, www.kialo-edu.com

Hărți conceptuale: www.coggle.it, www.mindomo.com , www.mindmup.com/, www.mindmeister.com



150

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





Meme (www.imgflip.com)

Peer teaching: www.padlet.com

Povești (<http://www.sixwordstories.net>)

Prezentări/afișe: www.canva.com, www.visme.com

Quiz: www.kahoot.it, www.quizlet.com

Rebusuri (<https://www.puzzlemaker.discoveryeducation.com>)

Storyboard: www.piktochart.com

Test evaluare competențe digitale UE:

<https://europa.eu/europass/digitalskills/screen/home?lang=ro>

Vot/sondaje: www.mentimeter.com

Whiteboard: www.miro.com



151

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*

