



Olga Agapova – absolventă a Facultății de Filologie a Universității de Stat din Sankt Petersburg, candidat în științe pedagogice. A activat la Institutul de Formare a Adulților al Academiei de Educație din Rusia, în cadrul căruia s-a ocupat de studierea modalităților de creștere profesională continuă a cadrelor didactice care lucrează în sfera dezvoltării creative a copiilor. Încadrarea ei la DVV International (<http://www.dvv-international.de>) a marcat o nouă etapă în procesul de explorare a metodelor și tehnicilor de învățare interactivă. În calitate de director al Reprezentanței DVV din Federația Rusă, a creat o echipă de specialiști în domeniul educației pentru adulți (andragogi), care își desfășoară activitatea în toată țara; contribuie la îmbogățirea teoriei și practicii educației pentru adulți, acordând o atenție deosebită formării persoanelor în vârstă ca grup-tintă specific. Este autoarea a peste 30 de lucrări, care tratează diverse aspecte ale formării seniorilor. Ca expert independent, Olga Agapova conduce seminare, sesiuni de training și de coaching individual (mai mult de 300 de ore anual) în întreg spațiul CSI.

Olga Agapova

Nu-i timp de îmbătrânit!

Ghid metodic
pentru activități de învățare
și formare cu adulții seniori

Acest ghid este destinat persoanelor angajate în procesul de formare a seniorilor, celor care își asumă cu plăcere comunicarea cu oamenii în etate, celor care simt că au obținut succese în acest domeniu, precum și celor care au încă multe întrebări față de sine.

Specialiștii practicieni, indiferent de pregătirea lor profesională de bază, de experiența de predare și de obiectul cursului, vor primi în acest ghid sfaturi practice, recomandări, descrieri ale unor acțiuni concrete, metode de lucru, tehnici și exerciții care vor face procesul de instruire eficient, confortabil și atractiv pentru publicul-țintă.



Olga Agapova

Nu-i timp de îmbătrânit!

Olga Agapova

Nu-i timp de îmbătrânit!

Ghid metodic pentru activități
de educație a adulților

Traducere din rusă: Dorin Onofrei

Chișinău,
2016

Acest ghid metodic a fost editat cu sprijinul Institutului pentru Cooperare Internațională al Asociației Germane a Universităților Populare (DVV International).

Агапова О.

Стареть? Нет времени!

Методическое пособие по образовательной работе
с пожилыми людьми. 2015 г.

Traducere din rusă: Dorin Onofrei

Acest ghid este destinat persoanelor angajate în procesul de formare a seniorilor, celor care își asumă cu plăcere comunicarea cu oamenii în etate, celor care simt că au obținut succese în acest domeniu, precum și celor care au încă multe întrebări față de sine.

Specialiștii practicieni, indiferent de pregătirea lor profesională de bază, de experiența de predare și de obiectul cursului, vor primi în acest ghid sfaturi practice, recomandări, descrieri ale unor acțiuni concrete, metode de lucru, tehnici și exerciții care vor face procesul de instruire eficient, confortabil și atractiv pentru publicul-țintă.

Design și copertă: A. Borsuk

"Epigraf" S.R.L., 2015

Machetare computerizată: *Vadim Vrabie*

Lector: *Ala Rusnac*

Descrierea CIP a Camerei Naționale a Cărții

Agapova, Olga.

Nu-i timp de îmbătrânit!: Ghid metodic pentru activități de învățare și formare cu adulții seniori / Olga Agapova; trad. din rusă: Dorin Onofrei. – Chișinău: Epigraf, 2015 (F.E.-P. "Tipografia Centrală"). – 116 p.

1000 ex.

ISBN 978-9975-125-73-4.

CUPRINS

Cuvânt-înainte	7
Despre ce și pentru cine e acest ghid	8
1. Bazele conceptuale ale educației adulților seniori	11
2. Particularitățile educabilului senior	21
3. Instruirea adulților seniori în grup	32
4. Curriculumul	43
5. Procesul de instruire	53
6. Specialistul în domeniul educației adulților seniori	65
În loc de epilog	75
Instrumentele geragogului: metode interactive	76
Instrumentele geragogului: dezvoltarea competențelor profesionale ale specialistului	98
Instrumentele geragogului: exemple de programe de formare	101
Instrumentele geragogului: referințe utile	116

CUVÂNT-ÎNAINTE

Fiecare dintre noi visează să nu îmbătrânească și să rămână mereu tânăr. Medicina modernă, genetica, teoriile privind igiena corpului și alimentația, precum și alte științe oferă o mulțime de sfaturi referitoare la păstrarea sănătății și vigoriei până la adânci bătrâneți.

Însă principala resursă în lupta cu bătrânețea este omul însuși. Menținerea armoniei corpului și spiritului depinde, în general, de fiecare dintre noi. Printre diverse alte activități umane, există una care ne stimulează să rămânem tineri, activi și plini de energie. Aceasta este educația. Ea trebuie să-l însoțească pe om de-a lungul întregii sale vieți.

Educația este deosebit de importantă și atunci când se diminuează treptat activitatea de muncă și profesională a persoanei. Ea contribuie la sporirea capacității de a rezolva problemele legate de vârsta a treia: păstrarea sănătății, a relațiilor și comuniunii sociale, a participării la viața familiei și a comunității locale.

În Ucraina s-a ajuns de mult la înțelegerea importanței faptului că educația trebuie să rămână în continuare o resursă accesibilă tuturor, indiferent de vârsta atinsă. Chiar și acum, în condițiile unor resurse publice foarte limitate, instituțiile statului și organizațiile neguvernamentale oferă persoanelor în etate diverse cursuri, cluburi, activități. Oamenii de diferite profesii care se implică în organizarea și realizarea educației pentru seniori și cu care ne întâlnim aici își îndeplinesc cu multă pasiune și creativitate munca și sunt interesați să-și îmbogățească experiența.

Prin urmare, destinatarii ghidului metodic respectiv sunt profesorii, asistenții sociali, medicii, reprezentanții instituțiilor de cultură și mulți alții care se ocupă de educația persoanelor în etate. Sperăm că acest ghid va contribui la creșterea calității și diversității formelor și metodelor de predare, dar, mai ales – a bucuriei de a lucra cu seniorii.

*Anita Jākobsone,
Director regional al DVV International în
Moldova, Ucraina și Belarus*

Despre ce și pentru cine e acest ghid

Bună ziua! Vă salut! Numele meu este Olga...

Așa îmi încep eu, de obicei, seminarul. Și, dacă țineți în mâini această carte, cel mai probabil, suntem colegi. Practic, întreaga mea viață conștientă mă ocup cu educația adulților, și ca teoreticiană, și în practică – conduc seminare pentru diverse categorii de persoane adulte. Seniorii reprezintă publicul meu preferat. De ce? Am să vă dau un răspuns mai târziu.

Este de înțeles că mă preocupă cum se poate face acest lucru. Există multe cărți excelente care explică, logic și frumos, fenomenele, procesele care decurg în mediul învățării adulților. Nu ducem lipsă de materiale care aruncă lumină asupra aspectelor psihologice ale educației seniorilor. În teze de doctorat sunt prezentate experimente, iar în articole din presă, evenimente care au loc în acest domeniu. Există lucrări metodice în care sunt adunate și descrise metode și tehnici de lucru.

Dar ce ar trebui să fac atunci când ușa se deschide și mă pomenesc cu un grup de adulți în fața mea? Ce să le spun? Cum să învăț să-i fac să înțeleagă imediat, din primul minut, că au ajuns în locul potrivit? Da, știu că „trebuie creată o atmosferă prietenoasă...”, că „trebuie să am grijă de...” și că „profesorul transmite cunoștințe astfel, încât...”. Dar cum s-o fac? Efectiv, în timp real?

În manuale pot fi găsite metode și exerciții. În cele mai multe cazuri, încercând să le pătrund esența, mă gândesc: uite, azi, ACESTEIA sunt nepotrivite, ori: nu-mi dau seama cum le-aș putea lega de subiectul meu, ori: sunt prea „psihologice”, mă tem că acest exercițiu ne poate duce la altă temă. Ori, în sfârșit, pur și simplu, nu înțeleg sarcina (sau n-o pot citi corect?). Și mai importantă e problema oportunității utilizării exercițiilor respective: în ce măsură pot fi acestea „aplicate” la materia, subiectul pe care ne-am propus să-l discutăm? Un exemplu simplu: o întâlnire cu martorii unor evenimente istorice, care își amintesc de paginile tragice ale vieții lor din timpul celui de-al Doilea Război Mondial. Ce activități de încălzire sunt adec-

vate în acest caz? Tot adunând în pușculiță metode și tehnici, întâlnindu-mă la seminare cu colegii, mă gândesc dacă este cumva posibilă crearea unui astfel de ghid care le-ar fi util tuturor și ar da un răspuns la întrebarea: „CE să fac la seminarul de mâine, cu participanți concreți?”, indiferent de activitățile pe care urmează să le desfășor.

Această carte reflectă concepția mea despre modul în care trebuie structurat lucrul practic cu persoanele în vârstă. Aș dori ca și ghidul însuși să fie structurat ca o activitate practică, adică să nu corespundă formatului de „carte”, ci să semene cu o întâlnire pe viu, cu un seminar practic real.

Am să încerc să includ în ea ceea ce este important pentru mine în decursul lucrului cu participanți în etate. În esență, e vorba de răspunsurile la trei întrebări pe care mi le pun de fiecare dată când mă pregătesc de viitoarea întâlnire, de următoarea activitate de formare:



- **Pentru ce? Care este sensul?**
- **Care este scopul?**
- **Cum poate fi atins acesta? Cum îmi voi da seama că am atins scopurile propuse?**

Aceste întrebări reprezintă baza concepției, pivotul, ca în jucăria pentru copii „piramida”. Răspunzând la aceste întrebări, vom putea înțelege care este conținutul, succesiunea temelor și ce procedee vom utiliza, altfel spus, care sunt „cerculețele” multicolore care pot fi trecute pe pivotul „piramidei”.

La seminar, training sau master-class, pentru mine este important ca participanții să fie deschiși și să aibă încredere în mine. Și știu sigur că există o modalitate pentru a-i face pe oameni să fie deschiși – să fiu deschisă eu însămi. Acest lucru îi ajută pe oameni să se deschidă și să-și acorde încrederea atât profesorului, cât și unul altuia. De aceea, chiar dacă ceea ce am de gând să scriu reprezintă nu numai rezultatul experienței mele, ci al unui mare grup de colegi de-ai mei din diferite țări, am să vorbesc la persoana întâi.

A doua condiție importantă a deschiderii, încrederii și a unei atmosfere calde și relaxate la seminar este cunoașterea reciprocă. Dacă specificul reuniunii permite o interrelaționare profundă și informală, aceasta va fi cheia pentru un seminar de succes și unul dintre efectele principale ale educației pentru adulți. Dialogul, desigur, implică interacțiune, comunicare în ambele sensuri. În cadrul activităților formative reale, eu încerc să utilizez la maximum posibilitățile de comunicare: pun întrebări directe fiecărui participant și întrebări care sunt apoi discutate în perechi, în grupuri mici, în plen. În contextul unei comunicări unilaterale, posibilitățile mele sunt limitate, totuși propunerea mea este: vă rog, îndepliniți sarcinile, răspundeți la întrebări. În cartea-seminar pe care o țineți în mână, acestui scop îi este destinat un spațiu special. Iar dacă în copilărie vi s-a insuflat că nu e frumos să desenezi în cărți, puteți să copiați paginile cu întrebări și exerciții și să scrieți pe coli de hârtie.

Aceste întrebări sunt recomandabile și pentru discuții, atât cu persoanele în etate, cât și cu colegii. Știu din propria mea experiență: sunt eficiente.

Atunci când s-a creat o adevărată atmosferă de lucru, începe procesul de însușire intensă a materiei noi. În contextul seminarului nostru, este vorba despre cunoștințele care sunt necesare pentru o muncă de formare organizată cu seniorii. Le-am selectat răspunzându-mi mie însămi la întrebările de mai sus (Pentru ce? Care este scopul? Cum poate

fi atins acesta?) și plecând de la principiul meu preferat al educației adulților: să nu spui ceea ce participanții știu sau pot afla și singuri!



Întrucât ghidul nostru este unul metodic, e de așteptat să conțină descrierea acelor metode care sunt indicate anume pentru munca de formare a seniorilor. Acestea pot fi găsite în compartimentul „Instrumentele geragogului”. În plus, la sfârșitul fiecărui capitol, am plasat câte una dintre metodele mele universale preferate. Acestea sunt „rețete de la maestrul bucătar”, iar rubrica se numește: „Cum procedez eu”.



Uneori, la seminare, în special în timpul prelegerilor scurte (*inputuri*/introduotive), eu văd cum li se schimbă fețele auditorilor, cum e tot mai greu să stabilesc cu ei un contact vizual, iar ei trebuie să facă eforturi pentru a-și înăbuși căscatul care a pus subit stăpânire pe ei... Nu mă îndoiesc că ceea ce spun eu este și important, și interesant. Prin urmare, este vorba de o banală insuficiență de oxigen și este urgentă nevoie de o pauză de recreere. Exerciții de destindere sunt incluse în text și descrise detaliat în compartimentul „Instrumentele geragogului”.

La seminare pot fi utilizate tot felul de rechizite, accesorii și aparate. Atunci când am să descriu fiecare metodă, am să menționez neapărat materialele care pot fi necesare. Dar cel mai important instrument este, probabil, markerul. De regulă, eu dublez ceea ce spun pe *șevaletul* rotafoliu (*flipchart*), sub forma unor fraze scurte, cuvinte-cheie, întrebări, simboluri ori semne. Cu markerul se poate scrie citeț și cu LITERE MARI, astfel încât nici chiar persoanele cu deficiențe de vedere ori de auz să nu piardă nimic. Seminarul nostru nu face excepție și eu mă bucur că markerul e și aici alături de mine.

Iar acum – bună ziua! Vă salut pe toți încă o dată! Numele meu este Olga. Fiți bine veniți la cartea noastră seminar!

1. Bazele conceptuale ale educației adulților seniori

- BĂTRÂNEȚEA ARMONIOASĂ ȘI CONCEPȚIA DESPRE ÎMBĂTRÂNIREA DE SUCCES
- LA CE BUN SĂ ÎNVEȚE ADULȚII SENIORI?
- GERAGOGIA: O TÂNĂRĂ ȘTIINȚĂ POZITIVĂ DESPRE BĂTRÂNEȚE

Cândva, demult, pe când educația pentru persoanele în etate de-abia lua naștere pe teritoriul CSI, am avut șansa să merg, în componența unui mic grup de specialiști practicieni din Rusia, în Germania, pentru a participa la un stagiul de formare cu tema „Educația adulților seniori în Europa”. Așteptasem această deplasare cu emoții și curiozitate, și nu numai de aceea că, pe atunci, o călătorie în Europa era un adevărat eveniment. Pentru mine, întotdeauna este un lucru important să nu fiu doar o „turistă” într-un loc nou; doream să văd procesul „dinăuntru”: cum este organizată instruirea persoanelor în etate, cum sunt acestea ACOLO, care e stilul relațiilor lor cu profesorii. Nu mă deranja necunoașterea aproape totală a limbii germane: observațiile și comunicarea nonverbală oferă multă informație.

Stagiul fusese organizat de voluntarii dintr-o organizație de tineret și noi aveam un program încărcat, vizitând o organizație după alta, iar seara ne adunam într-o cameră de hotel să discutăm despre cele văzute. Și nedumerirea noastră creștea zi de zi: pentru ce facem un drum de o oră și jumătate ca să vedem cum un grup de oameni în etate stau la o masă și... miros niște sașeuri cu cuișoare și frunze de dafin? Iar în altă parte studiază, plini de încântare, posibilități de reutilare a locuințelor lor, ca acestea să devină confortabile și sigure, și mută din loc în loc niște fișe cu desene pe ele, care reprezintă piese de mobilier. Dincolo, în sfârșit, elaborează în liniște, cu seriozitate și demnitate, propuneri de optimizare a activității transportului pe care să le înainteze consiliului municipal (cine are să stea să-i asculte?!). Într-un cuvânt, nu puteam scăpa de senzația de „butaforie”, de inaplicabilitate a impresiilor adunate la realitățile noastre. Mai târziu, a venit înțelegerea: la baza acestor activități simple stăteau abordări teoretice. Care e rostul acestor amintiri? Să încercăm să clădim un fundament, nu prea mare, dar trainic, pe care vom construi reprezentarea noastră despre modul în care trebuie învățați seniorii.



BĂTRÂNEȚEA ARMONIOASĂ ȘI CONCEPȚIA DESPRE ÎMBĂTRÂNIREA DE SUCCES

Mai întâi și-ntâi, să ne cunoaștem mai bine.

Permiteți-mi să vă pun câteva întrebări. Prezentați-vă și răspundeți la ele, vă rog:

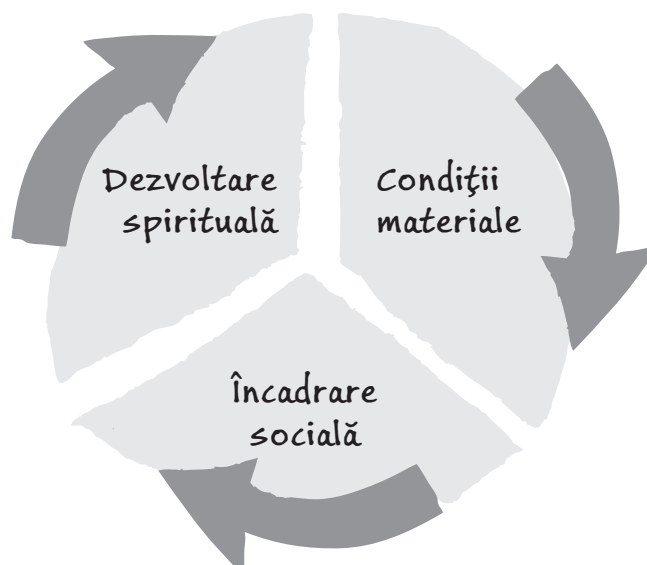


- V-ați imaginat vreodată cum veți fi la bătrânețe?
- Cum arată „portretul dumneavoastră la o vârstă înaintată”?
- Ce plănuți SĂ FACEȚI la bătrânețe? Numiți 5 verbe.

Aceste întrebări pot fi folosite în etapa de „spargere a gheții” și pentru începutul discuției despre vârstă, precum și în calitate de introducere pentru metoda „Portret de grup”. Vezi: „Cum procedez eu”, p. 17.

Dacă cineva m-ar întreba cum văd eu bătrânețea MEA armonioasă, cel mai probabil, aș răspunde astfel: „Mă văd pe un traseu de schi ori conducând o mașină confortabilă și sigură. Locuiesc separat de copii și nepoți, dar ne întâlnim des și îmi place, la fel ca înainte, să primesc musafiri. Timpul îmi permite, în sfârșit, să dansez (cel mai probabil, este vorba de dansuri sociale). Studiez limba spaniolă (cândva, demult, începusem s-o studiez, însă ceva m-a împiedicat) și călătoresc pentru a exersa limba în țările hispanofone. Îmi place profesia mea și mă străduiesc „să fiu în temă”, să însușesc teoriile și practicile noi și să-mi împărtășesc cunoștințele cu cei care au nevoie.

Putem fi aproape siguri că, oricât de diferiți am fi, în adâncul sufletului ne dorim o bătrânețe activă, prosperă și fericită. Ideea de armonie e subiectivă și fiecare și-o reprezintă în felul său, dar, cel mai probabil, ea este constituită din trei componente:



Să vorbim despre toate acestea ceva mai detaliat.

Condițiile materiale ale vieții. În general, se consideră că sănătatea și bunăstarea materială a generației vârstnice intră în sarcina statului. În afară de pensia garantată (nu discutăm despre mărimea acesteia!), aspectele materiale ale vieții depind de persoana însăși și includ:

- alimentația;
- munca fizică după puteri;
- sportul;
- obținerea unei noi specialități;
- condițiile ecologice ale vieții.

Toate acestea pot fi învățate!

Încadrarea în societate și în familie se manifestă prin:

- dorința și posibilitatea de a rămâne în branșă (în acest caz însă este necesară însușirea unor cunoștințe noi, deoarece niciun domeniu de activitate profesională nu stă pe loc!);
- activitatea organizațiilor obștești (aici sunt prezente o mulțime de noi realități, care trebuie asimilate „la locul de muncă”, deci iar învățare!);
- acordarea de ajutor celor care au nevoie de el. Chiar și îngrijirea unei persoane apropiate poate fi o sursă de învățare.

Aspirația spre armonie se manifestă și prin păstrarea demnității, prin sentimentul împlinirii, al utilității. Munca sporește vitalitatea, păstrează statutul social în familie și printre cei din jur, creează un spațiu autonom important pentru identitatea personală. Drept completare (ori alternativă) pentru activitatea profesională poate servi activitatea social-obștească, participarea la asociații informale. Munca de voluntariat este o școală a vieții unică în felul său (la orice vârstă!), care oferă un sentiment de satisfacție și de respect de sine. Valoarea cea mai de preț pentru generația vârstnică rămâne familia. Copiii și nepoții sunt, până la sfârșitul vieții, obiectul grijii și atenției generațiilor vârstnice. Pentru o percepere armonioasă a lumii înconjurătoare la o vârstă înaintată, este nevoie de capacitatea de a rămâne pentru cei mai tineri o persoană *modernă*, un interlocutor înțelept și interesant, capabil să găsească soluții pentru situațiile dificile și conflictuale. *Și aceste teme pot constitui obiectul formării!*

Dezvoltarea spirituală la o vârstă înaintată este o necesitate esențială, mai importantă chiar decât în tinerețe. Este vorba despre căutarea unor noi sensuri și valori, despre analiza și evaluarea trecutului de pe pozițiile zilei de azi, despre întoarcerea la valorile tradiționale, la religie. Un rol deosebit în viața unei persoane în vârstă are comunicarea, de aceea este foarte importantă crearea unui cerc propriu de persoane apropiate ca spirit, care susțin aceleași idei. O semnificație specială capătă activitățile legate de pasiunile și interesele individuale ale omului. Lucrul manual, floricultura și pomicultura, activitățile artistice de amatori, familiarizarea cu arta și alte domenii de activitate îl ajută pe omul de vârstă a treia să descopere în sine posibilități și talente nebănuite până atunci, să se bucure de procesul de inițiere în valorile spirituale. *Și acestea pot fi învățate!*

Rezultă că orice formare, orice asimilare a unor lucruri noi la o vârstă înaintată este o cale spre armonie!

Bătrânețea armonioasă este un ideal realizabil. Desigur, dacă persoana vârstnică este gata să învețe, să însușească lucruri noi, să meargă înainte.

Calea spre armonie înseamnă dezvoltare, schimbări pozitive în toate sectoarele vieții persoanei vârstnice, care se înfăptuiesc prin pași concreți și acțiuni practice.

Bătrânețea armonioasă este o misiune grandioasă, scopul principal pentru care se reunesc, într-un mediu educațional special creat, oameni care împărtășesc aceleași viziuni și sunt în egală măsură responsabili de rezultatele procesului de învățare.



- **Este oare posibilă o bătrânețe armonioasă fără învățare?**
- **În ce măsură armonizarea relațiilor persoanei în vârstă cu lumea depinde de ea însăși și în ce măsură, de anturaj?**
- **Vârsta înaintată se caracterizează adesea prin creșterea restricțiilor. Cum se îmbină acestea cu noțiunea de armonie?**

Oamenii de știință au sintetizat observațiile făcute asupra oamenilor în etate fericită în cunoscuta **teorie a îmbătrânirii de succes**. Aceasta dă răspuns la următoarele întrebări:

- ce factori au influență asupra proceselor de îmbătrânire?
- cum ar trebui să decurgă bătrânețea omului?

Utilizând realizările medicinei, cercetările gerontologilor, au fost identificate sferele vieții umane care permit stoparea proceselor de îmbătrânire. „Succesul” îmbătrânirii înseamnă stabilirea unei armonii între mediul ambiant și lumea interioară a persoanei în vârstă, când:

- scopurile puse sunt percepute ca fiind atinse,
- este prezent sentimentul propriei valori și al respectului de sine,
- punctul de vedere critic asupra propriei persoane se îmbină cu bucuria vieții, cu optimismul, iar starea fizică și psihică nu inspiră temeri.

Continuând și dezvoltând teoria, savanții au ajuns la concluzia că la o stare de spirit pozitivă la bătrânețe își aduc contribuția deschiderea în fața ideilor noi și toleranța față de reprezentanții altor generații.

Așadar, „îmbătrânirea de succes” poate fi definită ca o combinație a următorilor factori:

- probabilitate redusă de îmbolnăvire;
- capacități sporite pentru învățare și pentru activitatea fizică;
- participare activă la viața societății.

Aceste scopuri pot fi atinse atât prin eforturile societății, cât și datorită străduinței persoanelor în vârstă de a menține relațiile sociale, mai cu seamă cu persoane mai tinere, precum și prin includerea permanentă în procesul de educație, atât nonformală, cât și informală (în primul caz, este vorba despre instruirea care nu implică o diplomă ori un certificat recunoscut de stat, cel de-al doilea se referă la instruirea în afara unei instituții și/sau a unei programe ori a unui plan). Concepția despre îmbătrânirea de succes se adresează

seniorilor înșiși, într-un anumit sens, ea devine o lozincă a acelor persoane care nu doresc ca bătrânețea și neputința să vină prea devreme.

În cadrul muncii de formare cu persoanele în vârstă, este cazul să fie amintite principalele postulate ale teoriei:

- necesitatea păstrării unei forme fizice bune. Acest deziderat poate fi îndeplinit prin practicarea regulată a exercițiilor fizice și a sportului;
- necesitatea menținerii unei vieți sociale active, a păstrării contactelor cu rudele, prietenii și comunitatea;
- necesitatea abordării atente a problemei alimentației; aceasta trebuie să fie corectă și echilibrată;
- evitarea neglijării propriei persoane, urmarea sfaturilor și recomandărilor unui medic de încredere;
- necesitatea de a dormi atât cât cere organismul.

*Această abordare este utilizată pe scară largă la organizarea formării de competențe aplicative (croitoria, piuarea lânii, brodatul, pielăritul etc.).

**Tocmai de aceea este atât de important să fie inclusă în procesul de formare elaborarea de proiecte sociale, să se discute ce poate fi schimbat în viață, cum pot fi ajutați cei care au nevoie de aceasta.

Merită menționate alte două teorii, importante pentru procesul de instruire:

• **Teoria competenței:** pentru ca omul să-și poată asuma responsabilitatea pentru viața lui la bătrânețe, el are nevoie de anumite abilități, de o experiență de gestionare activă a propriei sale vieți. În ce constă abordarea de principiu? În faptul că competența este o abilitate importantă pentru viață, dusă până la un înalt nivel de măiestrie a execuției, este ceea ce omul face cu cea mai mare eficiență, fără a depune un efort suplimentar. Pentru a atinge nivelul măiestriei, acest nivel trebuie descris într-o etapă preliminară, până la începutul formării.*

• **Teoria resocializării:** ideea e că, la bătrânețe, la om se activează potențiale personale interioare pozitive (bunătatea, indulgența, umorul blând, autoironia); omul face anumite eforturi pentru a menține contactele vechi, a crea altele noi, se încadrează în subculturile locale (cor, activitate social-obștească). Pensionarii activi își planifică viitorul având ca punct de pornire sentimentul propriei utilității, dorința de a aduce folos altor oameni. Lărgirea câmpului de activitate contribuie la dezvoltarea unor noi abilități, capacități, apare un nou cerc de cunoștințe. Viața capătă sensuri noi, se umple cu un nou conținut captivant.**

Fiecare dintre ideile menționate mai sus este bine cunoscută, ca să nu spunem banală, dar noi le urmărim totuși destul de rar. Cum ar putea fi transpuse ideile „teoretice” corecte în viață și în convingerile persoanelor în vârstă? Iată câteva idei pentru exerciții de transpunere a teoriei corecte în planul convingerilor, al schimbărilor pozitive.

Propuneți-le participanților să aprecieze fiecare dintre parametrii menționați (exerciții fizice, activitate motorie, comunicare, somn) pe scara de la 1 la 10. Întrebați-i: pe ce treaptă vă aflați acum? Ce poate fi schimbat ca să vă urcați pe următoarea treaptă? Când o puteți face?

Încercați să reprezentați un simbol care corespunde celei mai înalte, a 10-a, trepte. Cum arată acesta? Unde îl veți plasa?





Ați obosit? Atunci, e timpul pentru recreere!

Activitatea se numește „**Valul**”. Toți participanții stau în cerc și moderatorul le propune să facă un exercițiu de relaxare. El face prima mișcare lentă de destindere, toți participanții o repetă. Următoarea persoană din cerc propune o altă mișcare de destindere și toți participanții iar o repetă ș.a.m.d., până când cercul – „valul destinderilor” – se încheie. Exercițiul poate fi repetat, dar deja în ordine inversă.

Continuăm?

LA CE BUN SĂ ÎNVEȚE ADULȚII SENIORI?

Pe atunci pe când, împreună cu colegii, abia începeam proiectele de formare a seniorilor, ni se întâmpla să auzim adesea și la diverse niveluri astfel de întrebări și opinii: „La ce bun să-i învățați pe bătrâni? Uitați-vă câte probleme are tineretul! Dacă țineți atât de mult să ajutați societatea, ocupați-vă de șomeri, ei sunt mai mulți!”.

Într-adevăr, ce argumente solide ar putea fi aduse în sprijinul educației persoanelor în etate? La ce bun să învețe pensionarii? Care e rostul? Ce se schimbă când reprezentanții vârstei a treia vor să se dezvolte? Eu sunt convinsă că răspunsul la întrebarea respectivă depinde de destinatarul acesteia. Principalii jucători, în acest caz, sunt:

- înșiși seniorii care au venit să învețe;
- anturajul seniorilor (familia, cei apropiați);
- structurile și persoanele care organizează educația adulților și seniorilor;
- organizațiile (inclusiv organele puterii de stat) care sprijină educația și formarea reprezentanților generațiilor vârstnice, oferă resursele necesare.

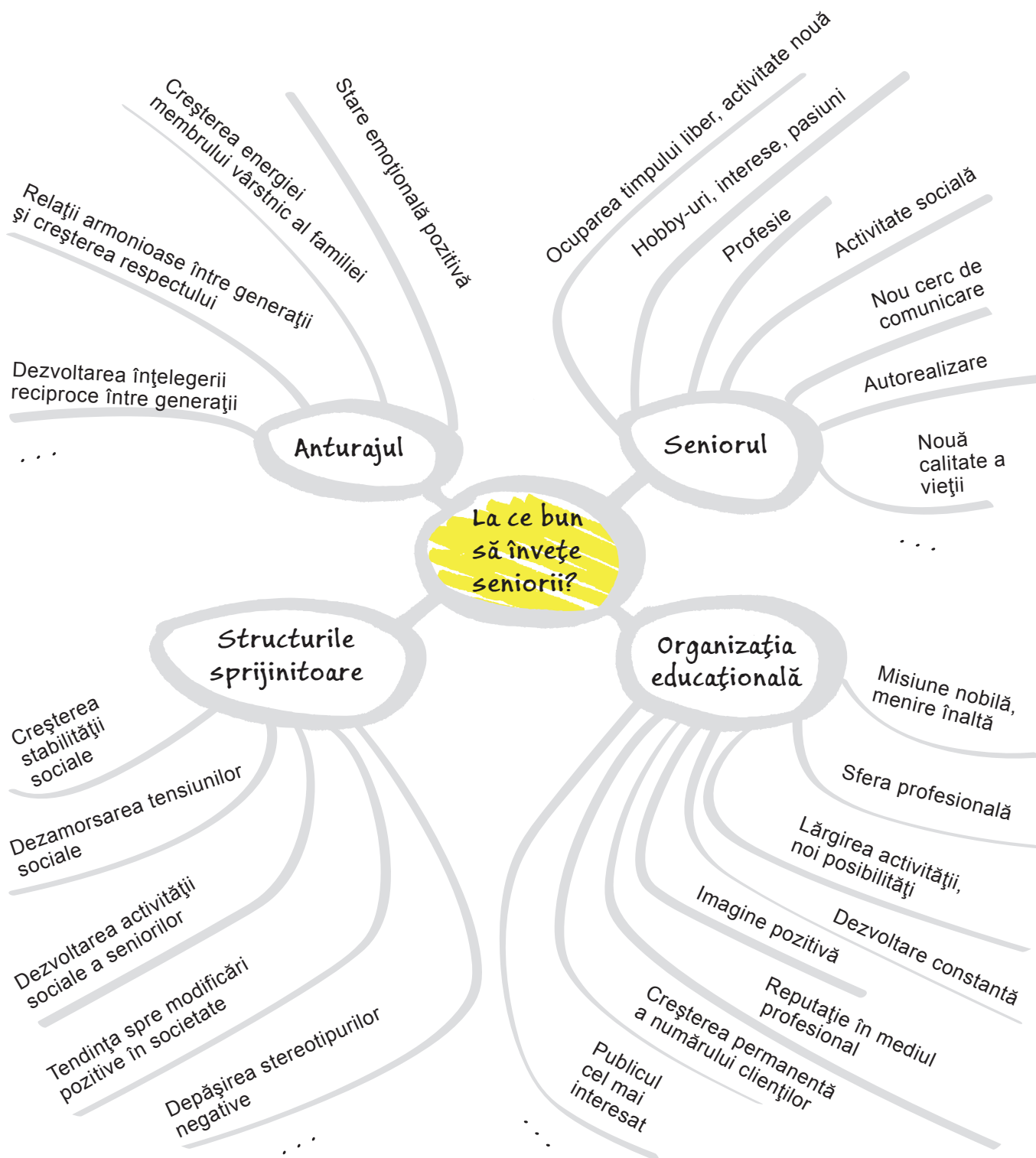
Posibilele argumente ale fiecărei categorii pot fi văzute pe „Harta conștiinței”* .

* descrierea metodei la pagina 15

Așadar, care este esența educației/formării la o vârstă înaintată? Schimbările pozitive!

- reorientarea de la pasivitate, neputință spre activitate,
- dezvoltarea capacității persoanei în vârstă de a-și gestiona viața într-un alt mod după pensionare,
- dezvoltarea capacității de a acționa competent în propriile interese, în interesele familiei și ale societății.

Formarea seniorilor reprezintă un proces de interacțiune și schimb între individ și societate, între resursele persoanei în vârstă și cele ale mediului social și cultural și susține acest proces. În ultimă instanță, principalul fenomen care trebuie să se producă îl reprezintă schimbările pe care însăși persoana în vârstă le conștientizează ca pozitive. În viața ei intervine o schimbare calitativă, viața se îmbunătățește. Am văzut o mulțime de *schimbări*, dintre cele mai diverse, în viața persoanelor în vârstă – pe planul fizic și pe planul emoțional, în conștiință și la nivelul situațional.



- Notați, vă rog, din ce categorie (din această schemă) credeți că faceți parte.
- Care argumente sunt cele mai consistente, din punctul dumneavoastră de vedere? De ce?
- Ce argumente ați putea adăuga? Completați!

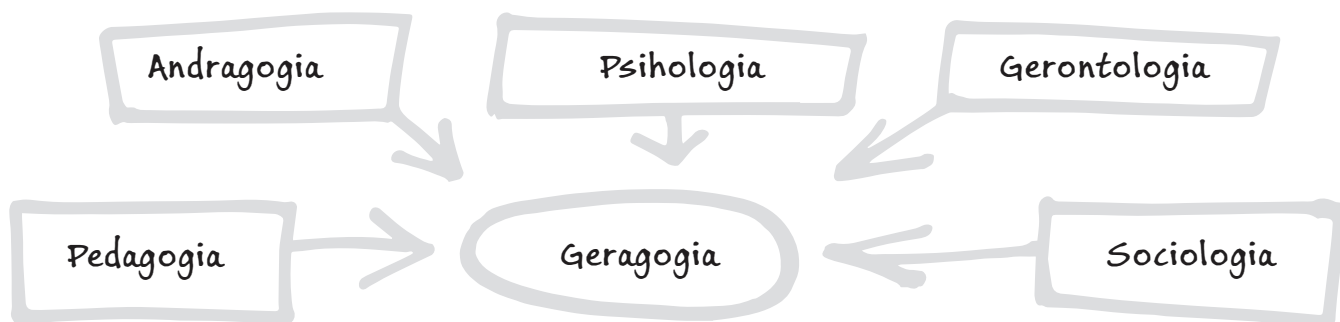
Să dau
un exemplu:

Într-un proiect ruso-german de colectare a amintirilor despre război, o participantă a așteptat cu mare nerăbdare întâlnirea finală, la care trebuia să vină participantii la proiect din Germania, însă n-a mai reușit să ajungă la reuniune – s-a îmbolnăvit. Atunci, ea a transmis prin sora ei o ilustrată cu o adresare, de care a prins o floare vie. Pe această ilustrată, făcută de mâna ei, era scris: „Noi vă iertăm pentru pierderea casei părintești. Noi vă iertăm pentru frica și foamea suportate. Noi vă iertăm că ne-ați răpit copilăria. Iertați-ne și voi că v-am purtat ură atâta timp...”.

GERAGOGIA: O TÂNĂRĂ ȘTIINȚĂ POZITIVĂ DESPRE BĂTRÂNEȚE

Geragogia este o disciplină științifică teoretică și practică despre formarea, ghidarea și sprijinirea oamenilor în perioada activității lor postprofesionale, în scopul dezvoltării lor ulterioare. Din păcate, această știință este, deocamdată, cunoscută doar în cercuri înguste. Sunt sigură că, dacă veți spune cuiva că sunteți geragog, interlocutorul dumneavoastră vă va copleși cu întrebări. Probabil, încă nu se poate afirma că geragogia este o știință exactă. Ea se bazează, mai curând, pe observații, pe sintetizarea experienței practice. Geragogia se dezvoltă dinamic, prin urmare, putem spera că, în scurt timp, ea își va ocupa locul printre disciplinele socio-științifice. În prezent, după părerea mea, principala ei menire e să declare ferm că educația ameliorează calitatea vieții la vârsta a treia. Că omul poate însuși cu succes lucruri noi la orice vârstă. Că acest proces este valoros și util nu numai pentru individ, ci și pentru întreaga societate. Realizând acest lucru, țările dezvoltate nu cruță deloc resursele pentru educația seniorilor. Experiența practică acumulată arată că în acest domeniu există principii, metode și procedee care dau un rezultat pozitiv garantat.

Dezvoltarea acestei științe tinere a fost influențată de gerontologie, psihologie, sociologie, precum și de activitatea practică de ajutorare și susținere a persoanelor în vârstă a centrelor de sprijin social.



Cu ce se ocupă geragogia?

- studierea particularităților persoanelor în vârstă, a necesităților educaționale și intereselor acestora;
- determinarea grupurilor-țintă care necesită tehnologii și abordări de formare specifice (persoanele în vârstă cu handicap, reprezentanții minorităților etnice, reprezentanții așa-numitei vârste „a patra” etc.);
- formarea reprezentanților diferitor generații pentru „îmbătrânire armonioasă”, integrare inter-generații și înțelegere reciprocă;
- elaborarea unor programe de formare orientate spre realizarea de sine a persoanei și armonizarea relațiilor ei cu lumea și cu sine însăși;
- pregătirea de specialiști capabili să soluționeze problemele educaționale ale seniorilor în condiții moderne.

Într-o măsură ori alta, vom pune în continuare în discuție fiecare dintre aceste teme.
Înainte, geragogi!

Despre orice aspecte ale învățării seniorilor am vorbi și din orice puncte de vedere am examina procesul de formare, în centrul atenției rămâne totuși cursantul vârstnic. Dăm mai jos descrierea unei metode de lucru în grup absolut universale, care poate fi numită „Portret de grup”. Avantajul ei constă în caracterul ei ilustrativ, în posibilitatea de a valorifica facultățile creative ale tuturor participanților grupului și, concomitent, de a aprofunda și a discuta subiectul menținând o atmosferă veselă, pozitivă.

Metoda „Portret de grup”

1. Desenați schematic, din timp, pe coli mari de hârtie ori pe o bucată de tapet, o siluetă umană (de înălțimea unui om).

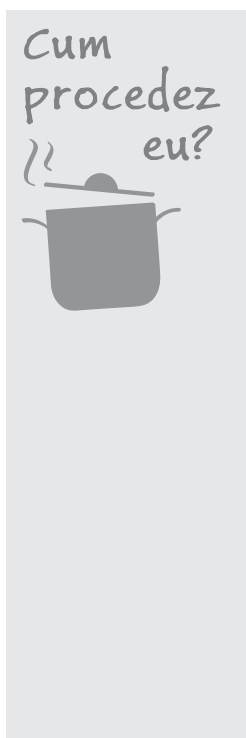
Dacă nu aveți o coală de mărime potrivită, o puteți confecționa lipind câteva foi de hârtie A3. Dacă nu prea aveți încredere în propriul talent artistic, atunci când nu vă văd participanții, îl puteți ruga pe cineva dintre colegii tineri să se culce pe podea ca să-i trasați conturul.

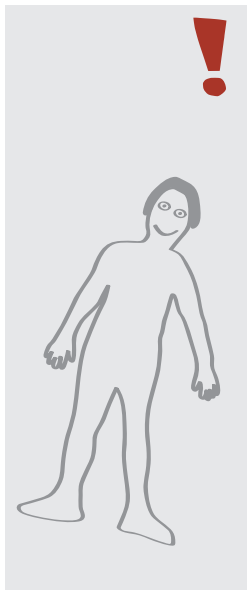
2. Împărțiți grupul în minigrupuri a câte 4-6 persoane.

3. Grupurilor li se dă sarcina să deseneze un portret de grup colectiv cu o anumită temă. În cazul nostru, aceasta ar putea fi: „Portretul pensionarului fericit”.

4. Participanții zugrăvesc pe „portret” trăsăturile, particularitățile care corespund reprezentărilor lor despre tema respectivă (în cazul nostru – pensionarul fericit), folosind hârtie colorată, vopsele, markere, într-un cuvânt, orice materiale au la dispoziție.

5. Rezultatele activității – portretele – sunt prezentate celorlalți participanți ai grupului, discutate și, de fapt, reprezintă un impuls pentru analiza ulterioară, discutarea scopurilor, elaborarea unor acțiuni concrete de îmbunătățire. În plus, de regulă, desenele sunt destul de amuzante și pot rămâne să împodobească încăperea până la sfârșitul seminarului, contribuind la crearea unei atmosfere nonformale.





Uneori, în timpul lucrului în minigrupuri, apare sentimentul rivalității ori chiar al invidiei. În acest caz, sfatul meu este ca, la sfârșitul activității, să recurgeți la exercițiul „Complimente”, în decursul căruia participanții trebuie să formuleze (ori să scrie pe fișe pregătite dinainte) **COMPLIMENTE** la adresa potențialilor rivali, să determine și să numească ce e mai valoros în prezentarea ori în rezultatele muncii acestora.

„Portretul de grup” este o metodă interactivă de lucru în grup utilă și eficientă. Atunci când mă gândesc la oamenii reali pentru care lucrăm, îmi amintesc de invidia mea care apărea aproape de fiecare dată când se întâmpla să urmăresc viața și instruirea persoanelor în vârstă din Europa. Simțul propriei demnități, confortul și liniștea interioară, ușurința, dezinvoltura și sinceritatea cu care se purtau ei atât unul cu altul, cât și cu vizitatorii, independența judecăților și toleranța – toate acestea, bineînțeles, reprezintă unul dintre rezultatele înaltului nivel de educație. Acum vedem cum implicarea în educația sistematică și de calitate face să crească nivelul de trai și schimbă viziunile persoanelor în vârstă din țările în care aceasta se dezvoltă intens. Să menținem cursul.

CUVINTELE-CHEIE ALE ACESTUI COMPARTIMENT:

BĂTRÂNEȚE ARMONIOASĂ

ÎMBĂTRÂNIRE DE SUCCES

SCHIMBĂRI POZITIVE

GERAGOGIE



Notați, vă rog, ce anume din acest compartiment s-a dovedit a avea cea mai mare importanță pentru dumneavoastră. Ce ați reșinut/memorizat și veți folosi în munca dumneavoastră?

2. Particularitățile educabilului senior

- PARTICULARITĂȚILE GENERALE DE VÂRSTĂ ALE EDUCABILILOR SENIORI
- SPECIFICUL PERCEPERII INFORMAȚIEI. ACTIVITATEA CREIERULUI ȘI A ORGANELOR DE SIMȚ, MEMORIA ȘI ÎNVĂȚAREA LA VÂRSTA A TREIA
- MOTIVAȚIA ÎNVĂȚĂRII. CUM POATE FI ASIGURAT UN PLUS DE ENERGIE ÎN TIMPUL INSTRUIRII SENIORILOR?

În acest compartiment vom vorbi despre ceea ce îi preocupă, de obicei, cel mai mult pe profesori: cum să transmită cunoștințe noi unor persoane atât de diferite? Cum pot fi siguri că acestea le vor percepe așa cum era planificat? Ce-i de făcut dacă...? Dar cum să procedezi în situația...?

Când mă gândesc la particularitățile cursanților noștri de vârstă a treia, în fața ochilor mei interiori apar chipurile lor, atât de diferite: îngândurate ori ferme, sfioase ori poznașe, introspectivă, marcate de boală, deschise ori visătoare și absente. Îmi place să-i observ pe participanți atunci când vin prima dată la seminar, întră nehotărâți în sala de curs, își aleg în gând un loc, se uită în jur, întreabă unde e liber. Odată, la un curs pentru pensionari tineri, în sală au intrat în același timp două doamne, total diferite ca stil: una dintre ele – feminitatea întruchipată, coafată, cu mersul ușor și grațios, cealaltă, îmbrăcată în trening, tunsă scurt, s-a așezat hotărâtă pe scaunul cel mai apropiat, a scos hotărâtă un caiet. Pentru a se cunoaște mai bine, participanții au primit sarcina de a găsi, în perechi, trei trăsături comune cu partenerul, și doamnele respective au format o pereche. Mi-a trecut prin minte un gând: curios lucru, oare ce ar putea găsi comun? Când le-a venit rândul să se prezinte, ele arătau cam încurcate, au zis că au găsit „nu trei, ci tocmai patru trăsături comune”. După cum s-a dovedit, se născuseră în aceeași zi, în aceeași lună, în același an... la aceeași maternitate! După asta au devenit nedespărțite: stăteau împreună, zâmbeau, uitându-se una la alta. Această istorie a avut o influență oarecum miraculoasă și asupra celorlalți participanți: tuturor li se părea că trebuie să facă ceva bun pentru cele două colege ale lor.



Oamenii cresc, se dezvoltă și, desigur, îmbătrânesc în mod diferit. Apare întrebarea: de ce cunoștințele despre particularitățile de vârstă trebuie să țină seama profesorul-geragog ca procesul de instruire să fie eficient, fructuos și confortabil pentru participanți? Bineînțeles, noi putem vorbi doar despre „tendințe”, la modul general. Fiecare om luat separat este o individualitate și, foarte probabil, nu corespunde schemei generale. Să încercăm totuși să deslușim care sunt particularitățile cursantului pensionar.

Ce înseamnă persoană în vârstă?

Conform clasificării Organizației Mondiale a Sănătății, perioada vârstnică este cuprinsă între 60 și 74 de ani, bătrânețea acoperă perioada de la 75 la 89 de ani, iar perioada de la 90 de ani în sus este denumită longevitate. Uneori, persoanele care au trecut de 80 de ani sunt plasate într-o categorie numită „vârsta a patra”.

Reamintim: scopul educației în perioada vârstnică îl reprezintă creșterea **calității vieții**, adică schimbările pozitive la nivel socioeconomic, emoțional, faptic și biografic, pe care persoana în vârstă le percepe subiectiv, la nivelul personal, ca pe niște transformări pozitive care au loc în viața ei.

PARTICULARITĂȚILE GENERALE DE VÂRSTĂ ALE EDUCABILILOR SENIORI

În opinia oamenilor de știință, acestea sunt:

- dorința de a transmite cunoștințele dobândite;
- transformarea percepției senzoriale a lumii: pierderea acuității vederii și auzului, în schimb, devin mai sensibile alte canale de percepție (olfactiv și tactil);
- intelectul nu are de suferit, se schimbă necesitățile, atitudinea față de sine și față de lumea înconjurătoare, se reduce viteza percepției și reacției;
- gândirea logică se păstrează destul de bine, intuiția se dezvoltă;
- realizarea unui „bilanț” al vieții, ceea ce conferă importanță recursului la biografie.

Aceste particularități se manifestă în toate sferele vieții: în existența cotidiană, în comunicare, în viața spirituală și intelectuală. Cum putem ține seama de aceste particularități în procesul de instruire?

A învăța la orice vârstă înseamnă:

- a percepe o anumită informație (despre ce este vorba?);
- a analiza informația (de ce se întâmplă aceasta? ce relație există între fenomene?);
- a decide cu privire la aplicarea cunoștințelor dobândite (ce rezultă din aceasta? cum sunt legate de practică aceste cunoștințe?).

SPECIFICUL PERCEPERII INFORMAȚIEI. ACTIVITATEA CREIERULUI ȘI A ORGANELOR DE SIMȚ

Fapte importante despre activitatea cerebrală în decursul procesului de învățare:

- Creierul uman este astfel construit încât nu poate menține permanent o atenție sporită. Omul își focalizează atenția asupra unui obiect din exterior (obiectul de studiu) nu mai mult de 10 minute!
- În timpul perceperii lucrurilor noi, multe procese decurg spontan, inconștient. Pentru conștientizarea lor este necesară o perioadă de timp suplimentară. Aceasta este diferită de la individ la individ!
- Pentru a descoperi semnificațiile SALE PROPRII (personale) în procesul de asimilare a noului material, omul are nevoie de timp suplimentar. În această perioadă, nu trebuie să parvină noi informații!
- După încheierea activității, omul continuă să „prelucreze”, adesea în mod inconștient, informația primită, chiar dacă este ocupat cu altceva.

Ce concluzii se impun?

- După asimilarea intensă a informației noi, sectoarele creierului „responsabile” pentru concentrarea atenției trebuie lăsate să se odihnească. Timpul necesar pentru odihnă, comutare și prelucrarea informației noi diferă de la caz la caz.
- Dacă, în decursul activității, atenția rămâne focalizată 20% - 40% din timp, eficiența însușirii materialului nou se mărește de câteva ori.
- Timpul „rămas” (60% - 80%) trebuie utilizat pentru discuții, lucru în grup, totalizarea rezultatelor intermediare.
- Pentru crearea unei situații armonioase, în procesul de instruire trebuie inclusă activitatea motorie.

* În compartimentul „Instrumentele geragogului: metode interactive” sunt reunite exerciții recomandabile pentru lucrul cu seniorii.



Cum ne putem da seama că participanții sunt obosiți, suprasolicitați și că au nevoie de o pauză de recreere? Semne ale spasmului muscular (ca reacție la stres și tensiune) sunt:

- gârbovire, posomorâre (propuneți-le participanților să-și îndrepte spatele și să zâmbească!);
- grimasă împietrită pe față ca o mască – indice al scăderii tonusului emoțional (opriți-vă imediat, propuneți-le participanților să-și facă un masaj facial, să-și facă unul altuia mutrițe amuzante!);
- mușchiul orbicular al ochiului este suprasolicitat de volumul mare de informații, mai cu seamă, atunci când privește multă vreme la ecranul calculatorului. Pur și simplu, frecăți-vă palmele și acoperiți-vă cu grijă ochii cu ele. Exercițiu util, în perechi: unul dintre parteneri face 10-15 mișcări semicirculare cu mâna ori cu un pix, la o distanță de 25-30 cm de fața colegului său, care, între timp, urmărește doar cu ochii mișcările mâinii celuilalt. Apoi, partenerii își schimbă rolurile.

În tabelul 1 de la pag. 22, sunt prezentate câteva forme de activitate fizică pentru seniori în sala de cursuri:

Tabelul 1

Scopul	Procesul	Exerciții
Îmbunătățirea memoriei și atenției	Cerebelul, care coordonează mișcările, controlează simultan memoria, atenția, emoțiile, percepția spațială	Mișcări circulare și „pendulare”; exerciții de coordonare a mișcărilor (alternarea mișcărilor mâinilor și picioarelor opuse); combinarea mișcării cu rostirea unui text cu voce tare
Sporirea energiei	Restabilirea energiei și a bunei dispoziții	Orice activitate motorie, exerciții ritmice, automasaj, bătăi din palme
Comutarea atenției, relaxarea	Înlăturarea spasmelor musculare	Exerciții pentru ochi, exerciții de respirație

Cum poate fi sporită energia?

Persoanele în vârstă participă cu plăcere la diverse „ritualuri” ludice.

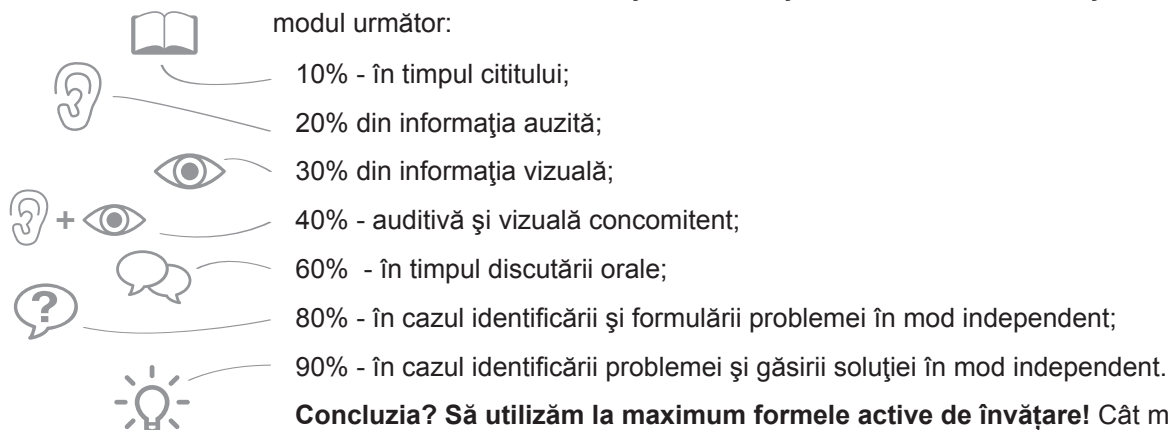
Exemple:

- pentru a crește buna dispoziție, la începutul lucrului puteți propune ca toată lumea să-și frece palmele cu vioiciune, parcă savurând cu anticipație o activitate plăcută;
- exercițiul „complimente (variantă: cuvinte de recunoștință) vecinului”, în timpul căruia participanții își spun pe rând cuvinte frumoase unul altuia – de obicei, aceasta ameliorează starea de spirit;
- dacă ambianța și componența grupului o permit, puteți propune să cântați un cântec.



Față de cântece, eu am o atitudine prudentă: uneori, dorința de a cânta parcă „înăbușă” dorința de a învăța. Participanții se lasă duși de val, mai ales dacă le iese bine chiar de la început, și le vine greu să se întoarcă la activitate.

Cum funcționează organele de simț în procesul instruirii persoanelor în vârstă? Canalele cele mai active sunt vederea și auzul. Se știe că, în medie, informația este asimilată în modul următor:



Concluzia? Să utilizăm la maximum formele active de învățare! Cât mai puține prelegeri lungi! Nu e mare câștig din ele!

Celelalte organe de simț, în majoritatea cazurilor, nu sunt implicate în procesul învățării, și e păcat:



Simțul gustativ: persoanele cele mai optimiste și mai pline de viață sunt gurmanzii; emoțiile pozitive asociate cu percepțiile gustative *însoțesc procesul de percepere a noului și activează memoria.*



Simțul olfactiv: nu numai capacitatea de a simți mirosurile, ci și posibilitatea de a le asocia cu anumite emoții, sentimente, amintiri, ceea ce poate reprezenta un stimul important (și acesta pozitiv!) în activitatea de formare a persoanelor în vârstă.



Simțul tactil: influența pipăitului asupra activității cerebrale crește odată cu vârsta, de aceea la persoanele vârstnice apare adesea, în mod inconștient, obișnuința de a-și freca fruntea, de a-și masa palmele.

Să dau un exemplu:

Am să dau câteva exemple de utilizare activă a simțurilor în procesul de studiu/instruire.

La atelierelor de lucru dedicate amintirilor (cu seniorii ori în grupuri mixte), este important să se creeze o atmosferă specială de încredere și deschidere, spre a determina apariția în conștiința participanților a unei imagini cât mai clare a copilăriei. În acest scop, fac un exercițiu-meditație de creare a atmosferei, îi rog să-și amintească mirosurile casei în care și-au petrecut copilăria, să atingă imaginar obiectele, să reînvie în memorie gustul bucatelor preferate etc. De obicei, acest procedeu funcționează de minune.

Exercițiu de încălzire: „Masaj în cerc” – toți participanții stau în cerc, întorși lateral, și fiecare dintre ei masează ușor spatele colegului din față. Moderatorul/liderul își însoțește mișcările cu un text, de exemplu: „A apărut soarele (mișcări ușoare de mângâiere), s-a pornit vântul (mișcări mai energice), a început ploaia (ciocănituri ușoare cu vârfurile degetelor) etc.

Exerciții de asociere. Moderatorul întreabă: „Cu ce miros vi se asociază... (tema)? Gustul cărui fel de mâncare este mai aproape de (tema)? Amintiți-vă o istorie din viața dumneavoastră legată de un miros plăcut.”

La o vârstă înaintată, crește efectul „blocării” cunoștințelor noi: dacă informația nouă nu intră în niciun fel de rezonanță cu experiența persoanei în vârstă, aceasta refuză s-o perceapă.



Dacă activitatea presupune contactul cu o temă absolut nouă:

- trebuie arătat cât mai convingător ce anume se va schimba în mai bine, de ce acest lucru este important și util;*
- trebuie făcută o analogie între informația nouă și ceva cu siguranță cunoscut participanților, ceva apropiat și clar pentru ei.*



Ați obosit? Să ne dezmoțim puțin.

Exercițiul se numește „Reglează volumul”. Participanții stau în poziții libere. Fiecare își alege o vocală. Sarcina: vocala trebuie intonată schimbând volumul sunetului, în funcție de locul în care se află moderatorul (el e cel care „reglează volumul”): dacă se apropie de participanți, sunetul scade, dacă se îndepărtează, sunetul crește. Vibrația vocii care apare pe parcursul exercițiului contribuie la reconfortare, reduce tensiunea interioară, relaxează vocea.

Continuăm?

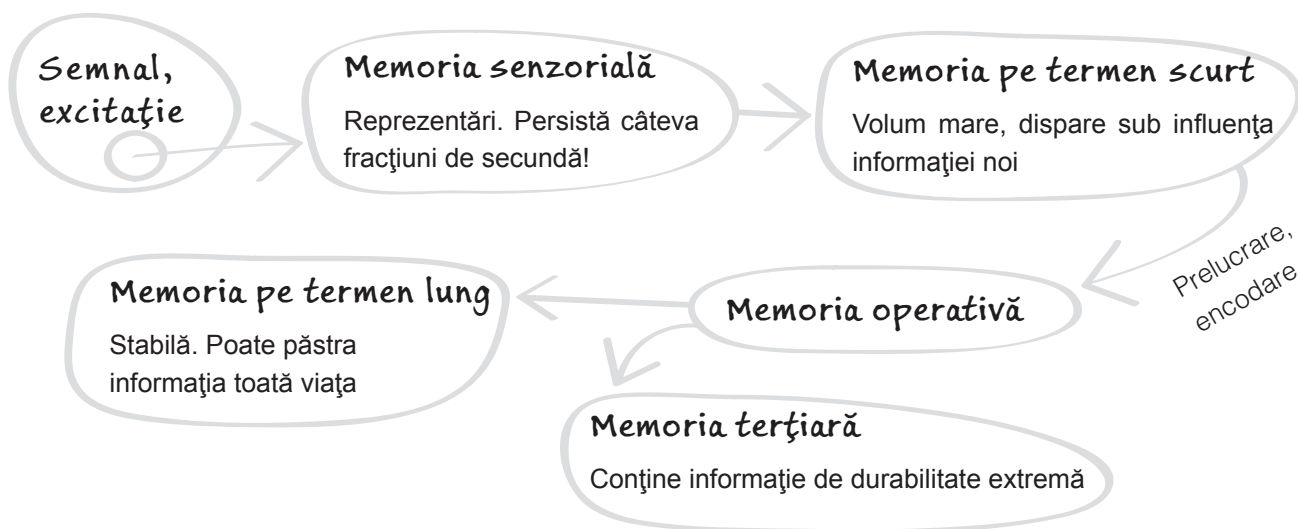
MEMORIA ȘI ÎNVĂȚAREA LA VÂRSTA A TREIA

Formatorii se plâng adesea că persoanele vârstnice întâmpină greutăți cu memorizarea informației noi, că ei se văd nevoiți să repete, iar și iar, aceleași lucruri. Și seniorii înșiși se stresează adesea pentru că nu reușesc să memoreze ceva, se indispun, refuză să continue învățarea. „Oricum n-am să reușesc!”, „Cred că, la vârsta mea, e timpul să mă gândesc la altceva” – în timpul activităților pot fi deseori auzite astfel de replici.



Ce trebuie să știe formatorul despre particularitățile memoriei persoanelor în vârstă? Ce strategii trebuie alese ca învățarea să fie mai eficientă și mai confortabilă?

Modelul memoriei arată astfel:



Este important de știut:

- modificările legate de vârstă se produc în memoria senzorială și în memoria pe termen lung;
- odată cu înaintarea în vârstă, cel mai mult are de suferit memorarea mecanică;
- cel mai bine se păstrează memoria logică. Baza durabilității acestora o constituie legătu-

rile logice interne, de aceea sunt atât de importante întrebările cu privire la cauză și efect, principal și secundar, consecutivitate etc.;

- dezvoltarea memoriei este în relație cu spiritul de observație.



Acțiunea concomitentă a două semnale (vizual și auditiv) împiedică formarea memoriei senzoriale. Nu trebuie folosită muzică de fundal atunci când persoanele în vârstă își rezolvă sarcinile. În decursul prezentărilor Power Point, trebuie, mai întâi, să li se acorde timp „să studieze” slide-urile, și, abia după aceasta, să se comenteze conținutul acestora. Demonstrarea slide-urilor simultan cu comentarea lor este ineficientă sub aspectul memorizării.



Cum pot fi dezvoltate spiritul de observație și memoria?

- *Activități de încălzire: Amintiți-vă drumul de la stație până la clădirea noastră. Ce culori ați întâlnit? Câte persoane v-au venit în întâmpinare? Ce v-a mirat pe drumul încoace?*
- *Activități de încălzire pentru dezvoltarea memoriei auditive: Ascultați cu ochii închiși o succesiune de sunete, apoi deschideți ochii și descrieți-le.*
- *Și exercițiile de prezentare și cunoaștere reciprocă a participanților contribuie la dezvoltarea memoriei. Vezi „Instrumentele geragogului: metode”, mai ales „Bulgărele de zăpadă”, „Istoria numelui meu”.*

Pentru memorizarea informației este importantă uniformitatea emoțională: dacă un detaliu este prezentat emoțional și expresiv, iar altul, din aceeași categorie, neutru ori șters, primul va fi memorat, iar al doilea – foarte puțin probabil.

Ritmicitatea vorbirii favorizează procesul de memorare, de aceea este utilă alcătuirea unor versuri amuzante, scandarea ritmică, cu voce tare, a informației semnificative.

Dacă trebuie însușită o informație (de exemplu, ordinea acțiunilor în cadrul studierii calculatorului), străduiți-vă să nu schimbați ordinea cuvintelor atunci când vorbiți. Nu trebuie să subliniați că „ați vorbit deja despre aceasta de trei ori” – nu va fi de niciun folos pentru memorare, doar veți lăsa un om necăjit. Mai bine propuneți-i să inventeze niște semne care îl vor ajuta să memorizeze succesiunea acțiunilor.

MOTIVAȚIA ÎNVĂȚĂRII: CE ANUME DETERMINĂ PERSOANELE ÎN VÂRSTĂ SĂ ÎNVEȚE?

Un factor important pentru asimilarea unor cunoștințe noi îl reprezintă motivația. Spre deosebire de copii și tineri, persoanele vârstnice merg să învețe de bunăvoie. Așadar, noi trebuie să facem astfel, încât ele să vrea să vină, iar și iar, să aibă forțe, interes și pasiune. Dar de unde să le ia?

Ce înseamnă motivația învățării?

– forțele care îl determină pe om să se implice într-o activitate care are un anumit scop, important pentru el.

Sociologii au înțeles de mult cât este de important să clarifice motivația adevărată (nu pe cea imaginară!) și s-o sprijine. Cercetările arată că, cel mai adesea, persoanele în vârstă vin la centrul de instruire pentru:

- a stabili noi relații sociale;
- a răspunde așteptărilor din exterior;
- a-și aduce contribuția la bunăstarea societății în general;
- a ajuta promovarea personală (cunoștințele noi vor fi de folos pentru „carieră”, în sensul că persoana își va putea găsi ocupații noi, își va putea asuma noi îndatoriri în cadrul unei organizații obștești);
- a evita ceva; a compensa un deficit (de comunicare, de exemplu);
- a căpăta, pur și simplu, plăcere în decursul procesului de asimilare a lucrurilor noi.

Cu cât mai conștient este asumată poziția, cu atât mai mare este dorința de a învăța, de a se schimba atât pe sine, cât și lumea înconjurătoare, dorința de a aduce folos, de a ajuta alți oameni și societatea. Ce se poate face pentru a asigura o poziție mai conștient asumată în cadrul instruirii?

A. Să fie utilizate întrebări motivante, atât în formele de lucru în grup, cât și în lucrul individual; vezi tabelul 2.

B. Să fie utilizate exemple motivante; de exemplu: proiectul „Vârsta fericirii” (vezi Instrumentele geragogului: linkuri utile).

C. Să fie puse în valoare posibilitățile instruirii în grup pentru depășirea stereotipurilor, temerilor și barierelor în cadrul instruirii.



Tabelul 2. Exemple de întrebări motivante

Etapă de instruire	Exemplu de întrebare	Utilitatea întrebării
Conștientizarea situației și a resurselor disponibile	De cine și de ce depinde, în momentul de față, evoluția evenimentelor? În ce măsură influențați dumneavoastră evoluția evenimentelor?	Îl ajută pe participant să conștientizeze responsabilitatea sa personală.
Conștientizarea posibilităților și obstacolelor	Care sunt obstacolele posibile? Ce puteți face pentru a le depăși?	Participantul se pregătește din timp pentru a face față greutăților.
Discutarea planului acțiunilor	Ce, când, de către cine și în ce ordine trebuie făcut pentru a realiza cele planificate?	Participantul învață să-și planifice munca, timpul, să determine resursele, să lucreze în echipă.
Căutarea soluțiilor	Ce fel de soluții există? Altele?	Participanții învață abordarea creativă a soluționării problemelor.

Din practica
mea

Eu remarc adesea că pe participanții la seminare îi împiedică să învețe prejudecățile, stereotipurile și temerile pe care ei le „aduc” din experiența negativă avută cândva la școală sau la serviciu, din rolurile lor tradiționale sociale și de gen:

- teama de a strica ori defecta ceva, de a face o greșeală, frica de a lua în mână un instrument nou;
- teama de a părea ridicol;
- dificultăți în operarea cu termenii noi (mai cu seamă cei proveniți din alte limbi). În primul rând, acest aspect se referă la formarea abilităților de lucru cu calculatorul;
- dorința de a aplica în practică rapid cunoștințele dobândite se manifestă prin tendința de a trece mai repede peste temele mai „simple” și a ajunge imediat la cele spectaculoase și „plăcute”;
- tendința de a memoriza mecanic în loc de a înțelege;
- gândirea abstractă este mai puțin dezvoltată la femei, de aceea, la expunerea materialului, este de dorit să fie folosite desene, grafice, scheme, imagini clare, să fie făcute analogii cu viața cotidiană;
- femeile sunt mai emotive, pentru ele este important „dramatismul” soluționării problemei: ele percep la început emoția, apoi – informația. Este recomandabil ca situația să fie descrisă, la început, emoțional, expresiv, trecându-se apoi la examinarea detaliată a problemei, a modurilor ei de soluționare;
- majoritatea femeilor sunt, în sufletul lor, actrițe, de aceea caută posibilitatea de a se manifesta. Pentru ele este importantă aprobarea din partea profesorului, de aceea le place să întrebe: „Rezultatele mele sunt corecte? Eu procedez cum se cuvine?”. Desigur, ele trebuie sprijinite, dar nu trebuie pierduți din vedere nici ceilalți participanți;
- în grupele mixte, când bărbații se implică activ, femeile cedează adesea dreptul la cuvânt sexului tare, iar ele preferă să tacă. În astfel de situații, eu încerc să mă asigur ca toți participanții să vorbească pe rând;
- uneori, femeile nu pot face distincție între aprecierea învățării și aprecierea lor ca personalități, ca femei, de aceea se tem de examene și sunt sensibile la critici. Toți participanții trebuie lăudați, iar remarcile critice trebuie făcute la modul condițional-optativ („ar fi bine dacă...”).

Este utilă crearea unor „ghiduri de sprijin” scurte.

Iată un exemplu de ghid de învingere a fricii:

- *Scrieți despre fricile voastre. Numiți-le.*
- *Aveți încredere în intuiție!*
- *Plimbați-vă prin parc. Priviți mișcarea frunzelor.*
- *Mâncați sănătoși pentru o mai bună activitate a creierului!*
- *Fiți atenți la voi înșivă! Simțiți cum dispăre frica! Dăruți-i un zâmbet de adio!*



Dacă ținem seama de particularitățile persoanelor în vârstă, cum credeți, de ce este nevoie ca ele să dorească să vină iar să învețe? Ce condiții trebuie îndeplinite în mod obligatoriu? Scrieți aici:

Comparați-vă ideile cu principiile-cheie ce iau în considerație particularitățile de vârstă ale seniorilor:

10 principii care asigură un confort interior în instruirea persoanelor în vârstă:

1. Apelarea la experiența de viață și profesională a fiecărui participant.
2. Posibilitatea de autoexprimare, schimbul de opinii, crearea unei baze pentru cooperare nonformală, asociere și interrelaționare, pe principiul respectului.
3. Confort interior, siguranță, protecție.
4. Atmosferă de încredere, deschidere.
5. Evaluarea propriilor realizări ca bază pentru progresul ulterior (Unde ne aflăm? Cât am avansat?).
6. Accentul pe emoții pozitive (exerciții de încălzire, exerciții amuzante neașteptate, schimbarea rolurilor obișnuite etc.).
7. Caracter ilustrativ (culori vii, limbaj clar și accesibil, litere mari).
8. Axarea pe necesități: participarea educabililor la stabilirea obiectului și finalității învățării (ce și pentru ce să învețe).
9. Dialogul este instrumentul central în demersul de instruire a seniorilor.
10. Învățarea prin acțiune, în practică (*learning by doing*), urmată de evaluare și autoevaluare.



Care dintre principiile de mai sus vă provoacă îndoială? Ați întâlnit idei care vi se par nu prea potrivite? Ori neclare? Notați-le și discutați-le cu colegii.

Cum
procedez
eu?

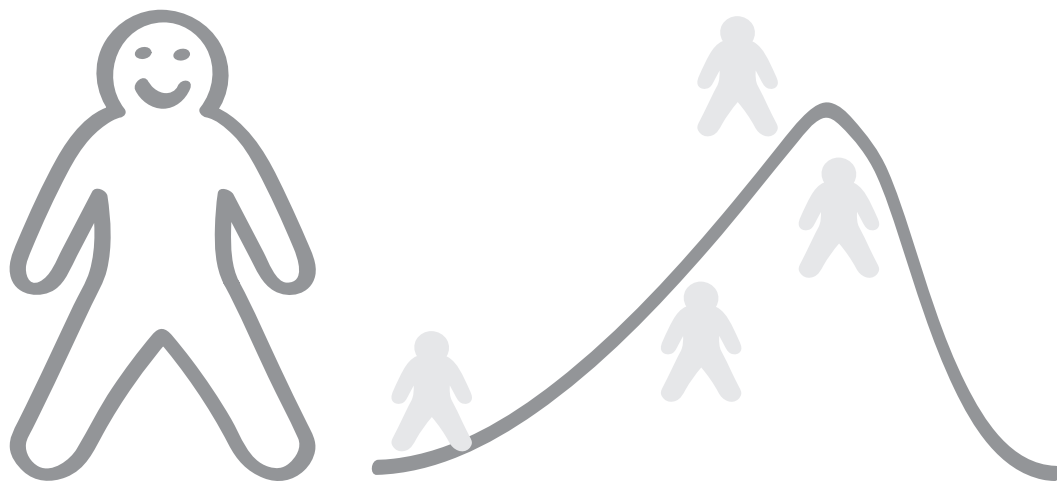


Exercițiu pentru dezvoltarea motivației: „Urcarea pe munte”

Mie îmi place acest exercițiu, pentru că în el se îmbină armonios noțiuni contrare: individualitatea și grupul, seriozitatea și autoironia, prezentul și viitorul, și, lucrul cel mai important – în ciuda aparentei simplități, acest exercițiu formează o poziție conștientă în procesul de învățare și permite monitorizarea dinamicii autodezvoltării fiecărui participant și a dinamicii grupului în întregime.

Acest exercițiu poate fi îndeplinit și individual. Doriți să încercați?

1. Trebuie confecționate din timp câteva figuri (siluete de omuleți), după numărul membrilor grupului.
2. Fiecare participant primește câte o figură, pe suprafața căreia trebuie să se reprezinte pe sine, cu ajutorul unui marker (trăsăturile feței, particularități distinctive, dispoziția, numele ori inițialele etc.).
3. Pe o coală mare de hârtie, eu desenez un munte. Aceasta este o metaforă. Le spun participanților: „Imaginați-vă că vârful muntelui este scopul nostru, scopul învățării noastre. Evaluați, vă rog, unde vă aflați acum”.



4. Îi rog pe participanți: „Veniți și fixați-vă omulețul în locul unde vă aflați acum”. Dacă seminarul e abia la început, le propun mai întâi să se prezinte pe rând și să comenteze foarte pe scurt: de ce omulețul dumneavoastră e aici?

5. Posterul respectiv rămâne să atârne pe parcursul întregului seminar (apropo, e de ajutor pentru memorizarea numelor participanților!). În etapa finală, la evaluarea rezultatelor învățării, ne întoarcem la el. Participanților li se dă sarcina să-și mute omuleții dacă simt că au avansat, dacă există schimbări pozitive. Această acțiune poate fi făcută în tăcere și abia apoi, într-un cerc comun, se vor discuta rezultatele, se vor da răspunsuri la următoarele întrebări: Omulețul dumneavoastră a urcat? Cât de sus și de ce? Ce l-a ajutat să urce? Ce s-ar fi putut face ca instruirea să fie și mai eficientă?



Să încercăm acum să îndeplinim acest exercițiu pe baza rezultatelor acestui compartiment al ghidului. Dacă ne imaginăm că vârful muntelui reprezintă stăpânirea cunoștințelor despre particularitățile educabililor seniori în procesul învățării, unde vă aflați în acest moment? Ce cunoștințe vă lipsesc pentru a ajunge în vârful muntelui? Ce pași pot fi făcuți? Când?

SĂ RECAPITULĂM NOȚIUNILE-CHEIE DIN ACEST COMPARTIMENT:

PARTICULARITĂȚILE DE VÂRSTĂ ALE PERSOANELOR ÎN ETATE

SPECIFICUL PERCEPERII INFORMAȚIEI

ACTIVITATEA ORGANELOR DE SIMȚ ÎN PROCESUL ÎNVĂȚĂRII

MEMORIA ȘI ÎNVĂȚAREA

MOTIVAȚIA

PRINCIPIILE INSTRUIRII PERSOANELOR ÎN VÂRSTĂ

3. Instruirea adulților seniori în grup

- NOȚIUNEA DE GRUP DE STUDIU
- ROLURILE ȘI PARTICULARITĂȚILE INTERACȚIUNII MEMBRILOR UNUI GRUP DE STUDIU
- LUCRUL ÎN GRUP: AVANTAJE ȘI RISCURI
- ETAPELE DEZVOLTĂRII UNUI GRUP. DINAMICA GRUPULUI



Am să încep cu o istorioară de acasă. Fiica mea Mașa a fost înscrisă, la vârsta de șapte ani, la renumitul studio pentru copii de pe lângă Muzeul Ermitaj. După un timp oarecare o întreb ce impresii are. Ea îmi răspunde: „E bine, interesant. Dar... nu-i de mine”. – „De ce?!” – „Fiindcă un loc devine al tău atunci când îți faci acolo o prietenă. Aici însă n-am să am o prietenă, eu am înțeles.” Îmi amintesc de multe ori această discuție cu fiică-mea atunci când văd cum intră prima dată în sala de curs persoanele în vârstă, cum se așază în cerc, uitându-se în jur, cum privesc drept înainte, ținându-și gențile pe genunchi. Unii rostesc câte o frază-două „de probă”, cei mai mulți însă așteaptă începutul seminarului, uitându-se la mine în tăcere. Uneori se leagă câte o conversație, pe care încerc s-o susțin, nu întotdeauna cu succes. În astfel de momente, de obicei, mă gândesc: o să vă faceți „o prietenă”? Ce-aș putea face ca „temperatura” comună a grupului să înceapă a crește? Cum ar putea deveni acest spațiu unul cu adevărat comun? Aș vrea ca fiecare participant să fie legat de acest grup de studiu nu numai prin simpatii și relații bune, dar și prin Istorie – evenimente, emoții și victorii comune.

NOȚIUNEA DE GRUP DE STUDIU

Învățarea persoanelor în vârstă poate fi organizată atât individual, cât și în grup. În acest compartiment vom încerca să clarificăm ce este un grup de studiu pentru seniori, după ce legi se dezvoltă un grup și ce trebuie să facem dacă în grup se produce o „explozie”.

Un grup este orice ansamblu de persoane care se percep pe sine ca pe o comunitate temporară, cu interese și scopuri comune.

Caracteristici ale grupului de studiu:

- interacțiunea membrilor grupului;
- obiective de învățare;
- existența unei anumite structuri;
- o anumită perioadă de timp (timpul de studiu);
- un anumit număr de membri.

Întrucât membrii grupului comunică și interacționează în decursul procesului de studiu, ei leagă, în mod inevitabil, relații. Acestea pot fi:

- funcționale – dependență reciprocă în acțiuni, de exemplu, diviziunea muncii la îndeplinirea sarcinilor de grup;
- emoționale – simpatiile și antipatiile care apar în procesul lucrului în comun;
- comunicaționale – căile de transmitere a informației între membrii grupului;
- ierarhice – reflectă o structură de subordonare. S-ar părea că, pentru lucrul în grup cu seniorii, acestea sunt mai puțin actuale decât în sfera producției. Unii participanți își asumă totuși funcția de conducători nonformali. În astfel de situații, formatorul trebuie să monitorizeze cu prudență și atenție lucrul grupului, reglând zelul participanților, propunându-le celor mai timizi să-și exprime mai activ părerea, să participe la prezentarea rezultatelor lucrului în grup, încurajându-i etc.

Un indiciu al eficienței grupului este capacitatea de a defini obiectivele de învățare și de a acționa cu succes pentru realizarea acestora.

Participanții sunt gata să-și asume un scop comun dacă:

- acesta e atractiv;
- acesta este realizabil și va aduce plăcere;
- riscul insuccesului nu-i sperie;
- au o atitudine pozitivă față de ceilalți membri ai grupului.

Concluzii:

- scopurile învățării trebuie să fie clare și trebuie discutate ÎNAINTE DE începutul seminarului;
- indiferent de conținutul învățării, trebuie efectuate exerciții de consolidare a grupului. Acestea au întotdeauna o durată scurtă, o formă amuzantă, dar le oferă participanților o experiență importantă de comunicare pozitivă.

Care e numărul optim de membri pentru un grup? După părerea mea, acesta poate varia, în funcție de obiective. Un aspect de principiu: participanții trebuie să-l audă pe formator și unul pe altul *fără să fie nevoie să se ridice vocea*. Participanții se simt confortabil dacă grupul numără 13-15 persoane. Din experiență: numărul maxim de persoane într-un grup este de 20.

Uneori, în mediul formatorilor apare discuția cu privire la oportunitatea selectării membrilor grupelor de studiu. Dacă este vorba de o învățare de durată, cursanții seniori pot fi împărțiți după niveluri (începători, avansați). Însă abordarea de bază, în opinia mea, este următoarea: toți doritorii să învețe sunt potriviți, au venit la momentul potrivit și în locul potrivit. Împărțirea artificială în grupe pentru comoditatea formatorului, după mine, nu este oportună.

ROLURILE ȘI PARTICULARITĂȚILE INTERACȚIUNII MEMBRILOR UNUI GRUP DE STUDIU

Fiecare dintre membrii seniori ai grupului este purtătorul câtorva roluri sociale (pensionar, bunică, mamă, pacient, membru al unei organizații de veterani etc.). Rolul pe care și-l asumă o persoană în grupul respectiv reprezintă un sistem de acțiuni acceptat de normele de grup curente. Oamenii percep rolurile lor și rolurile partenerilor în mod diferit și au diverse cerințe unul față de altul. Psihologii și sociologii disting roluri mai mult ori mai puțin stabile în cadrul grupului. Acestea se împart în:

- roluri orientate spre îndeplinirea sarcinii de învățare („inițiator”, „colector de informație”, „coordonator”, „executant tehnic”);
- roluri care contribuie la atingerea obiectivului („armonizator”, „conciliator”, „companion”);
- roluri care nu tind spre cooperare („distrugător de idei”, „lăudăros”, „vorbăreț”, „măscărici”, „comandant”).

Este limpede că rolurile menționate sunt convenționale și nu toate și nu întotdeauna sunt prezente în lucrul în grup.

Ce este important să știe formatorul?

- Comportamentul de rol, într-o oarecare măsură, „protejează” persoana; instinctiv, ea încearcă să ascundă sub masca rolului emoțiile negative, stresul.
- Nu toate rolurile pot fi explicate univoc.
- Evoluția relațiilor în grup, chiar dacă decurge adesea spontan, poate fi reglată. Prin urmare, rolurile nu sunt bătute în cuie, o dată pentru totdeauna, ci pot fi schimbate!

Problema care stă în fața conducătorului constă în faptul că, de multe ori, subgrupele (minigrupele) lucrează în paralel și nu întotdeauna poate fi urmărită dinamica dezvoltării relațiilor de rol. Uneori este necesară o reacție promptă la unele manifestări ale comportamentului de rol, chiar dacă formatorul are în minte tema activității, nu rezolvarea diferendelor.

LUCRUL ÎN GRUP: AVANTAJE ȘI RISCURI

Încă o dată subliniez: relațiile apar atunci când participanții comunică între ei. Dacă ei au venit la o prelegere, șansele de a vorbi unul cu altul (de a discuta, de a-și apăra poziția) sunt minime. Înseamnă oare aceasta că opțiunea trebuie făcută în favoarea formelor pasive de instruire?

Când este oportun lucrul în grup?

- Când trebuie organizat un intens schimb de opinii între participanți;
- Când este nevoie de experimente și antrenamente într-un mediu sigur (aplicarea cunoștințelor teoretice în practică);
- Când este posibil un demers creator colectiv.

La baza instruirii interactive în grup stau valori universale. Instruirea este astfel organizată, încât persoana în vârstă, indiferent de convingerile sale inițiale, simte impactul direct al acestor valori și încearcă senzația unui anume confort interior: seniorii semnalează dezvoltarea unor calități-cheie (respect de sine, demnitate, independență). În ultimă instanță, tocmai acestea sunt calitățile care definesc gradul armonizării omului cu lumea înconjurătoare.

Instruirea interactivă presupune:

- *participarea activă a tuturor*. Fiecare participant poate avea, după posibilități, contribuția sa la rezultatele instruirii, sub formă de experiență, idei, soluții creative;
- *atenție față de orice punct de vedere, opinie*. Toate părerile și sugestiile se fixează în scris și, chiar dacă nu obțin sprijinul majorității, rămâne totuși posibilitatea de a reveni asupra lor mai târziu;
- *sarcini creative*, care oferă un anumit grad de libertate de exprimare. Astfel, se dezvoltă unicitatea fiecărei personalități, capacitățile acesteia;
- *forme dialogice* de activitate, discutarea problemelor într-un mod deschis, care permite expunerea unor puncte de vedere, judecăți diferite, ceea ce contribuie la formarea unei gândiri critice și independente;
- *independență* în formularea problemelor și găsirea soluțiilor. Alegerea subiectelor de discuție se bazează pe probleme, provocări și neajunsuri reale, cu care seniorii se confruntă în viața reală. Discutarea problemelor formează o gândire logică și abilitatea de a formula problemele cu precizie și limpezime;
- *proceduri de votare*. În timpul lucrului în grup apar idei și propuneri, care trebuie structurate, alegând dintre ele pe cele mai importante și mai prioritare. Participanții îndeplinesc diverse sarcini de joc ce permit selectarea acelor aspecte ori idei care, în opinia majorității, merită să fie studiate în continuare la seminar. Astfel, participanții învață să ia decizii în mod responsabil și conștient – o calitate necesară în viața reală;
- *o combinație de libertate și responsabilitate*. Persoanele în vârstă își pot manifesta capacitățile creatoare, pot vorbi deschis despre probleme atunci când simt o libertate interioară. În același timp, intenția de a se schimba pe sine și de a-și schimba viața în mai bine implică și responsabilitate, pe care și-o asumă fiecare dintre participanți. De aceea este deosebit de important să-i învățăm pe seniori să-și exprime opiniile la persoana întâi (mesaje de tip „eu”), fără a se ascunde în spatele unor formulări vagi și impersonale („mulți sunt de părere”, „toți consideră”, „cineva a spus”).

ETAPELE DEZVOLTĂRII UNUI GRUP. DINAMICA GRUPULUI

Orice grup – și seniorii nu sunt o excepție – trece prin anumite stadii, etape de dezvoltare.

1. Formarea grupului. Membrii aspiră să-și satisfacă nevoia de apartenență la un grup. Relațiile dintre ei sunt superficiale, instabile, ei își aleg locul (în încăpere) cu precauție, se obișnuiesc cu ambianța, stabilesc contacte treptat. În această etapă are loc „acordarea” pentru comunicarea ulterioară, ei capătă prima experiență de interacțiune, de regulă, pozitivă.

2. Faza de conflict. Aici se constituie relațiile bazate pe roluri. În cadrul activității de învățare se manifestă personalitățile, se stabilesc contacte mai profunde. Apare sentimentul de siguranță, iar împreună cu el, libertatea de exprimare, apoi – acutizarea relațiilor și chiar un antagonism al membrilor grupului. În această etapă este necesar (în măsura posibilităților) să se discute punctele nevralgice și să se încerce direcționarea tensiunilor în altă albie. Dacă faza de conflict este depășită cu succes, putem vorbi despre apariția solidarității și colaborării.

3. Solidaritatea. Se distinge printr-un fundal emoțional pozitiv, apar atașamente și simpatii și mai profunde. Această fază este caracterizată prin deschidere, relații de încredere, atenție față de punctul de vedere al fiecărui participant.

4. Colaborarea. Etapa se remarcă prin interesul reciproc al participanților unul față de altul; capacitățile fiecăruia și însăși posibilitatea de a fi împreună sunt înalt prețuite de către participanți. Ei caută posibilități pentru continuarea întâlnirilor anume în această componență, pentru comunicare informală în afara activităților de instruire.

Parcursul de către grup a etapelor descrise mai sus reprezintă așa-numita dinamică a grupului*.

* Dinamica grupului reprezintă dezvoltarea grupului, care se realizează datorită interacțiunii și relațiilor dintre formator (cadru didactic) și grup, precum și dintre membrii grupului.

Să dau un exemplu:

Nu demult, am aflat întâmplător de la participanții la cursurile de utilizare a calculatorului că, aproape în fiecare weekend, tot grupul lor merge la vila cuiva dintre ei. Tradiția a început atunci când una dintre participante a povestit la un ceai că la vila ei sunt niște flori neobișnuit de frumoase în acest an și i-a invitat pe toți să le admire. S-au adunat, a avut loc un picnic excelent. S-au înțeles să se întâlnească și în duminica următoare: stăpâna vilei avea nevoie de puțin ajutor. Următoarea dată au mers la altcineva, au petrecut timpul minunat, au început să cânte, adunați în jurul unui foc de tabără. Mai departe au luat naștere noi inițiative: fiecare trebuia să povestească o istorie din viața personală cu care se mândrește. Într-un cuvânt, dintr-un curs pentru utilizarea calculatorului a ieșit o nouă comunitate: Clubul întâlnirilor în afara orașului.

Se poate întâmpla ca, doar peste câteva ore de la începutul întâlnirii, participanții noștri să observe că, inițial, aveau emoții, iar acum, toți „au devenit atât de apropiați” și totul „le place atât de mult”. Este un semn bun: oamenii simt schimbările și încep să le prețuiască, iar, așa cum spuneam mai sus, sensul și scopul învățării la o vârstă înaintată constă tocmai în aceste schimbări pozitive, conștientizate de fiecare participant.

Adesea, problema dinamicii grupului apare atunci când suntem nevoiți să ne confruntăm

cu împotrivirea grupului, când remarcăm o eschivare accentuată de la activități, observații critice (în șoaptă sau cu voce tare), pretenții față de organizarea sau conținutul activității de învățare. Conflictul, în mod evident, este etapa cea mai complicată în dezvoltarea grupului, de aceea trebuie să îi acordăm atenție. Noțiunea în sine aparține atât conștiinței comune, cât și științei: conflicte se numesc ciocnirea armată și o ceartă obișnuită, un scandal între soți și o neînțelegere la serviciu, niște acțiuni armate și ciocnirile dintre elevi...

„Conflictul este modalitatea cea mai radicală de rezolvare a unor divergențe semnificative, apărute în procesul interacțiunii dintre subiecții conflictului și însoțite, de obicei, de emoții negative.”

Parametrii de bază ai conflictului:

- Contradicția
- Ciocnirea
- Interacțiunea

Semnele conflictului:

- Tabere antagonice
- Contradicție
- Activism orientat spre depășirea contradicției (activism conștient al taberelor opuse!)

Ce trebuie să cunoască formatorul despre conflictul într-un grup de seniori?

- Conflictul este un fragment firesc din viața umană; nu este cea mai bună formă de interacțiune umană, dar nu este nici patologie ori anomalie.
- Conflictul nu duce întotdeauna și în mod obligatoriu la distrugeri. El oferă posibilitatea de a evalua repartizarea forțelor, părțile slabe și părțile tari; contribuie la ameliorarea stării generale.
- Aproape întotdeauna, conflictul duce la schimbare, la adaptarea persoanelor la noile condiții și, prin urmare, la o stare mai stabilă.
- Conflictul nu este o amenințare, ci un semnal că trebuie schimbat ceva.
- Conflictul poate fi dirijat, prin urmare, consecințele distructive pot fi diminuate, el poate decurge într-o formă constructivă.
- Conflictul poate genera apropiere.
- Conflictul este o modalitate de destindere a atmosferei, o posibilitate de „însănătoșire” a relațiilor.

*Se întâmplă
și așa:*

- *Contradicții ideologice. „La ce a dus democrația voastră? Mai înainte, în vremurile sovietice, era... Toți aveau de toate. Oamenii trăiau și se bucurau. Dar ce cântece mai erau... – Vă agățați de trecut! Nu înțelegeți nimic! Acolo nu ne mai putem întoarce! Trebuie să ne învățăm a vedea părțile bune în viața de azi!...”*

- *Adresare către formator. „De ce trebuie să facem acest desen? Ce sens are acest exercițiu? Puteți, pur și simplu, să ne explicați, iar noi o să scriem. Așa cum se cuvine. La prima oră nu ni s-a spus că vom lucra așa...”*

- „Dar la început alta vă era vorba! Și, în general, puteți vorbi mai tare? Stăm și nu înțelegem nimic. Și mai pe scurt, că ne doare deja capul.”

- „De ce v-ați dat la o parte, nu participați la lucrul în grup? – Păi, ei fac singuri totul, cred că știu mai bine. Nici data trecută nu m-au ascultat, iar eu propusesem o idee bună...”

- „Iată, colegul nostru, el a fost lider sindical, a propus o soluție, noi n-am înțeles-o, iar el singur s-a încurcat și a plecat undeva. Iar noi acum stăm aici... Spuneți-ne cum e corect, de fapt?”

Exemplele pot continua. Replicile pot fi amuzante ori furioase, scurte ori, dimpotrivă, generatoare de lungi discuții, dar, per ansamblu, situațiile de conflict pot fi împărțite în trei categorii:

- *conceptuale* – când convingerile, valorile, întreaga concepție despre lume ale unei persoane intră în contradicție cu acele valori și obiective pe care planificăm să le transpunem în activități și care sunt împărtășite de alți membri ai grupului. În acest caz, formatorul trebuie să încerce să „descompună” convingerile participantului în componente și, ulterior, să apeleze la acelea dintre ele care corespund obiectivelor generale. Uneori se adevărește că acest lucru este imposibil, și atunci trebuie discutată situația cu participantul respectiv, să i se propună să găsească el ieșirea din situație, să i se aleagă un alt rol (expert, observator);

- *referitoare la scop* – scopul activității nu e clar, e prea abstract, inoportun și, ceea ce e mai important, nu coincide cu scopurile unui participant concret. Formatorul trebuie să întrerupă lucrul în grup, să propună o sarcină sau un exercițiu adăugător care va oferi posibilitatea de a preciza obiectivele, de a le apropia de scopurile personale ale participantului;

- *de procedură* – atunci când participantul nu este satisfăcut de repartizarea rolurilor în grup, de gradul de implicare și activism al altor participanți, când percepțiile lui despre responsabilitate diferă de percepțiile altora, când sarcina nu este clară. Adeseori, conflictul reflectă insatisfacția participantului din cauza că grupul îi ignoră contribuția sau respinge ideile și propunerile lui. În acest caz, se va propune discutarea situației, oferirea posibilității de expunere a poziției sale fiecărui membru al grupului, apelarea la „Regulile de lucru în grup”, ajustarea lor pe baza propunerilor participanților. Pentru ca sarcina să fie clară, trebuie exclusă ambiguitatea „lecturii” acestora: instrucțiunile trebuie să fie limpezi, coerente. Înainte de începerea activității, formatorul trebuie să se antreneze, să expună de câteva ori sarcina.



Disconfortul interior, dezamăgirea, așteptările neîmplinite, lipsa abilităților necesare și a experienței de lucru în grup, iar uneori, pur și simplu, starea fizică nesatisfăcătoare se pot transmite întregului grup.

Din impedimentele care dăunează comunicării normale dintre participanții la lucrul în grup fac parte factorii *conflictogeni*: cuvinte, gesturi, aprecieri, afirmații care pot duce la apariția unei situații de conflict, o pot provoca. De acestea țin ordinele, amenințările, observațiile sau orice aprecieri negative, critica, învinuirile, zeflemelile, sarcasmul; indulgența sau manifestarea superiorității, lăudăroșenia, adică relatarea exaltată a propriilor succese, reale sau imaginare; caracterul categoric; impunerea de opinii și sfaturi, luarea

* Fiecare etapă este descrisă detaliat în compartimentul „Procesul de instruire”.

peste picior. Ridicarea vocii, întreruperea, corectarea – toate acestea, chiar dacă apar în urma înflăcăării și a pasiunii pentru sarcină, pot deveni factori conflictogeni.

Cel mai bun mijloc de prevenire a conflictelor în cadrul lucrului în grup este să se acorde suficient timp pentru fiecare etapă de lucru.* Nu uitați de activitățile de destindere/încălzire! Acestea contribuie la eliminarea tensiunilor interioare.



Apropo, iată una dintre ele:

Activitatea „Atinge steaua”. Participanții trebuie să se ridice în picioare, să fixeze picioarele la distanța dintre umeri. Ridică mâinile sus, deasupra capului, și se întind. Apoi întind mâna dreaptă în sus, de parcă ar vrea să ia o stea de pe cer. Relaxează mâna dreaptă și partea dreaptă a corpului, apoi ridică mâna stângă în sus. Vor fi rugați să-și imagineze că vor să ajungă din nou până la stea. Respirația trebuie să fie egală și profundă. Acest exercițiu ajută la relaxarea mâinilor, umerilor și a coloanei vertebrale, stimulează circulația sanguină și respirația.

Iar acum ne întoarcem la muncă!

Fiind, indiscutabil, o adeptă a metodelor interactive, vreau să menționez dificultățile și riscurile aferente utilizării lor. Acestea se rezumă la următoarele:

- este greu să calculezi timpul necesar pentru activitate. Uneori intervine o dezbatere care, pentru participanți (pentru dezvoltarea lor, pentru dinamica grupului), se adevărește a fi mai importantă decât tema sesiunii;
- „noi” versus „ei”. În etapa solidarizării, unii participanți au un sentiment puternic de apartenență la grup. Această dorință de unire cu „ai săi” ascunde un pericol: ea generează animozitate față de alții, de aceea metodele ludice de lucru care presupun concurența trebuie utilizate cu multă atenție și dozate. Dacă apar asemenea manifestări, în cadrul grupului trebuie formate minigrupuri noi, „amestecând” participanții;
- participanții dificili. Uneori, în grup apare o persoană care parcă ar pluti „contra” curentului general: cere mereu explicații, nu este de acord, își manifestă în mod nonverbal nemulțumirea. Principiul de bază: nu intrați niciodată în polemică cu aceasta (nu răspundeți pretențiilor, nu vă îndreptați etc.) în timpul lucrului în grup. Dacă participantul *problematic* își exprimă nemulțumirea sau pune o întrebare provocatoare, trebuie să readresați imediat întrebarea către grup, să întrebați: „Cine crede altfel? Sunt și alte păreri? O a doua abordare: în timpul întreruperii, discutați între patru ochi, aflați în ce constă problema, ce dificultăți întâmpină persoana respectivă? Este bine ca discuția să aibă loc într-o pauză de cafea: acest lucru contribuie la deschidere.

Dacă discuția a ajuns în impas și dumneavoastră nu știți ce să faceți și să ziceți mai departe, dacă nu este clar cum e mai bine să reacționați, luați o pauză. În orice moment, poate fi propusă o pauză de cinci minute. Puteți rămâne cu gândurile dumneavoastră. Țineți mâinile sub un șuvoi de apă rece. Inspirați, expirați profund. Zămbiți în sinea dumneavoastră și întoarceți foaia. Cuvintele necesare vor apărea numaidecât...

Cum puteți scăpa de tensiunea interioară?

Adesea, eu le propun participanților, ca temă pentru acasă, să reflecteze asupra întrebărilor pe care le veți găsi mai jos. Acestea pot fi propuse sub formă de chestionar sau pot fi folosite pentru începutul discuției pe o temă ori alta. Încercați să răspundeți și dumneavoastră la ele!



Zece întrebări importante:

1. În ce situații mă simt eu însumi?
2. În ce tip de activitate mă simt cel mai viu, mai activ, mă simt împăcat cu mine însumi?
3. Ce aş putea schimba ori face altfel, ca atmosfera în grupul nostru să devină şi mai bună?
4. Care este cel mai important talent al meu? Îl folosesc oare atunci când mă întâlnesc cu alţi oameni?
5. Care persoane sunt pentru mine modele de urmat? Ce îmi lipseşte pentru a fi ca ei?
6. Cât de des pot da dovadă de inițiativă în decursul lucrului în grup? Îmi produce plăcere acest lucru? Cum reacționează alții la aceasta?
7. Care e dorința mea cea mai mare?
8. Ce părere au despre mine alte persoane (cel mai bun prieten sau prietenă, colegii, copiii mei)?
9. Care e lucrul cu adevărat bun în viața mea?
10. Ce vreau să transmit / să las neapărat urmașilor mei?

Sfaturi:

- este bine nu doar să elaborați împreună cu participanții regulile de lucru, dar și să apelați la posterul cu reguli, în caz de necesitate;
- utilizați metode „neasteptate” de lucru, care pot distruge stereotipurile formate (a se vedea, de exemplu, metoda „Discuția tăcută”);
- urmăriți succesiunea luărilor de cuvânt: participanții activi trebuie să cedeze locul celor mai timizi;
- pauzele, întreruperile sunt un moment bun pentru a continua comunicarea într-o atmosferă informală; uneori este suficient să le oferiți participanților un impuls corespunzător („discutați, vă rog, în pauză ...”);
- un rol important în formarea sentimentului de apartenență la grup îl are posibilitatea de a lua masa, de a servi un ceai împreună. În cazul în care condițiile nu permit organizarea unei „pauze de ceai”, trebuie asigurat obligatoriu un spațiu special în care este o cantitate suficientă de apă. Fie ca acesta să fie locul pentru comunicare informală;
- dacă participanții au prea puțină experiență de lucru în grup, nu este cazul să-i repartizați imediat în grupuri. Trebuie să le dați posibilitatea de a se familiariza treptat cu noua experiență: mai întâi propuneți-le activități individuale, apoi, în perechi, și abia după asta – în minigrupuri și în plen.



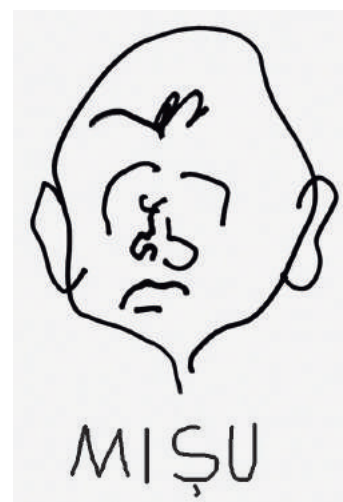
Exercițiul „Portretul”

Este unul dintre exercițiile mele preferate, pentru că distruge stereotipurile („Eu nu știu să desenez!”), dezvoltă spiritul de observație și atenția față de membrii grupului, oferă posibilitatea de a remarca detalii importante pe chipurile colegilor. Și, lucrul cel mai important, este un mod uimitor de a face cunoștință: oamenii povestesc despre sine fără ocolișuri și sincer și, în același timp, se constituie o minunată atmosferă amicală.

Exercițiul constă în următoarele:

1. Fiecare participant primește o planșetă (merge orice bucată de carton de mărimea A4, cu suprafață tare), 5-7 coli de hârtie albă A4 și un pix.
2. Instrucțiunea pentru participanți este următoarea: acum vom face cunoștință, vom încerca să ne cunoaștem mai de aproape, dar printr-o modalitate mai puțin obișnuită. Ne vom transforma în pictori și ne vom face schițe de portret unii altora. Dar cu o singură condiție: ne uităm doar la persoana căreia îi facem portretul – nu ne uităm la foaia de hârtie. Ne așezăm unul în fața celuilalt (puteți arăta cum), ne salutăm și, privindu-ne în ochi, desenăm timp de câteva secunde schița de portret. Formatorul participă la activitate împreună cu toată lumea.
3. Când „portretul” e gata, ne prezentăm unul altuia, scriem numele „modelului” sub portret (numele autorului nu se scrie!), ne luăm rămas-bun și căutăm un alt partener.
4. Trebuie să facem cunoștință cu un număr cât mai mare de participanți (minimum 5-7).
5. În următoarea etapă a activității, toți se așază la locurile lor. Fiecare participant are câteva „portrete”. Sarcina: alegeți portretul care, din anumite motive, v-a plăcut cel mai mult.
6. Prezentați-vă, arătați portretul și explicați pe scurt de ce l-ați ales.
7. Portretele pot fi atârinate pe perete până la sfârșitul seminarului. Apoi pot fi oferite participanților drept „suvenir”.

Iată câteva exemplare excelente!



La vârstele a treia și a patra, sunt deosebit de importante sentimentul apartenenței la un grup, conștientizarea „asemănării” – în ceea ce privește gusturile și preferințele, destinele, emoțiile, sentimentul că „aici ești acasă”. Lucrul în grup și exercițiul descris mai sus oferă, de asemenea, o minunată ocazie de a admite că ești imperfect – sentimentul că e permis să greșești și că acest lucru este firesc; că poți fi amuzant și acest lucru nu e grav și nici umilitor; că nu e obligatoriu să fii „fără cusur” și „cel mai bun”. Armonia vieții la o vârstă înaintată înseamnă echilibrul diferitor părți și elemente ale vieții, conștiința faptului că ești om. Optimismul înseamnă sentimentul că lumea, chiar dacă nu e desăvârșită, este totuși un loc bun pentru trai, pe care putem și trebuie să-l facem și mai bun, alături de oamenii care gândesc la fel ca noi și ne sunt apropiați ca spirit.

CUVINTELE-CHEIE DIN ACEST COMPARTIMENT:

GRUP

RELAȚII ÎN GRUP

DINAMICA GRUPULUI

ROLURI ÎN GRUP

SITUAȚIE DE CONFLICT

FACTOR CONFLICTOGEN



Ce aspecte v-au părut cele mai interesante în acest compartiment? Puteți utiliza ceva în activitatea dumneavoastră? Scrieți aici:

4. Curriculumul

- PAȘII DE URMAT ÎN ELABORAREA CURRICULULUI PENTRU UN PROGRAM DE FORMARE
- STANDARDELE DE CALITATE PENTRU INSTRUIREA SENIORILOR



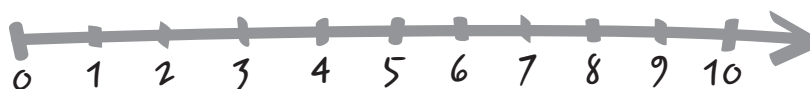
Odată, la maturitate deja, am hotărât să merg la un program de formare. Am ales un curs (tema nu contează acum), am găsit o organizație care mi s-a părut destul de serioasă. Am aflat numele cadrelor didactice – erau oameni respectabili. S-a dovedit că acest curs era foarte scump și am vrut, înainte de a plăti banii, să mă conving încă o dată că nu îi voi arunca în vânt, ci îi voi cheltui „cu socoteală”. Și atunci le-am cerut organizatorilor să mă familiarizeze cu programul. Mi-au dat o bucată de hârtie pe care era scris „9:00 – 12:30: Sesiunea №1; 13:00 – 16:30: Sesiunea №2” etc. Am fost surprinsă și am întrebat: dar unde e conținutul cursului? Unde e programul propriu-zis? Mi-au răspuns: „Păi, acesta e programul. Avem o abordare inovatoare a elaborării lui. Se numește „design situațional”. M-a amuzat foarte mult această abordare. Nu știu de ce (poate, cam deplasat) mi-am amintit de povestea despre regele gol... Dacă e să vorbim serios, problema conceperii unui curriculum pentru un program de formare este, într-adevăr, una complexă și multiaspectuală.

Uneori putem auzi: este clar pentru ce este nevoie de curriculum într-o instituție de învățământ de stat, dar de ce ar fi nevoie de așa ceva în cazul instruirii persoanelor în vârstă? Nu va deveni oare învățarea mult prea formalizată? Mulți colegi afirmă: toate curricula posibile au fost deja elaborate, este oare cazul „să inventăm bicicleta”? Da, pot fi folosite modele existente. Dar, pentru mine, asta e ca și cum ai purta o încălțăminte străină: parcă talpa e la fel, șireturile sunt la fel, dar, când încerci să mergi, cam rar îl vei pomeni de bine pe vechiul ei stăpân. Cu referire la curriculumul unui program de formare: nu întotdeauna e clar ce a vrut să spună autorul, de ce a propus anume această succesiune a temelor, de ce a repartizat astfel orele de curs.

În timpul activității cu seniorii vrei să vorbești „cu propria voce”, să fii tu însuși/însăși. Sunt convinsă: acest lucru este posibil în cazul în care curriculumul este bine gândit, construit conform unei logici clare pentru formator. Încă un argument: nu toți formatorii care lucrează cu seniorii au studii pedagogice de bază, cu toate acestea, trebuie să elaboreze curricula de formare și să le prezinte administrației. Pentru direcție, la rândul ei, este important să demonstreze părților interesate și organizațiilor ierarhic superioare un nivel înalt al calității instruirii în cadrul organizației, iar diversitatea unor programe calitative de formare, elaborate în același stil, reprezintă un argument substanțial în favoarea respectivei organizații. În acest compartiment, eu propun să ne gândim cum se elaborează curricula de formare pentru persoanele în etate și care dintre ele pot fi considerate de calitate.

Întrucât nu cred că are sens să analizăm la modul abstract un curriculum de formare, propun să folosim modelul de mai jos pentru elaborarea unui curriculum nou sau să „suprapunem” acest model pe un curriculum pe care l-ați elaborat DEJA. Astfel va fi clar ce poate fi schimbat și îmbunătățit în acesta.

Mai întâi, vă rog să vă evaluați propria experiență de elaborare a unor curricula de formare, folosind o scală de 10 puncte. În ce „punct” vă aflați?



Iar acum vă rog să răspundeți la aceste întrebări:



Experiența mea de elaborare a unui curriculum pentru un curs de formare

- În ce calitate am participat la elaborarea curriculumului?

- De cât timp a fost nevoie pentru elaborarea acestuia?

- Care etapă a activității de elaborare a generat cele mai mari dificultăți?

- Pot oare să mă consider un „elaborator experimentat”? De ce?

- Planific oare să lucrez și în continuare la elaborarea diferitor curricula (pentru cursuri, traininguri, seminare ș.a.)?

- Cum aş descrie gradul meu de profesionalism în elaborarea unor curricula de formare?

PAȘII DE URMAT ÎN ELABORAREA CURRICULUMULUI PENTRU UN PROGRAM DE FORMARE

Mai jos este prezentat un model de pași consecutivi – un instrument universal pentru elaborarea unui curriculum.

1. Blocul preliminar. Stabilirea contextului

Descrierea ambianței, a mediului în care va avea loc instruirea

Oferă detalii despre contextul în care va fi realizat programul de formare. Contextul îl definim ca pe un complex de factori ai mediului înconjurător (factori de natură umană, situațională, culturală, organizațională) care trebuie luați în considerație la elaborarea curriculumului.

Și dumneavoastră, în calitate de autor, și persoana care ia cunoștință de acest bloc din curriculum va înțelege care este realitatea imediată în care va avea loc instruirea seniorilor, și anume, va fi clar care e actualitatea programului de formare, de ce tocmai acum acesta va fi solicitat, ce problemă (complex de probleme, contradicții) va putea rezolva acesta; care este specificul grupului-țintă; în sfârșit, ce factori pot contribui la o mai bună realizare a programului (motivația participanților? interesul societății? necesitățile pieței?). Dacă există unele riscuri sau impedimente, este cazul să fie menționate aici.

2. Blocul de bază. Definirea ideilor curriculumului

Formularea obiectivelor curriculare

Conține prevederile-cheie care determină specificul curriculumului, deosebirile față de alte curricula asemănătoare.

Definirea ideii curriculumului pentru un program de formare înseamnă răspunsul la întrebarea *cum*, în ce mod vor fi atinse rezultatele planificate, *cum*, din punctul de vedere al autorului, trebuie organizat procesul de instruire ca acesta să fie cât mai eficient.

Obiectivele constituie formulări clare ale rezultatelor propuse, care vor fi atinse în procesul activității de învățare. Obiectivele pot fi:

1. educaționale (Ce valori și ce experiență socială vor fi acumulate de participant, cum se pot schimba relațiile lui cu lumea ca rezultat al învățării?);
2. de învățare (Ce anume va putea învăța participantul în urma activității de instruire?);
3. personale – pe acestea și le stabilesc participanții înșiși (Ce se va schimba în viața mea după ce voi termina programul? În ce va consta cel mai bun rezultat? Cum voi înțelege că l-am obținut?). Clarificarea obiectivelor personale constituie o parte a activității de formare. Stabilirea lor se face la început, împreună cu participanții, și, evident, ele nu se includ anticipat în curriculum.

Important: la determinarea obiectivelor personale se „declanșează” poziția activă a participantului senior, ajutându-l să devină, alături de autor, un creator cu drepturi egale al procesului de învățare. Cursanții trebuie să simtă că scopurile și dorințele lor sunt luate în considerație.

Programul de formare este un produs al eforturilor comune depuse de formator și de participant; rezultatul scontat depinde nu doar de activitatea desfășurată de autorul curriculumului, ci și de cei care învață, de motivația acestora, de dorințele lor, de gradul de deschidere spre a acorda prioritate învățării în raport cu alte tipuri de activitate și alte sfere ale vieții, de abilitatea de a le îmbina pe toate acestea, de relațiile care se constituie în procesul de instruire. În acest sens, o importanță aparte le revine metodicii și tehnologiilor de învățare, complexului de metode adecvate obiectivelor și conținutului învățării și specificului grupului-țintă.

3. Blocul instrumental. Elaborarea proiectelor didactice

Proiectarea învățării, adică a bazei pentru interacțiunea dintre cei ce învață, formator și resurse (informație). Curriculumul reflectă conținutul, volumul, logica și succesiunea transmiterii cunoștințelor.

Conținutul acestui bloc poate fi ilustrat în formă de tabel, cu următorii parametri:

Subiectul / Tema	...
Numărul de ore	... ore
Metode, tehnici și forme de activitate	Metoda / Tehnica / Activitatea 1 Metoda / Tehnica / Activitatea 2
Rezultatele așteptate (obiectivele învățării)	Participanții vor fi capabili să ... Participanții vor putea să ...

Astfel, în blocul instrumental se prezintă designul cursului, cadrul de realizare și strategiile de transmitere a cunoștințelor.

4. Blocul organizațional. Organizarea procesului învățării

Conține informația legată de procesul de organizare a sesiunilor de formare. Acest bloc răspunde cu maximă concretețe la următoarele întrebări:

- De ce resurse de învățare / materiale / literatură va fi nevoie?
- Ce mijloace tehnice / instrumente / echipamente sunt necesare?
- Care sunt cerințele de bază pentru organizarea mediului fizic de învățare (mobilă, iluminare), ținând seama de specificul programului și de caracteristicile grupului-țintă?
- Care sunt cerințele de bază pentru managementul timpului?
- Există cumva cerințe speciale față de formator?

5. Blocul de evaluare. Proiectarea evaluării.

Reflectă caracterul sau modul de obținere a conexiunii inverse (feedback), de realizare a sensului rezultatelor învățării. În curriculum, scopul evaluării programului de formare este de a determina:

- în ce măsură sunt realizate obiectivele fixate?
- este nevoie sau nu de schimbări / corective ale curriculumului?

Evaluarea cursului se realizează în trei etape:

1. până la începerea instruirii (familiarizarea cu obiectivele, asumarea obiectivelor, îmbinarea obiectivelor programului cu obiectivele personale ale participanților). Chiar în această etapă se poate obține răspunsul la întrebarea privind necesitatea introducerii unor corective în curriculum;

2. în timpul instruirii (evaluarea intermediară, când formatorul se convinge că experiența oferită este valoroasă pentru persoanele în etate și că procesul de învățare evoluează în direcția realizării obiectivelor declarate). În etapa evaluării intermediare, formatorul primește informația despre fundalul emoțional general al activității, despre starea de spirit și dinamica grupului;

3. după terminarea cursului. Aceasta este evaluarea finală, compararea rezultatelor obținute cu obiectivele stabilite în curriculum, formularea concluziilor despre realizări. Evaluarea finală se construiește pe baza autoevaluării, a reflecției participanților. Ea ajută participantul senior să înțeleagă CE anume a asimilat, încotro poate continua să meargă.

Adeseori, în momentul clarificării așteptărilor, putem auzi: „Ce doresc eu? Nu știu. Păi, pur și simplu, să mă aflu aici, să mai fiu cu oamenii. Parcă nu se poate așa, pur și simplu? Orice ar fi, e bine, mulțumesc mult și pentru atât...”



În pofida faptului că formularea unui obiectiv este o abilitate de bază pentru învățare, se poate întâmpla ca participanților în vârstă să le fie greu să-și formuleze scopurile și așteptările.



Pentru a-i ajuta pe oamenii în etate să se orienteze mai ușor, poate că are rost să li se spună ce fel de obiective pot fi formulate. De exemplu:

- sprijinirea dezvoltării persoanei (a personalității, a individualității);
- acordarea ajutorului pentru rezolvarea problemelor cotidiene;
- pregătirea oamenilor pentru o posibilă angajare profesională în viitor;
- formarea abilității de a face o alegere conștientă și bine cântărită în vederea implementării ideilor unei societăți civilizate.



Formele de asigurare a conexiunii inverse pot fi diverse. Cea mai răspândită formă este chestionarul. Sunt de acord cu cei care numesc chestionarele „foi zâmbitoare de hârtie”: persoanele în vârstă, de cele mai multe ori, le consideră mai degrabă o posibilitate de a mulțumi pentru instruire decât una de a evalua, calm și fără grabă, rezultatele obținute. Caleidoscopul întrebărilor orale și scrise, jocurile și materialele ilustrative dau mai multă informație, ele pot fi folosite pentru bilanțurile intermediare și pentru bilanțurile zilei (vezi Instrumentele geragogului: metode interactive, pag. 92). Cea mai mare veridicitate se obține prin combinarea diferitor forme de evaluare.



Ați obosit? Simțiți nevoia de destindere? Vă propun un exercițiu care, în mod simbolic, reflectă toate etapele de lucru la curriculumul pentru un program de formare. Este excelent pentru lucrul cu seniorii după o etapă încordată de transmitere a cunoștințelor. Poate fi folosit pe segmente, dar se poate trece consecutiv și prin toate „stihiile”. Exercițiul se numește **„Pământul, aerul, focul și apa”**.



Aerul. Instrucțiune: Stăm în cerc și începem să respirăm adânc. Fiecare dintre noi își închipuie că propriul său corp este un burete mare, care absoarbe aerul. Fiecare încearcă să audă cum aerul intră tot mai adânc, îi umple pieptul, pătrunde până la vârful degetelor de la mâini și picioare... Simțim o amețeală ușoară – asta e din cauza că oxigenul începe să pătrundă tot mai adânc, să ne alimenteze celulele... La sfârșitul exercițiului putem scutura mâinile și picioarele...

Pământul. Instrucțiune: Stăm în cerc. Trebuie să simțim contactul cu pământul. Trebuie să ne proptim puternic cu picioarele în podea, stând pe loc, să le târșăim astfel, încât contactul să fie mai strâns... Această mișcare ne dă siguranță și stabilitate.

Focul. Instrucțiune: Aceasta este o stihie ușoară și mereu în mișcare. Participanții se mișcă precum niște limbi de foc, trec rapid dintr-un loc în altul, se întind în sus, imită cu mâinile limbi mici de foc. Se poate experimenta, „suflând” astfel, încât „limbile de foc” să se miște într-o direcție.

Apa. Instrucțiune: Stăm în cerc, închipuindu-ne că ne aflăm în apă. Facem mișcări ușoare, libere, având grijă să se miște și să se relaxeze încheieturile. Ne putem imagina că suntem sirene, peștișori, care lunecă ușor și comunică cumva fără cuvinte ...

Iar acum să continuăm!

STANDARDELE DE CALITATE PENTRU INSTRUIREA SENIORILOR

Controlul calității reprezintă un amplu compartiment al cunoștințelor științifice și o parte a sistemului de management. Astăzi există sisteme universale de asigurare a calității în economie, în sfera producției și în cea socială, cel mai răspândit dintre ele fiind ISO*. La baza sistemului stă așa-numita „abordare procesuală”, care vizează întreg sistemul și toți „jucătorii” acestuia. O organizație care este interesată de creșterea calității elaborează în mod independent cerințe față de documentație, stabilește persoanele responsabile, organizează programe de instruire pe probleme ce țin de calitate, definește modalitățile de măsurare, analizează și îmbunătățirea calității, găsește resursele necesare pentru asta.

Controlul calității reprezintă următoarele acțiuni:

- determinarea domeniilor în care este nevoie de îmbunătățire. Altfel spus, trebuie să răspundem la întrebarea: care sunt PRIORITĂȚILE astăzi? Îmbunătățirea calității muncii „pe toate fronturile” concomitent nu prea este posibilă;
- determinarea obiectelor pentru măsurarea calității. CE anume putem măsura? Care sunt criteriile? Care vor fi unitățile de măsură?
- documentarea măsurărilor. Asta înseamnă că trebuie să avem anumite înregistrări (procese-verbale, jurnale de observație ș.a.);
- analiza datelor obținute (raportarea la obiective, necesități, principii ale calității);
- evaluarea rezultatelor (ceea ce include nu doar controlul, ci și înțelegerea rezultatelor);

* A se vedea:
<http://www.iso.org/iso/home.html>

– luarea deciziilor cu privire la îmbunătățirea calității. Ce anume planificăm să facem pentru a îmbunătăți calitatea activității, cine va fi responsabil?

În mod schematic, acest lucru poate fi reprezentat astfel:



Axarea pe consumator (în cazul nostru, pe seniorul participant la procesul educațional) ca principiu de bază apropie standardul de calitate ISO 9001:2000 de concepția modernă, acceptată în toată lumea, a esenței educației adulților (sau a educației pe parcursul întregii vieți, *lifelong learning*). Principiul intitulat de către UNESCO „Cheia Secolului 21” reflectă reprezentările moderne despre modalitățile de organizare a procesului educațional sau, mai larg, despre cultura educațională modernă. Principiile învățării adulților, care se realizează în activitatea practică de formare, includ:

- axarea pe emoții pozitive;
- respectul și dorința de a-l înțelege pe fiecare participant;
- abordarea de la egal la egal;
- respectarea așteptărilor participanților;
- implicarea activă a grupului;
- ilustrativitatea;
- asigurarea unui ritm confortabil.

Eu țin un curs pentru persoanele în vârstă, intitulat „Cum să înveți cu plăcere” (12 ore), și vreau să evaluez în ce măsură principiul ilustrativității este realizat în activitatea mea practică, ca indiciu al calității.

Din practica mea:

În calitate de formator, eu pot evalua următoarele aspecte:

1. *Analiza necesităților cursanților: cât de clar sunt prezentate necesitățile cursanților PÂNĂ a începe instruirea?*
2. *Elaborarea curriculumului de formare: am un curriculum pe care îl pot prezenta participanților printr-o modalitate ilustrativă?*
3. *Realizarea procesului educațional: ce modalități de ilustrare a materiei de studiu utilizez?*
4. *Evaluarea cunoștințelor participanților: cât de ilustrativă este aceasta pentru participanți, pentru mine ca formator și pentru conducerea organizației?*

Rezultatele analizei voi încerca să le prezint în tabelul „Domenii de îmbunătățit”.

Ce fac deja?	Ce aş putea îmbunătăți?
1. propun exercițiul „Arborele așteptărilor” de la bun început.	Înainte de începerea orelor, poate fi realizată o chestionare (studierea necesităților), rezultatele căreia să fie prezentate participanților la prima sesiune, iar la sfârșitul programului putem reveni la ele.

Ce fac deja?	Ce aş putea îmbunătăţi?
2. la începutul programului, prezint detaliile curriculare pe fişe (obiective – teme).	Curriculumul sau secvenţele din curriculum pot fi imprimate în formă de buclat cu inserţii interactive, utilizând întrebările: „În ce măsură am avansat?”, „Care sunt succesele mele?”, „Ce aş mai putea îmbunătăţi?”.
3. am pregătit materiale pentru a fi distribuite (îndrumar, sfaturi, textele prezentărilor); rezultatele activităţii practice rămân afişate pe pereţi, revin la ele în funcţie de necesitate; fişe cu cuvintele-cheie (materia nouă); utilizez fişe de atenţionare („stop!”, „ajutor!”, „repeţiţi, vă rog”, „să facem o pauză”).	Se poate adăuga utilizarea diferitor obiecte (aspectele biografice arată mai impresionant când se utilizează „semnele timpului”). De asemenea, conştientizarea stereotipurilor poate fi făcută mai eficient prin utilizarea obiectelor, desenelor, cuvintelor-cheie.
4. evaluarea intermediară: utilizez metode ilustrative de evaluare („Dispoziţia meteo”, „Termometrul”. La finele programului: metode de tip „Tortul”, „Arborele aşteptărilor”, în combinaţie cu alte metode.	Trebuie utilizate fotografiile participanţilor, colaje, comparate necesităţile PÂNĂ LA şi DUPĂ formare. „Jurnalul succeselor” e o formă de autoevaluare elaborată, pe care însă nu am folosit-o încă.

Deciziile privind îmbunătăţirea ilustrativităţii cursului „Cum să înveţi cu plăcere”:

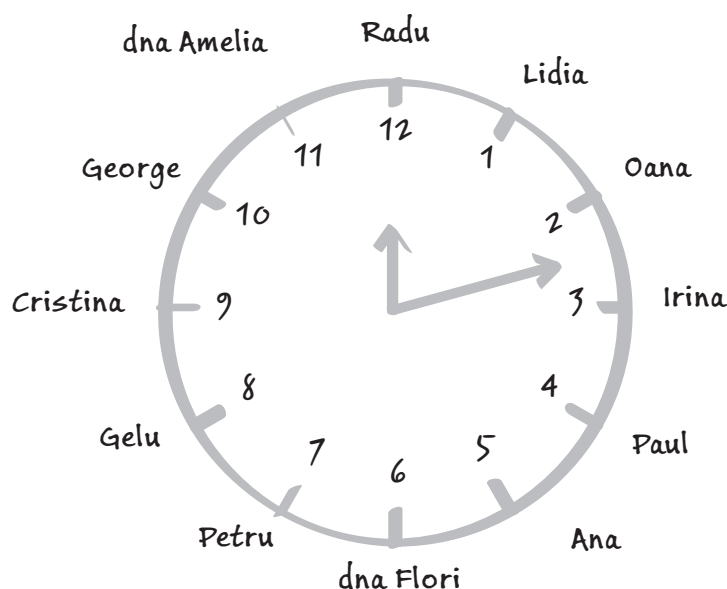
1. *elaborarea unui chestionar-dialog pentru analiza de necesităţi, aplicarea şi prezentarea rezultatelor acestuia participanţilor (şi administraţiei, dacă va manifesta interes) (data ...);*
2. *discutarea posibilităţii de elaborare şi tipărire a programului interactiv al cursului. Dacă nu există această posibilitate, examinarea unor forme alternative de prezentare a programului (data ...);*
3. *utilizarea fotografiilor participanţilor pentru ilustrare. Elaborarea variantelor (data ...). Discutarea acestei posibilităţi cu participanţii (sunt sau nu de acord);*
4. *utilizarea „Jurnalului succeselor” (data ...).*

Acest exemplu arată cum se poate implementa sistemul de asigurare a calităţii prin îmbunătăţirea unui singur element de calitate – a principiului ilustrativităţii. Dacă e să mergem mai departe, atrăgând aliaţi şi persoane care împărtăşesc aceleaşi idei, atunci, fără îndoială, calitatea instruirii se va îmbunătăţi. Acest lucru cere timp şi eforturi suplimentare, dar merită: participanţii noştri se vor simţi mai confortabil, procesul de învăţare va fi mai eficient, iar sistemul educaţional în ansamblu va deveni mai stabil şi mai respectat!

Înainte! Sus calitatea!



Vreau să propun aici un exercițiu care poate avea diferite denumiri, în funcție de scopul pe care și-l pune formatorul (cunoașterea participanților, schimb intens de opinii, schimb de experiență, împărtășirea unor informații personale de către participanți, introducere în subiect etc.). Astăzi, scopul exercițiului este discutarea experienței de elaborare a curriculumului, de aceea îl voi numi „**Curriculum după ceas**”. Exercițiul este prevăzut pentru un grup de 12-18 persoane. Se organizează în felul următor:



1. Fiecare participant desenează în carnetul său de notițe un cadran. Formatorul desenează un cadran similar pe o coală de hârtie.

2. Instrucțiune pentru participanți: toți suntem persoane ocupate și ne-am obișnuit să trăim după ceas. Acum trebuie să stabiliți o întâlnire cu mai mulți parteneri importanți. Găsiți un partener în grupul nostru, conveniți asupra orei la care vă veți întâlni și notați-o pe cadranul ceasului.

3. Apoi, fiecare participant trece la următorul partener și tot așa, până va avea fixată câte o întâlnire pentru fiecare oră. Această etapă durează aproximativ 5 minute.

4. Instrucțiune pentru participanți. Formatorul spune: acum, eu voi anunța o anumită oră (e mai bine să se facă pe sărite), și dumneavoastră veți merge la întâlnire cu persoana cu care ați convenit pentru această oră. Pronunț tare: „Ora 5!”. Participanții se reunesc în perechile respective, conform înțelegerii anterioare (fiecare are notat în carnet numele persoanelor cu care s-a înțeles). Apoi, în perechi, aceștia discută, timp de câte un minut, fiecare din întrebările pe care formatorul le-a pregătit (în corespundere cu scopul urmărit). Întrucât scopul nostru este să facem schimb de opinii cu referire la elaborarea de curricula, întrebările ar putea fi:

- Ce fel de curricula ați elaborat?
- Care a fost cel mai interesant curriculum pe care l-ați elaborat?
- Ce dificultăți ați întâmpinat?
- Cine v-a sprijinit, v-a ajutat?
- În ce măsură ați reușit să respectați curriculumul? Au fost devieri de la el?

- Dacă au fost devieri, cum s-au manifestat acestea?
 - Cât de util vi s-a părut modelul de elaborare a curriculumului propus?
 - A fost ceva nou sau neașteptat pentru dumneavoastră? Ce anume?
 - Cât de actuale sunt pentru dumneavoastră problemele ce țin de calitatea instruirii persoanelor în vârstă?
 - În ce format sunt discutate problemele calității instruirii în organizația dumneavoastră?
 - Cine a evaluat curriculumul elaborat de dumneavoastră? În ce mod?
 - Ce ați mai spune în concluzie? Ce a rămas neclarificat?
5. După ce participanții au făcut schimb de opinii și au răspuns la toate cele 12 întrebări, ei se pot așeza din nou în cerc pentru a discuta rezultatele. Care a fost lucrul cel mai interesant în cadrul discuțiilor? Ce concluzii au tras?

Câteva cuvinte pe final. Curriculumul în sine nu asigură calitatea procesului de învățare. Existența curriculumului nu exclude improvizațiile, abaterile de la planul inițial și discuțiile spontane, dar importante pentru participanți. Curriculumul asigură o linie magistrală, o axă a procesului de învățare, oferă un sentiment de încredere formatorului, care se transmite și participanților „pe cale aeriană”. În conformitate cu cele spuse, asigurarea calității învățării presupune că procesul de învățare, indiferent de tematica abordată, asigură persoanei în etate:

- capacitatea de acțiune, mai exact, capacitatea de a realiza schimbări pozitive, în lumea înconjurătoare și în viața proprie;
- orientarea spre rezolvarea unor probleme concrete pe baza responsabilității comune a instituției de formare și a participantului însuși;
- spațiu personal pentru creație, autoexprimare și autodeterminare;
- achiziționarea unei noi experiențe sociale, intelectuale, a experienței de comunicare în condiții confortabile, ceea ce permite menținerea unui sentiment de comuniune, necesar oricărei persoane în etate, depășirea obstacolelor și a fricii, posibilitatea de exprimare liberă a punctului de vedere personal.

5. Procesul de instruire

- FORME DE ORGANIZARE A ACTIVITĂȚILOR DE INSTRUIRE
- ÎNVĂȚAREA INTERACTIVĂ: METODE ȘI TEHNICI
- STRUCTURA PROCESULUI DE INSTRUIRE
- VIZUALIZAREA
- TEHNOLOGIILE INFORMAȚIONALE

Odată eram la un seminar cu un grup de voluntari seniori. Anterior, cu viitorii participanți ai seminarului se lucrase mult, pentru a determina care le sunt așteptările. După cum se dovedise, ei aveau multe întrebări concrete și doreau să discute despre experiența lor și despre perspectivele de colaborare. Eu am un mare respect față de munca voluntarilor; voiam să fac programul activităților cât mai cuprinzător. Voiam o muncă serioasă, temeinică, într-o atmosferă deschisă și prietenoasă, de aceea planificam să acord un timp suficient ca participanții să poată face cunoștință unul cu altul. Am făcut un exercițiu, trecusem la al doilea. Deodată, o participantă ridică mâna: „Propun să discutăm modul în care ne adresăm unul altuia. Pentru mine, învățătoare cu o vechime în muncă de 45 de ani, este inacceptabilă adresarea pe numele mic. Eu sunt obișnuită să mi se zică pe nume și patronimic și cred că trebuie să fim mândri de numele taților noștri”. Eu fac apel la grup, fiind sigură că nu avem niciun motiv pentru discuție – fiecare va decide cum e mai comod pentru el, ceilalți i se vor adresa conform alegerii lui și aceasta va fi o decizie comună. Nu! Unii încep să-i obiecteze primei vorbitoare; o parte din grup, „mândră de numele taților”, preferă totuși adresarea pe numele mic: este democratică și contribuie la o comunicare prietenească, informală. Se încinge o discuție, care împarte grupul în două tabere inegale, dar ireconciliabile. Iar pentru mine este atât de importantă crearea, în acest moment de început, a unei atmosfere deschise și prietenoase... O parte din grup – ca și mine, recunosc – e deranjată chiar de tema discuției, ei spun: „Haideți să mergem mai departe!”. Și aici mai apare un punct de vedere: „Eu sunt de la orfelinat și am o părere aparte despre patronimice...”. Uf! Peste câteva minute am stabilit noi reguli pentru activitatea în grup, am făcut un exercițiu de încălzire vesel, un participant a spus un banc reușit (despre încălzire). Pe fețe au înflorit zâmbete, ne putem vedea de treabă. Numai că, pentru toată această procedură neplanificată, a fost nevoie de 38 de minute de lucru suplimentare...



Cred că e de prisos să menționez că eu sunt adepta învățării active, a acelor activități în sală când și moderatorul, și participanții pot vorbi fără a ridica vocea, văd ochii și nu cefecele colegilor, când fiecare poate fi el însuși. Totuși, când se elaborează un curriculum pentru activitatea de formare și se examinează problema formatului de instruire, trebuie revăzute *formele clasice* existente și alese cele care corespund scopurilor și obiectivelor de învățare, posibilităților organizaționale, ori, pur și simplu, sunt agreate de formator. Să le prezentăm schematic:

FORME DE ORGANIZARE A ACTIVITĂȚILOR DE INSTRUIRE NONFORMALĂ ÎN GRUPURI A SENIORILOR



Prelegerea

- Transmiterea informației într-o formă finită și structurată.
- Un grup mare de oameni.
- Modul de prezentare a materialului, de cele mai multe ori: monologul.
- Utilizarea mijloacelor tehnice moderne (prezentări PowerPoint).



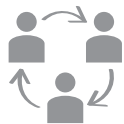
Turismul didactic

- Achiziționarea cunoștințelor în decursul călătoriei.
- Combinarea învățării cu lărgirea orizontului de cultură generală.
- Conexiunea inversă (feedbackul) se realizează, de regulă, informal, nestructurat.
- Numărul persoanelor într-un grup depinde de obiective și de posibilitățile organizaționale, limitările fizice ale participanților trebuie să fie minime.



Webinarul

- Instruirea prin intermediul computerului și al internetului.
- Un număr mare al educabililor, care nu sunt adunați împreună.
- Posibilitatea unor forme dialogice, comunicare, discuție.



Trainingul

- Grupe mici (10-20 de persoane).
- Dezvoltarea unei abilități concrete în condiții sigure de învățare.
- Atmosferă nonformală deschisă.



Seminarul

- Pregătire specială într-un anumit domeniu de activitate.
- Abilități practice, beneficiu pentru practică.
- Profesorul este moderator, intermediar, „activator” al experienței de viață și profesionale.
- Învățare confortabilă în grup (grupuri până la 25 de persoane).



Master-class

- Transmitere de experiență, de know-how din partea autorului.
- Modalitate rapidă de a obține cunoștințe într-un domeniu concret.
- Învățare în grup.
- Profesorul este un maestru (*Master*), o autoritate recunoscută.

ÎNVĂȚAREA INTERACTIVĂ: METODE ȘI TEHNICI

Interactivitatea înseamnă interacțiune, schimb de opinii, de idei, de cunoștințe, de sentimente între oameni. În învățarea interactivă, o uriașă importanță are utilizarea limbii: aceasta transmite cu exactitate semnificația, sensul celor pe care o persoană vrea să le transmită altora, dezvoltă competența de comunicare, crește încrederea în sine, lucru foarte important la o vârstă înaintată!

Metodele interactive reprezintă o modalitate de antrenare activă a educabililor seniori în procesul de învățare. Cele mai răspândite forme de învățare interactivă sunt considerate următoarele:

- Jocurile de rol: participanții își asumă anumite roluri în situația de problemă examinată.
- Jocurile logice: participanților li se oferă blocuri de informație disparate. În procesul jocului, ei trebuie să înțeleagă logica și să dispună informația în corespundere cu aceasta.
- Instruirea problematizată: participanții discută o problemă reală, luată din viața reală, actuală pentru ei. Interacționând în grup, participanții trebuie să analizeze problema respectivă și să propună o soluție.
- Schimbul de opinii: este pusă în discuție o temă ce permite diverse puncte de vedere, care, de regulă, răscolește sentimentele, emoțiile participanților.
- Studiul de caz: o problemă reală este transformată într-un fel de exercițiu. Participanților li se oferă o situație concretă, ei o analizează și propun soluția lor.
- Modelarea comportamentelor: la început, participanților li se arată (video ori formatorul) ce fel de comportament este așteptat din partea lor într-o anumită situație de problemă. Apoi, ei pun în scenă această situație și o analizează.

Conceptul de interactivitate, după cum se știe, a venit în educația adulților și a seniorilor din educația pentru business. Până la aceasta, interactivitatea însemna tocmai includerea formelor menționate mai sus în procesul de instruire. În învățarea pe tot parcursul vieții, interactivitatea este caracteristică, în mod intrinsec, întregului proces de învățare, nu doar unui singur episod ori unei singure etape de activitate.

Să examinăm atent un astfel de proces de instruire.

STRUCTURA PROCESULUI DE INSTRUIRE INTERACTIVĂ

Fiecare activitate de instruire este unică în felul său. Chiar în cazul unui curriculum universal, care poate beneficia de o largă diseminare, componența unui grup concret, condițiile și circumstanțele noi (inclusiv cele exterioare în raport cu tematica activității) îi conferă activității respective un caracter unic, irepetabil. Totodată, indiferent de momentul desfășurării, de componența și numărul participanților, de tematica și obiectul de studiu, activitatea se bazează pe legile pe care le dictează principiile educației pentru adulți și pentru seniori. O activitate include întotdeauna câteva etape obligatorii, despre care vom vorbi mai jos. În funcție de obiectivele și durata activității, aceste etape pot fi foarte scurte, totuși, chiar dacă suntem presați de timp, nu trebuie să subestimăm importanța niciuneia dintre ele.



Înainte de a trece la următoarea temă, să facem un mic exercițiu de încălzire, care se numește „Echilibru”.

Este un exercițiu simbolic, care ajută la stabilirea unui echilibru interior. Participanții se așază pe marginea scaunului și încep să se leagne dintr-o parte în alta. Treptat, ei trebuie să reducă amplitudinea mișcărilor și să se apropie de axa centrală, întinzând, în același timp, coloana vertebrală în sus. În stare de echilibru deplin, ei trebuie să rămână un minut. V-ați odihnit? Atunci să mergem mai departe!

Fiecare etapă a activității de instruire are importanța și nuanțele sale, îndeplinește funcțiile sale și, prin urmare, implică utilizarea anumitor metode de lucru active.



Nu există metode active de instruire universale, care să se potrivească oricărui grup. Aproape fiecare metodă poate fi modificată și adaptată în mod creativ pentru un scop concret (sarcina de învățare, grupul, condițiile de azi) și pentru respectiva activitate de instruire. În orice caz, este bine ca formatorul să aleagă metodele de instruire care îi convin.

Atunci când aleg metodele active de instruire, îmi pun întotdeauna următoarele întrebări:



- Vor avea oare cursanții seniori posibilitatea de a găsi în mod independent o soluție?
- Va contribui oare activitatea în comun la autodeterminarea și autorealizarea fiecăruia dintre participanți?
- Cât sunt de apropiate procesele de învățare de situațiile din viața reală în care participanții iau decizii independente și se implică emoțional?
- Va avea oare participantul posibilitatea de a comunica și a colabora cu alți membri ai grupului?



- Cum să-i împart pe participanți în minigrupuri ca activitatea să fie cât mai eficientă?
- Cum să asigur sentimentul propriei demnități, sentimentul securității, respectul de sine?
- În ce situații de învățare voi recurge la experiența de viață și profesională?

Aceste întrebări mă ajută să decid asupra alegerii metodelor, să le găsesc pe cele optime. Sfatul meu e să vi le puneți și dumneavoastră.

În structura unei activități de învățare distingem următoarele faze ale lucrului în grup:

Prezentarea și cunoașterea reciprocă. În această etapă, participanții trebuie să se relaxeze într-o atmosferă calmă și degajată, să se pregătească pentru muncă productivă și creativă. Pentru aceasta, ei trebuie, în primul rând, să se cunoască, să se poată adresa unul altuia pe numele mic. În timpul acestor jocuri și exerciții, de obicei, se creează o atmosferă caldă, de încredere, ceea ce dă speranța într-o participare activă, în continuare, a tuturor membrilor grupului la procesul de învățare.

Clarificarea așteptărilor. Prezentarea și discutarea agendei și curriculumului. Elaborarea unor reguli de lucru în grup.

Participarea la procesul educațional implică întâlniri sistematice și destul de lungi ca durată ale participanților. Pentru ca fiecare dintre ei să fie sigur de sine, este necesar să se convină, chiar de la începutul formării, asupra unor „reguli de joc”, adică asupra acelor „legi” care vor face ca procesul de învățare să fie rațional și confortabil. În mod tradițional, această etapă se reduce la expunerea de către profesor (moderator), într-o formă imperativă, care nu admite replică, a propriilor concepții despre acest cod de „legi” (nu întârziați, nu vorbiți, puneți întrebările la sfârșitul activității etc.). De regulă, această etapă este combinată cu prezentarea conținutului programului și a formelor de evaluare. După părerea mea, învățarea va fi mai eficientă dacă participanții vor fi antrenați mai activ în elaborarea regulilor de lucru în grup.

Introducerea în subiect. Un subiect nou în cadrul activității poate părea prea dificil, necunoscut și chiar „înfricoșător”, ceea ce poate duce, mai cu seamă în cazul unui public vârstnic, la un anumit blocaj cognitiv, făcând să scadă activitatea și nivelul atenției. Pentru ca acest lucru să nu se întâmple, trebuie creată o astfel de situație când cunoștințele noi se corelează cumva cu experiența existentă. Această fază, scurtă ca durată, permite activizarea atenției grupului, crearea unei atmosfere bazate pe încredere, o percepere mai adecvată și mai productivă a informației noi.

Transmiterea și procesarea informației. Una dintre cele mai importante misiuni ale unei activități educaționale este transmiterea unor cunoștințe noi, a unei informații noi. Tradițional, informația este transmisă sub forma unui raport ori a unei comunicări din partea moderatorului, deseori, participanții iau notițe, consemnează în scris ceea ce le dictează profesorul. Este esențial ca, și în această etapă, participanții să însușească activ informația, și nu s-o copieze pasiv în vederea unei reproduceri ulterioare.

Feedbackul (conexiunea inversă). Etapă foarte importantă, când participanților seniori li se oferă ocazia să aprecieze calea parcursă, să constate realizările și rezultatele învățării. De obicei, procesul de învățare implică evaluarea intermediară și finală a cunoștințelor. În același timp, sunt extrem de importante impresiile subiective, opiniile membrilor grupului despre procesul de învățare și rezultatele obținute. Este esențial să se compare situația

* Metode și exerciții potrivite pentru fiecare fază a procesului de învățare puteți găsi în anexă („Instrumentele pedagogului: metode interactive”).

de la începutul instruirii cu locul până la care a avansat fiecare participant concret și grupul în general, să se precizeze cât de satisfăcut de rezultate este grupul în etapa finală a cursului. Ședința de totalizare sau bilanțul cursului este importantă pentru moderator, întrucât îi permite să obțină informații veridice pentru analiză și pentru introducerea unor corective în desfășurarea ulterioară a cursului.

Exercițiile de încălzire și relaxare. Exerciții care au ca scop destinderea, captarea atenției, crearea unei atmosfere favorabile, cordiale. Sunt deosebit de importante în grupurile de persoane în vârstă cu cerințe speciale și în grupele mixte. În cazul acestor exerciții, trebuie să se țină seama de particularitățile grupului respectiv, să nu se propună exerciții potențial periculoase pentru sănătate ori care necesită eforturi suplimentare*.

VIZUALIZAREA: IMAGINILE ÎN SPRIJINUL PROCESULUI DE ÎNVĂȚARE

Am vorbit mai sus despre importanța imaginilor vizuale pentru perceperea informației. Să încercăm să examinăm informația prezentată vizual sub aspectul procesului de instruire, adică să răspundem la următoarea întrebare: ce metode de vizualizare aș putea folosi ca participanții vârstnici să însușească mai ușor informația nouă și ca rezultatele învățării să fie evidente?

4 principii inițiale:

1. Atitudinea prietenoasă/Cordialitatea – poate că nu e cel mai important lucru sub raportul obiectului de studiu, dar e ceea ce creează o atmosferă favorabilă, aduce un sentiment de securitate și confort, de aceea mai cu seamă începutul activității e recomandabil să fie însoțit de mici semne de prietenie (emoticoane, „bine ați venit!”), de mici detalii care creează o atitudine personală față de materia de studiat.

2. Ordine și vizibilitate. Materialele vizuale trebuie să ajute la înțelegerea unor lucruri noi, adică să structureze informația, să demonstreze consecvență, logică. La aranjarea materialelor, trebuie gândit din timp ce trebuie dispus mai sus și ce poate fi dispus mai jos, ce anume va ocupa o poziție centrală și ce va fi mai la margine, ce va fi prezentat la o scară mai mare și ce va avea dimensiuni mai mici, cu alte cuvinte, care informație este mai importantă și care aspecte sunt secundare.

3. Claritatea. Vizualizarea nu e un scop în sine, ci e în directă relație cu procesul de asimilare și prelucrare a cunoștințelor noi. De aceea, o importanță crucială are „lizibilitatea” textului, adică răspunsul la întrebarea:



Vor fi oare în stare participanții să citească de sine stătător posterul respectiv, să-și amintească despre ce a fost vorba, având acest text în fața ochilor?

Claritatea, în raport cu procesul de învățare, înseamnă utilizarea unor semne și simboluri care reflectă atitudinea participanților față de fenomenul, noțiunea studiată (de exemplu, „da, e clar, mergem mai departe”, „stop!”, „mai repetați o dată!”). Aceste semne pot fi concepute împreună cu participanții, dându-le denumirea „ancore vizuale”. Pot fi folosite

semne simbolice, care îi vor ajuta pe participanți să se orienteze în activitatea ulterioară. Drept exemplu poate servi semnul convențional pentru exercițiile de încălzire pe care îl folosim în ghidul nostru.

4. „Ecologia” optică. Informația prezentată vizual (de exemplu, un poster improvizat) nu trebuie să permită o lectură ambiguă și un dublu sens – aceasta poate provoca iritare și panică, ca și cum un șofer ar vedea pe același stâlp două semne: unul indicând „circulația permisă numai la dreapta”, celălalt – „circulația permisă numai la stânga”...

Informația vizuală însoțește și susține o comunicare orală și nu o poate contrazice pe aceasta!

Cele spuse mai sus sunt, la prima vedere, arhicunoscute. În plus, planul informativ, bineînțeles, este mai important decât „inimioarele” și emoticoanele. În același timp, știu din propria mea experiență cum se pierde informația dacă formatorul/profesorul scrie ilizibil; dacă, luat de val, scrie pe tablă doar primele litere ale cuvântului; dacă cele scrise pe tablă pot fi „citite” în mai multe feluri, și atunci, în cadrul discuției în grup, își fac loc confuzia și haosul. Mă cuprinde mirarea întotdeauna când văd cum ambiguitatea provoacă într-o clipă iritare, cum un grup binevoitor și drăguț se transformă momentan într-o ceată de gâlcevitori aprigi...

În ultimul timp, în cadrul activităților sunt folosite prezentările pe calculator. În general, persoanele în vârstă au o atitudine binevoitoare față de informația de pe ecran, însă viteza prezentării adesea nu corespunde cu viteza de percepere. Participanții spun mai apoi: „Totul a început să se deruleze cu repeziciune, m-am distras o clipă – și am pierdut firul, nu mai înțelegeam nimic”. Cum pot fi folosite posibilitățile materialelor vizuale în procesul învățării seniorilor?



Sfaturi:

- *combinați (ori dublați, în funcție de gradul de complexitate) informația din prezentare, de pe tablă, de pe șevaletul rotafoliu (flipchart) cu materiale de distribuit;*
- *un bun efect demonstrativ au fotografiile. Acestea pot fi folosite la începutul unei activități, în etapele de introducere în subiect și de procesare a temei, la împărțirea în subgrupuri;*
- *utilizați activ fișe de semnalizare și semne simbolice („stop!”, „mai repetați o dată”, „n-am auzit”, „am obosit”, „am nevoie de recreere”). La prima sesiune poate fi organizat un antrenament, pentru a vedea cum funcționează acestea în cadrul lucrului în grup. Poate fi elaborat un sistem propriu de semne care să fie utilizat pe parcursul întregului curs;*
- *cuvintele-cheie ce țin de un nou subiect trebuie scrise pe fișe.*



O FIȘĂ – O IDEE!!!

Este un procedeu excelent, care permite concentrarea și menținerea atenției asupra esențialului. Dacă, în paralel cu discursurile participanților, cuvintele-cheie ale alocuțiunilor sunt notate pe fișe, acest lucru îi ajută pe ascultători să-și mențină nivelul atenției, iar pe vorbitori îi disciplinează, nu-i lasă să se încurce în „digresiuni lirice”;

- *cuvintele trebuie scrise cu litere cât mai mari, ca să fie lizibile! Atunci, indiferent de caligrafie, textul este citeț. Rugămintea „**SCRIEȚI CU LITERE CÂT MAI MARI**” trebuie repetată de câteva ori, până când veți observa că participanții scriu așa, încât textul să poată fi citit la o distanță apreciabilă de tablă;*

- *în ce privește numărul culorilor folosite, aici funcționează regula celor trei culori: o paletă aleasă cu economie face ca atenția să se concentreze asupra esențialului (conținutului!). Culorile trebuie să fie contrastante și să aibă semnificație („+” ori „-”). Se consideră că persoanele în vârstă percep cu greu culorile, de aceea nu este cazul să creăm o sursă de tensiune suplimentară: culorile trebuie să fie într-un număr limitat (trei este cifra ideală).*

TEHNOLOGIILE INFORMAȚIONALE: „DIGITALUL” ÎN VIAȚA ȘI ÎN FORMAREA SENIORILOR

Câteva fapte semnificative:

* Mai amănunțit, v. articolul „Media literacy, digital exclusion and older people”, menționat în anexa „Instrumentele geragogului: referințe utile”.

– În Europa s-a ajuns la concluzia că persoanele trecute de 65 de ani reprezintă grupul de utilizatori ai internetului cu cea mai rapidă creștere.*

– Cea mai mare parte a beneficiarilor serviciilor de stat o constituie persoanele în vârstă, însă acestea accesează serviciile respective cel mai rar pe cale electronică (fac excepție pensionarii cu totul „tineri”, care au utilizat calculatorul în cariera lor profesională mai mult de 10-15 ani).

Lipsa accesului persoanelor în vârstă la mijloacele moderne de comunicare poartă numele de barieră digitală. Se vorbește, de asemenea, despre inegalitate informațională.

Dezvoltarea activă a instruirii pensionarilor în domeniul utilizării calculatorului, sprijinirea acestei instruirii la nivel de stat schimbă situația, dar nu în mod cardinal. Chiar participanții vârstnici ai acestei instruirii spun adesea: „Am făcut cursuri”. Cursuri „au făcut”, dar calculatorul nu devine pentru ei un instrument de o importanță atât de vitală, cum se întâmplă în cazul tineretului și al persoanelor de vârstă mijlocie. Psihologic, persoanele în vârstă tratează calculatorul, ca și alte mijloace moderne de comunicare, ca pe ceva exotic, ca pe o jucărie la modă. Poți învăța să apeși tastele, dar efectele sunt neînsemnate.



- Cum pot fi familiarizate cu „digitalul” persoanele în vârstă, astfel încât tehnologiile moderne să devină o parte a vieții lor?
- Ce posibilități pentru depășirea barierelor interioare oferă educația?
- Ce poate face orice formator în cadrul oricărui curs sau disciplină de studiu pentru a-i ajuta pe oamenii în vârstă să parcurgă distanța care îi separă de tehnica modernă?
- În sfârșit, efectul „generației următoare” – ce să facem cu el? Tehnica nu stă pe loc, abia ne formăm o abilitate concretă, că apar programe și aparate modernizate, care solicită noi cunoștințe. Cum să-i pregătim pe oamenii în vârstă pentru acest lucru?

Discutați aceste întrebări cu colegii și, în mod sigur, vă vor veni idei noi. Iar acum, vă rog să luați cunoștință de experiențe de succes, de exemple și abordări care dau rezultate bune.

- Fiecare participant primește sarcina: să găsească și să spună cu voce tare un scop propriu pentru care are nevoie de utilizarea internetului. Când este clar răspunsul la întrebarea „de ce?”, oamenii încep să exploreze cu entuziasm lucrurile noi și, îndată ce au un prim succes în acest domeniu, se străduiesc să meargă mai departe, nu se mai tem de cunoștințe „conexe”, de „taste” noi și de faptul că se vor simți neajutorați.
- Stimulați învățarea de la egal la egal: cel care a terminat de realizat o sarcină, de rezolvat o problemă îl poate ajuta pe cel care încă nu se descurcă.
- În procesul de studiere a calculatorului, apelați la situații din viață și găsiți analogii cu activitățile cotidiene. Asta face ca procesul să fie pe înțelesul tuturor.
- Folosiți sarcini „digitale” simple în instruirea prin contact direct (de exemplu, cereți participanților să trimită prin poșta electronică un emoticon persoanei cu care le-a fost deosebit de plăcut să comunice, să-i „facă din ochi” celui care s-a îmbolnăvit și nu a putut veni la curs etc.).
- Folosiți la ore exemple ilustrative motivante, de exemplu: „Să vedem cum se leagă știrile de astăzi cu tema noastră” (etapa de introducere în subiect) sau, răspunzând spontan la o întrebare, propuneți să se afle ce crede Google despre asta.
- Propuneți exercițiul „Roata vieții” și notați acele domenii ale vieții în care poate fi util calculatorul (descrierea metodei o găsiți la pag. 82).
- În calitate de activitate de încălzire, le puteți propune participanților să elaboreze un anunț publicitar hazliu despre utilitatea internetului (sau a tehnologiilor digitale).
- Descrieți în mod convingător succesiunea simplă a acțiunilor care dau rezultate în lucrul cu tehnica digitală. Astfel vor fi demolate miturile despre complexitatea și inaccesibilitatea acesteia.
- Elemente de motivare sunt și istoriile de succes arătate sau povestite începătorilor. În cazul lor, este important nu doar să se arate realizările, ci și să se sublinieze rolul educației și al aplicării tehnologiilor informaționale în obținerea succeselor.
- Mai jos, găsiți câteva exemple despre felul în care învățarea tehnologiilor computerizate schimbă viața la vârsta de pensionare.*

* Exemplele respective au fost preluate din proiectul TOLLAS, realizat în Belarus. Mai detaliat, vezi http://dvv-international.by/ru/projects/our_projects/tollas/

Din practica
mea:

A. Cum să înveșnicești amintirea bunicului elaborând un poster.

Elena K. a mers la un curs „Bazele utilizării calculatorului pentru începători”, voia să învețe calculatorul. Problema e rezolvată: ea poate folosi Word-ul, știe să scrie un mesaj, poate face o felicitare, se descurcă în internet și pe Skype. Dar ceea ce consideră ea principală sa realizare este ceva ce a început aproape întâmplător, și anume faptul că a învățat să deseneze. Și-a descoperit noi capacități, posibilitatea de a trece pe hârtie ceea ce vede în jur, impresiile, emoțiile, sentimentele. O experiență deosebită a însemnat pentru Elena participarea la proiectul „Familia mea în istoria țării”, unde abilitățile de lucru la calculator i-au prins bine. Atunci a aflat istoria tragică a bunicului său. Unul dintre rezultatele muncii Elenei cu istoria familiei a fost posterul creat de ea, consacrat memoriei bunicului. O încercă un sentiment de satisfacție: a fost restabilită dreptatea istorică și omenească față de un om apropiat; copiii și nepoții ei își vor cunoaște străbunicul. Pe poster pot fi văzute fotografii, copii ale scrisorilor și cărților poștale, ale unor documente oficiale. Acum, Elena simte nevoia de a transmite oamenilor și, în primul rând, colegilor în vârstă din cadrul cursului cunoștințele pe care le are. În particular, în domeniul turismului educațional. Elena se gândește la modul serios să înceapă a proiecta rute turistice pentru oamenii în vârstă, să organizeze călătorii tematice la mănăstiri și monumente arhitecturale.

B. Despre profesia de intervievator-voluntar, care deschide orizonturi noi.

După absolvirea cursurilor de calculator, Nelli A. a urmat un ciclu de seminare de instruire pentru intervievari și nu regretă. Mai întâi de toate, i-a apărut convingerea că a obținut nu doar o posibilitate de ocupație suplimentară, ci și o nouă profesie. Cunoștințele obținute în cadrul trainingurilor o ajută în viață: a însușit noi tehnici și abordări în comunicarea cu oamenii, și-a dezvoltat sentimentul toleranței și al solidarității, a învățat să intre rapid și eficient în contact cu oameni necunoscuți care nu sunt întotdeauna deschiși spre comunicare. Datorită volumului și calității informației primite, a crescut nivelul ei de autoapreciere. Discută cu plăcere despre corectitudinea structurării întrebărilor, despre folosirea adecvată a întrebărilor într-un interviu, despre calitatea și volumul unui chestionar elaborat etc. S-a dovedit că discuțiile cu oamenii, cunoașterea modului lor de viață îți permit să descoperi o mulțime de lucruri noi. Oamenii „se deschid” în mod diferit, demonstrează talente neobișnuite și tărie de spirit de necrezut, curiozitate. Astfel de întâlniri, după cum mărturisește Nelli, îți oferă revelații neașteptate, descoperiri profunde a ceea ce înseamnă adevărata frumusețe și lumea spirituală a omului – acestea își au locul în viață chiar și în cele mai modeste condiții și la orice vârstă.

C. Cum să-ți găsești rudele de mult pierdute cu ajutorul internetului.

Surorile Vera și Alevtina au mers la cursuri împreună, ca să nu le fie „așa de frică”. Eforturile lor nu au fost în zadar: amândouă au învățat să lucreze la calculator, știu cum funcționează, pot culege un text, știu să trimită mesaje și comunică prin Skype. Un rezultat sugestiv al învățării lor a fost prezentarea propriului lor proiect multimedia. Un alt rezultat important, după părerea lor, este depășirea barierelor interioare și a fricii față de noile cunoștințe și noile mijloace tehnice. „Acum nu mă tem, nu-mi este rușine să întreb și să cer ajutor”; „În urma instruirii a apărut îndrăzneala, au dispărut complexe în comunicarea cu oameni necunoscuți”, spun ele. După terminarea cursurilor, surorile continuă să învețe

singure calculatorul și aparatul foto digital. Ce s-a schimbat realmente în viața surorilor? Principalul eveniment îl reprezintă faptul că, datorită activismului lor și noilor tehnologii, care au intrat în viața lor prin învățare, și-au găsit rudele din Odesa. Au început să corespundeze cu mătușa lor, care este deja la o vârstă foarte înaintată, cu nepoții pe care nu i-au văzut de mulți ani. Mai mult de atât, au găsit posibilitatea să plece în vizită, în ciuda situației materiale modeste, ca a tuturor pensionarilor. „Pentru noi toți, zic surorile, a fost o mare fericire să ne întâlnim cu rudele noastre. Ne-am amintit de copilărie, de oameni care nu mai sunt în viață, de locuri legate de istoria familiei noastre mari. Am petrecut împreună o perioadă foarte frumoasă, plină de amintiri și impresii minunate.” Înainte de a se despărți, au decis că se vor întâlni măcar o dată pe an și, bineînțeles, vor corespunda prin poșta electronică: „Căci acum știm s-o facem! O să ne vedem des, pentru că acum putem comunica prin Skype! Și asta știm s-o facem, fără ajutorul cuiva! Datorită instruirii, totul a devenit posibil! S-a deschis o lume nouă! Proiectul a fost pentru noi «un bilet câștigător», un mod minunat și atractiv de a ne adapta la o viață nouă”.

Exemplele aduse arată cum familiarizarea persoanelor în vârstă cu tehnologiile moderne și alfabetizarea digitală în corelare cu alte teme au un efect incredibil: deschid noi orizonturi și sfere de activitate, îmbunătățesc fundalul emoțional al vieții și, în final, îmbunătățesc calitatea vieții.

Cum
procedez
eu?



Odată, a trebuit să conduc un seminar care, conform condițiilor puse de organizatori, includea un volum uriaș de material teoretico-filosofic. Cu toate acestea, era important ca participanții nu doar să audă diferite teorii, dar și să le însușească, să le facă propria lor filosofie. M-am gândit mult cum să fac așa ceva. Și, pe neașteptate, a venit soluția: **infografia**! Mai întâi trebuie să explic: acesta este un compartiment al designului grafic modern. Infograficul reprezintă o combinație de text și grafică, pentru a expune vizual o istorie sau pentru a prezenta fapte. Deoarece infograficul este o descriere neliniară (asta însemnând că poate fi citit în diferite direcții), cu ajutorul lui poate fi transmis un volum mare de informație unui auditoriu fără o pregătire specială.

Și cel mai important lucru: elaborarea infograficelor din materiale disponibile reprezintă un proces de creație captivant. Când lucrăm cu participanții în vârstă, nu ne vom apuca, ca designerii adevărați, să folosim programe complicate de grafică. Dar calea e deschisă: se pot folosi posibilitățile internetului pentru a vedea alte modele, a găsi analogii potrivite etc.

Așadar, instrucțiuni pentru formator:

1. Tema pe care planificați să o discutați se scrie pe o coală de hârtie.
2. Fiecare minigrup primește un text scos la imprimantă (acestea pot fi diferite blocuri de informație referitoare la tema respectivă).



3. Participanții trebuie să „prelucreze” acest text, transformându-l într-un poster. Condiții: cât mai puțin text; prezentarea trebuie să se întipărească în memorie, să fie clară. Participanții pot avea nevoie de markere, lipici, foarfeci, hârtie colorată.

4. Etapele de lucru la poster: 1) sensul; 2) informația; 3) grafica. În funcție de complexitatea textului și de nivelul de pregătire al grupurilor, lucrul poate să necesite aproximativ 30 de minute.

5. Minigrupurile își prezintă pe rând posterele celorlalți participanți.

Iată un exemplu de infografic care poate fi prezentat înainte de începerea activității:



NOȚIUNILE-CHEIE DIN ACEST COMPARTIMENT:

ETAPELE PROCESULUI DE INSTRUIRE

METODE INTERACTIVE DE ÎNVĂȚARE

PRINCIPIILE VIZUALIZĂRII

INEGALITATE INFORMAȚIONALĂ

6. Specialistul în domeniul educației adulților seniori

- ROLURILE FORMATORULUI ÎN DOMENIUL EDUCAȚIEI ADULȚILOR SENIORI. GERAGOGUL
- CUNOȘTINȚE ȘI ABILITĂȚI NECESARE
- CUM DEZVOLTĂM COMPETENȚA GERAGOGICĂ?



Țin seminare de mulți ani. Pentru persoane în vârstă și pentru tineri. Cu un program gândit foarte atent, proiectat pe minute, dar și cu spațiu pentru improvizație. Am teme preferate și teme care nu-mi prea plac. În mod absolut independent de gradul în care mă simt pregătită, destul de des, înainte de „ieșirea” în scenă mă cuprinde tristețea și neliniștea. Începe să mi se pară că nu voi găsi o limbă comună, că nu-mi va reuși nimic, că nu-mi va ajunge energie și, iată, parcă începe să mă doară capul... Cum să aflu intonația corectă, să găsesc nota necesară, să elimin gândurile care îmbâxesc dispoziția pozitivă? Am un secret. La un moment dat, am înțeles că un seminar sau o întâlnire cu un grup de studiu seamănă cel mai mult cu o piesă de jazz, în care există o temă centrală, este prezent un dialog între instrumente, este loc pentru imprevizibil, improvizație și umor, iar în locurile convenite răsună note expresive și curate.

Dispoziția de „jazz”, care se transformă adeseori într-o melodie interioară, mă ajută să adun energie, să găsesc tonalitatea potrivită, să mă concentrez și să-mi interpretez partea. Iar dacă îmi permit împrejurările și colegii de „orchestră” – să glumesc și să improvizez.

ROLURILE FORMATORULUI ÎN DOMENIUL EDUCAȚIEI ADULȚILOR SENIORI. GERAGOGUL

Fiecare persoană care a decis să învețe ceva riscă întotdeauna. S-ar putea ca timpul (bani, energia ș.a.) să fie irosit dacă rezultatele sau procesul nu sunt satisfăcătoare. Știe toată lumea că succesul se constituie, în cea mai mare parte, în primele câteva ore.

Este de dorit ca, în acest răstimp, să fie spulberate temerile participanților cu privire la faptul că:

- ... formatorul va fi plicticos;***
- ... oricum, nu mi se va oferi nimic nou;***
- ... grupul e cam ciudat;***
- ... timpul va fi pierdut în zadar;***
- ... totul se va dovedi mult prea complicat.***

Pot oare fi diminuate riscurile cu care se pot confrunta viitorii cursanți? În acest compartiment, vă propun să medităm împreună asupra acestui lucru.

Atunci când ne pregătim să ținem un curs sau un program de instruire, este cazul să ne punem următoarele întrebări:



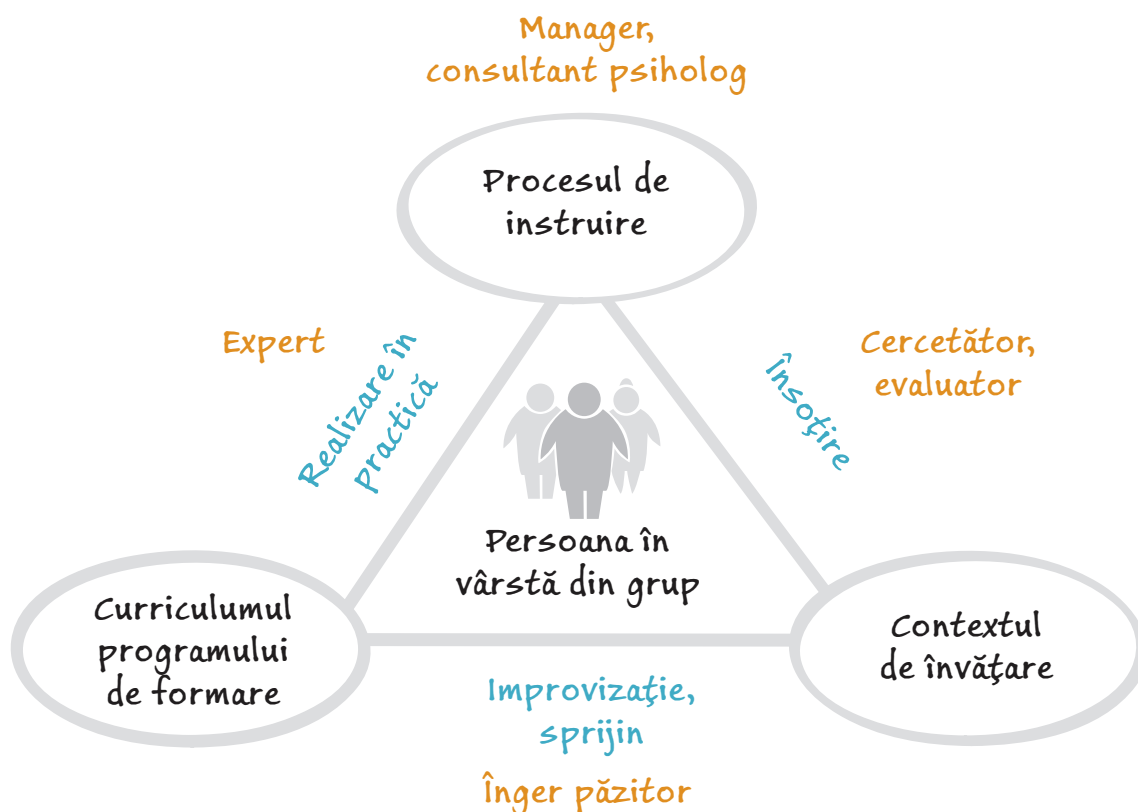
- **Ce înseamnă un formator interesant?**
- **Cum aş putea, în calitate de formator, să transform învățarea în plăcere?**
- **Ce înseamnă un formator competent?**
- **Este oare interesant pentru mine subiectul pe care urmează să-l discut cu participanții?**
- **Ce înseamnă un formator onest? Se poate oare combina sinceritatea și deschiderea cu poziția *neutră* față de acei participanți a căror opinie nu o împărtășesc?**
- **Cât e de „atractivă” pentru participanți recunoașterea sinceră de către formator a greșelilor sale?**
- **Ce întrebări vă frământă pe *dumneavoastră* în calitate de formator? Scrieți-le.**

Și încă ceva: există oare o deosebire de principiu între formatorul în domeniul instruirii adulților și formatorul în domeniul instruirii persoanelor în vârstă? Care este aceasta? Altfel spus, ce trebuie să știe și să poată face formatorul ca învățarea să fie plăcută și utilă?

Am vorbit ceva mai sus despre sensul și valoarea învățării pentru atingerea armoniei, pentru ca procesul de îmbătrânire să poată fi numit unul de succes. Am discutat particularitățile cursantului senior, potențialul acestuia și dificultățile de învățare în grupurile de cursanți în vârstă. Am parcurs etapele de elaborare a unui curriculum pentru un program de formare și ne-am imaginat cum poate fi acesta aplicat în practică. Acum a venit timpul să discutăm despre cel ce realizează procesul de instruire.

Geragogul este specialistul care activează în domeniul instruirii reprezentanților generațiilor în vârstă. Sfera activității profesionale a geragogului o reprezintă activitățile educaționale pentru diverse grupuri de persoane în etate, organizate în centre educaționale, organizații neguvernamentale, case ale veteranilor, centre sociale și culturale; asistența individuală și sprijinul acordat, în primul rând, persoanelor în vârstă care s-au pomenit în situații dificile de viață; participarea la elaborarea de politici în sprijinul populației în vârstă; dezvoltarea mișcării de voluntariat pentru persoanele în vârstă și împreună cu acestea.

Educația seniorilor se bazează pe valorile umaniste, ceea ce înseamnă că pornim de la ideea că în centrul procesului educațional se află întotdeauna însăși persoana în vârstă. Voi încerca să creez un tablou sugestiv care reflectă procesul instruirii persoanelor în vârstă și pe principalii participanți ai acestuia. Vă invit să vedeți ce a ieșit:



După cum vedeți, cursantul senior se află chiar în centru, înconjurat de colegii din grup. Ei se află într-un triunghi, vârfurile căruia corespund aspectelor esențiale ale învățării:

Curriculumul programului de formare – documentul care definește conținutul și volumul cunoștințelor și abilităților care urmează a fi formate și instrumentele de asigurare a calității procesului de instruire.

Procesul de instruire – posibilitatea de interacțiune a participanților și de creștere personală a fiecăruia.

Contextul de învățare, care este creat de toți participanții, există „aici și acum” și, de fapt, în orice moment, răspunde la întrebarea: Ce se întâmplă? Care este cel mai important lucru acum, chiar în clipa aceasta?

Fiecărui aspect îi corespunde un anumit tip de activitate: realizare în practică, însoțire, improvizație și sprijin. Prin urmare, și acum ajungem la cel mai important lucru, formatorul, executând diferite acțiuni, se prezintă în diferite roluri:

„**expertul**”: profesionistul, specialistul care transmite cunoștințele, stabilește conținutul învățării, are un punct propriu de vedere, o judecată de valoare privind domeniul respectiv de cunoștințe;

„**psihologul**”, a cărui sarcină este sprijinirea și dezvoltarea motivației participanților pentru învățare și a sentimentului încrederii în sine, distrugerea barierelor psihologice care împiedică însușirea cunoștințelor noi, depășirea fricii; crearea unei stări de spirit pozitive;

„**managerul**”: cel care organizează procesul, indică succesiunea acțiunilor grupului, asigură respectarea cadrului temporal în procesul de instruire, împărțirea de funcții și roluri în activitățile de grup; se îngrijește de materialele de studiu;

„**consultantul individual**”: cel care ghidează procesul de autoinstruire (stabilirea scopului, ajutor în elaborarea pașilor practici pentru realizarea scopului și a strategiilor individuale de învățare);

„**îngerul păzitor**”: acordă sprijin fiecărui participant, asigură respectarea cerințelor fizice (E comod locul? Este apă? Toți au pixuri? Totul se vede, se aude bine?); oferă un mediu sigur, sprijină ideile și acțiunile participanților prin comunicarea nonverbală, se bucură sincer de inițiativele și succesele participanților, încurajează persoanele timide prin semnale stimulative.



Sunteți de acord cu această reprezentare?
Cum vă simțiți în fiecare dintre roluri?
Care este rolul cel mai ușor pentru dumneavoastră?
Care rol este cel mai dificil? Care sunt criteriile pe baza cărora ați determinat acest lucru?

CUNOȘTINȚE ȘI ABILITĂȚI NECESARE

De multe ori am discutat cu colegii cum trebuie să fie formatorul / cadrul didactic ideal pentru persoanele în vârstă. Mai înainte, era un lucru incontestabil că acesta trebuie să fie un specialist în domeniul pe care se apucă să-l predea, adică să cunoască bazele științei (teoretice și practice) și realizările recente din domeniu, să aibă elaborări proprii și o atitudine proprie față de tendințele de dezvoltare ale respectivului domeniu al cunoștințelor umane. În ultima vreme însă tot mai des este menționată ideea că formatorul în domeniul învățării seniorilor nu trebuie neapărat să fie un reprezentant al științei academice. Este

mai importantă abilitatea de a interpreta cunoștințele, apropiindu-le cât mai mult de viața cotidiană practică a persoanei în etate, adică de a vorbi cu pensionarul în limba lui, a înțelege necesitățile lui de învățare, a răspunde intereselor lui. În acest caz, în prim-plan apar *alte* calități necesare specialistului-geragog. Din multitudinea de caracteristici, inclusiv unele destul de exotice, le voi evidenția pe cele menționate cel mai des de colegii mei, în baza experienței personale. Iată-le:



- claritatea gândirii,
- empatia,
- modestia,
- curiozitatea și atracția către nou,
- răbdarea și tactul,
- flexibilitatea,
- optimismul,
- respectul față de alții, respectarea opiniilor lor și...
- pur și simplu, farmecul omenesc!

Vă interesează cât de mult corespundeți acestui portret ideal? Putem repeta exercițiul cu scala de la 1 la 10. Desenați-o. Alegeți o trăsătură, de exemplu, „empatia”, și marcați cifra corespunzătoare punctajului (1 – minim, 10 – maxim) cu care o apreciați astăzi. Apoi analizați ce trebuie să faceți, ce pași concreți trebuie să întreprindeți pentru a ajunge la 10. Sau ce puteți face pentru a „crește” cu un singur punct. Acest exercițiu îl puteți face în intimitate, fără grabă, iar apoi puteți discuta rezultatele cu colegii. Un exemplu de scală puteți găsi la pagina 13.

Lista calităților *geragogului ideal* poate fi continuată și, în funcție de o situație concretă, de un grup concret, poate varia. Vreau să menționez caracteristicile care, după părerea mea, sunt universale. Și cele mai importante, cred eu.

Prima este calitatea de a fi firesc, **naturaletă***. Eu o numesc în gând abilitatea de a avea *propria voce*. Ea se exprimă prin corespunderea dintre vorbe și fapte: dacă afirm că o temă este „importantă” și „foarte interesantă”, dar, de fapt, pur și simplu, știu că „trebuie” să o predau, că „tema este în curriculum”, acest decalaj va fi simțit imediat ca un fals, va genera neîncrederea, necazul și disconfortul participanților. Intuiția persoanelor în vârstă, despre care am vorbit mai sus, este incontestabilă. Care este soluția? Naturaletă înseamnă sinceritate și încredere în ceea ce spui. Începeți să vorbiți numai atunci când știți sigur: ceea ce enunțați are un sens profund. Dacă acesta lipsește sau dacă nu este evident, trebuie căutat. Încercați să răspundeți la aceleași întrebări: Pentru ce? De ce vom vorbi despre asta? De ce nu se poate fără acest lucru? Ce sens are? Până nu există un răspuns clar și simplu la aceste întrebări, nu e cazul să vă apucați de predarea acestei teme.

A doua este **flexibilitatea și capacitatea de a improviza**. Sunt obișnuită să mă pregătesc cu acuratețe pentru fiecare sesiune, pentru fiecare apariție în fața unui auditoriu. Uneori se întâmplă că minunatul plan logic și bine construit se destramă din primele minute: apar circumstanțe neprevăzute, care distrag atenția și energia și, practic, nu-ți permit să mergi mai departe. Ce e de făcut? Puteți continua să mergeți conform planului inițial, ignorând impedimentele. Dar vă puteți opri și urma ceea ce vă „oferă” momentul. Dacă reușiți să evaluați situația și să vă ascultați vocea interioară, intuiția, procesul de învățare poate urma cu totul alt scenariu. Începe improvizația. Nu mă consider un

*Colegii noștri din străinătate folosesc în ultimul timp termenul „autenticitate”, foarte apropiat de ceea la ce ne referim aici.

specialist în ale improvizației și nici limitele acestui îndrumar nu permit, bineînțeles, să o cercetăm în totalitate. De ce vorbesc despre ea? Fiindcă știu din propria mea experiență: lucrurile întâmplătoare și, s-ar părea, secundare și neplanificate permit adesea o învățare și o memorizare mai bună decât un plan urmat cu orice preț. Cum poate fi eficientizată improvizația?

Propunerile mele:

- *adresați-vă direct participanților, privindu-i în ochi, menținând contactul vizual; străduiți-vă să obțineți reacția lor, semne de aprobare, zâmbete, încuviințarea prin gesturi;*
- *vorbiți simplu și sincer, având grijă ca toată energia să se concentreze asupra obiectului discuției, și nu asupra felului „cum arătați și ce spuneți”;*
- *învățați-vă să vă autocontrolați, adică să vorbiți și să vă ascultați în același timp, nu pentru a alege cuvintele „corecte”, ci pentru a evita să ofensați pe cineva dintre participanți, din cauza emoțiilor ridicate și fără să vreți (personal, am pățit așa ceva, din păcate);*
- *în procesul improvizației, păstrați în minte planul inițial al sesiunii. Din improvizație trebuie să poți „ieși” la timp. Cel mai adecvat mod de întoarcere la subiectul planificat este să-i întrebați pe participanți: cum credeți că se leagă această digresiune de tema activității noastre? De ce v-am povestit despre aceasta?*

Mă bucur întotdeauna când, în cadrul activităților, se aud râsete și domină veselia. Cu toate acestea, o activitate de învățare nu este o formă de distracție, de aceea nu-mi place când formatorul folosește glume „pregătite de acasă”. Când în grup sunt stabilite relații calde, bazate pe încredere, pot povesti o istorioară hazlie, despre mine sau despre alții, în calitate de material ilustrativ.

Pentru ca atmosfera să fie una veselă și relaxată, trebuie să rezervăm mai mult timp pentru a face cunoștință (vezi metodele de a face cunoștință, pag. 74), să utilizăm sarcini de stimulare a creativității și să includem în sesiuni exerciții de relaxare.

Încă o abilitate importantă asupra căreia trebuie să insist este **abilitatea de a gestiona situațiile de conflict**. În compartimentul consacrat învățării în grup, am discutat despre conflict ca despre una dintre etapele dezvoltării grupului. Cum poate gestiona formatorul conflictul? Iată strategiile de bază pentru rezolvarea unui conflict:

A: **prevenirea conflictului**. Pentru aceasta, împreună cu participanții, se elaborează Regulile de activitate (vezi metodele de elaborare a regulilor, pag. 80) și se recurge la ele de fiecare dată când apare o oarecare tensiune sau este perturbat procesul de instruire;

B: **aplanarea conflictului** – propunerea unui compromis (cedări reciproce), o contra-ofertă, o propunere paralelă (ieșirea din cadrul inițial al conflictului, pentru a evita cu totul obiectul disensiunilor). Principala tehnică în acest caz o constituie dialogul, discutarea situației în perechi și în grupuri mici;

C: **amânarea** – propunerea de a transfera pentru altă dată rezolvarea problemei, de exemplu, pentru a doua zi, ca persoanele să-și poată schimba atitudinea față de aceasta. În acest răstimp, fiecare dintre părți își poate schimba opinia.

D: **înăbușirea conflictului**. În mediul de învățare a persoanelor în vârstă, se ajunge foarte rar la situații de impas, când conflictul trece în faza distructivă, dar, dacă așa ceva se întâmplă, de dragul păstrării grupului, trebuie să ne străduim să îi separăm cumva pe participanții la conflict, ca ei să nu se intersecteze.



E nevoie de un exercițiu de relaxare? Poftim, chiar două la rând!
Exercițiu pentru relaxarea ochilor.

Participanții trebuie să-și frece mâinile, încălzindu-și palmele, apoi trebuie să pună coatele pe masă și să-și acopere ochii închși cu palmele făcute căuș. Acest exercițiu asigură o relaxare plăcută pentru ochi; pentru potențarea rezultatului, se poate inspira/expira adânc.

Exercițiul „Dispoziție”.

Participanții se mișcă prin cameră, încercând să-și simtă cât mai bine corpul, picioarele, mâinile, coloana vertebrală, capul. Apoi trebuie să-și amintească dispoziția cu care au început exercițiul și să o sublinieze prin mersul lor. Pe urmă, ei vor reda prin mers altă dispoziție („un om fără puteri”, „un om fericit”, „un om care a primit o veste bună”, „un om căruia i s-a făcut un compliment” etc.). Pe lângă faptul că, în timpul acestui joc, participanții se pot relaxa și detașa, acesta dezvoltă și imaginația, capacitatea de a experimenta, deschiderea pentru acceptarea propriei persoane.

Se știe că într-o profesie se poate veni pe diferite căi. Un specialist care lucrează cu oameni înțelepți și experimentați trebuie să fie capabil să-și analizeze experiența profesională anterioară și să-și confirme, în primul rând pentru sine, dorința și dreptul de a se ocupa de instruirea persoanelor în vârstă. Adeseori, formatorii tineri vorbesc despre faptul că simt disconfort și jenă: le este greu să „dirijeze” oameni care sunt de trei ori mai în vârstă. Ei reacționează bolnăvicios la intonații, la adresările prea familiare și per tu, la întrebările provocatoare ale auditoriului. În astfel de situații, nu este cazul să vă lansați în dezbateri, să demonstrați că aveți dreptate, să exprimați un protest emoțional. În niciun caz nu trebuie să începeți a dialoga cu o singură persoană din grup, răspunzându-i la observațiile ironice. Chiar și cei mai „dificali” participanți (ba chiar și grupe!) devin „fani” ai formatorului geragog dacă ceea ce propune acesta în procesul de instruire este construit în mod adecvat, rezonabil și logic, se desfășoară într-un ritm confortabil pentru toți și într-o atmosferă prietenoasă.

CUM DEZVOLTĂM COMPETENȚA GERAGOGICĂ?

Unul dintre postulatele învățării pe parcursul întregii vieți (LLL – *lifelong learning*) sună astfel: cunoștințele din orice domeniu se înnoiesc o dată la cinci ani. Este un argument în favoarea învățării de-a lungul întregii vieți, până la adânci bătrâneți. Acesta este și îndemnul pe care îl adresăm seniorilor noștri și ar fi cel puțin straniu dacă noi, geragogii, n-am urmări acest deziderat, dar ne-am mulțumi cu acele cunoștințe pe care le-am obținut în școală și la facultate! Dar unde își sporește calificarea și crește profesional un geragog? Vom enumera în continuare posibilitățile pentru aceasta, dar decideți singuri pe care le alegeți. Așadar:

- *Seminare de contact direct.* Aceasta e cea mai eficientă modalitate de învățare și schimb de opinii cu colegii. În acest caz, consider drept învățare reală atât seminarele la care particip, cât și cele în care apar în calitate de formator, când discut cu colegii probleme concrete legate de profesia noastră.

- *Învățarea prin intermediul resurselor din internet.* Nu voi vorbi despre publicațiile care se referă la învățarea persoanelor în vârstă – acestea sunt foarte multe și în diferite limbi. Vreau să atrag atenția asupra webinarilor, lecțiilor video, prezentărilor, scurtelor conversații, care, la prima vedere, nu par a fi direct legate de profesia noastră, totuși pot fi destul de utile. Un exemplu este vestitul site TED (veți găsi adresa în anexa „Instrumentele geragogului: referințe utile”). Îl recomand colegilor care vor să-și dezvolte măiestria în ale improvizației. Se poate urmări, pur și simplu, cum reușesc oamenii, într-un timp foarte scurt, să-și facă înțelese ideile. O resursă informațională de valoare este platforma de instruire la distanță a instituției „Letuci Universitet” („Лятычы ўніверсітэт”) din Belarus.*

* Adresa, de asemenea, o găsiți în anexa „Instrumentele geragogului: referințe utile”

- *Alte profesii.* A învăța nu înseamnă a copia, a imita maniera cuiva, dar a analiza și a înțelege care tehnici contribuie la obținerea efectului scontat și care, dimpotrivă, creează impedimente. Astfel, o sursă valoroasă de învățare o constituie observarea activității specialiștilor din domenii conexe: un prezentator al unui talk-show la televiziune, un ghid, un activist sindical, un artist etc.).

- *Observarea activității colegilor.* Observarea este un proces complicat, care necesită o concentrare îndelungată a atenției. Pentru ca aceasta să nu se disperseze, vă recomand un instrument special conceput – „Harta de observare” (v. Instrumentele geragogului: dezvoltarea competențelor profesionale ale specialistului), care ajută la observarea acelor procese și fenomene care sunt interesante și importante anume pentru dumneavoastră. Evident, „Harta” poate fi adaptată la propriile interese și necesități. Discutarea împreună cu colegii a datelor obținute poate avea loc în timpul special rezervat pentru astfel de activități („Ziua pentru dezvoltare organizațională”).

- *Autoanaliza.* Seniorii, după părerea mea, sunt cel mai recunoscător public. Dacă au parte de satisfacție în procesul de învățare, dacă observă măcar o mică mișcare înainte, ei îți mulțumesc, sunt fericiți... La încheierea unui curs, evaluarea acestuia este, de obicei, pozitivă și e prea puțin probabil să ofere un prilej de „lecții învățate pentru sine”. Eu mi-am făcut o regulă: după discursurile de mulțumire, când participanții seniori s-au întors la viața lor obișnuită, eu, ținând în fața ochilor programa (e important!), parcurg încă o dată în minte întreg cursul, evaluând critic fiecare etapă a activității. Concomitent, răspund la următoarele întrebări:

- Ce a fost bine? Pe baza căror criterii pot să judec despre asta?
- Ce se putea face altfel?

După asta scriu un rezumat scurt (repet: doar pentru mine!). Nu arăt nimănui aceste notițe. Este o metodă foarte bună de învățare, care îndeplinește și o funcție complementară importantă. Eu o numesc „a scoate de pe mine” seminarul, a pune un punct interior, a-mi elibera creierul pentru un nou grup, o nouă tematică, pentru discutarea unor noi probleme. Dacă nu parcurgi onest această „procedură igienică”, este greu să treci la o tematică nouă.

- *„Fișa de autoobservare”* este un alt instrument verificat, după părerea mea, cu succes în practică. Este potrivit pentru acei colegi care au început nu de mult să lucreze în domeniul educației persoanelor în vârstă. Ei au nevoie de „acumulare de date”, pentru a focaliza și a ordona procesul de observare. „Fișa de autoobservare” permite găsirea „punctelor de creștere”, înțelegerea aspectelor activității care necesită o atenție aparte. Ea trebuie completată IMEDIAT după fiecare sesiune. Un model de fișă poate fi găsit în compartimentul „Instrumentele geragogului: dezvoltarea competențelor profesionale ale specialistului”, pag. 98.

Pentru ca aceste „puncte de creștere” să se transforme în schimbări pozitive concrete în practică (nu doar în minte), este necesară elaborarea unui „Plan de dezvoltare personală” (tot acolo, pag. 96). Acesta include următorii parametri:

- **scopul:** starea ideală la care vreți să ajungeți. Ce competențe vreți să vă dezvoltați?
 - **utilitatea:** ce se va schimba după ce, depunând un efort, veți realiza scopul pe care vi l-ați propus?
 - **acțiunile:** ce acțiuni intenționați să întreprindeți pentru aceasta?
 - **resursele:** ce mijloace sunt necesare pentru atingerea scopului? De unde le puteți obține?
 - **riscurile,** posibilele obstacole. Ce ar putea să împiedice atingerea scopului?
 - **succesul:** pe baza căror date indirecte veți putea stabili că scopul e atins, că schimbările pozitive se întâmplă, că ați devenit un specialist mai competent?
 - **semnătura și data** elaborării planului personal: scopul va fi atins dacă există un termen exact de realizare. Se spune că semnătura personală are efecte magice: dacă vă întăriți prin ea intențiile, vă va ajuta să vă atingeți scopul.
- Vă sfătuiesc să încercați! Succes!

„Atelierul viitorului”

Cred că, după ce ați citit compartimentul „Instruirea adulților seniori în grup”, nu aveți nicio îndoială că atât creșterea calificării profesionale, cât și dezvoltarea competenței geragogice e mai bine să fie făcute într-un grup de persoane care gândesc la fel. În continuare, vă propun o metodă care este adecvată activității educaționale cu persoanele în vârstă și, totodată, poate fi folosită drept instrument de luare în comun a deciziilor privind dezvoltarea calificării specialiștilor în domeniul activității educaționale cu persoanele în vârstă.

„Atelierul viitorului” este o metodă universală de lucru în grup, care, după cum reiese din denumire, este orientată în perspectivă. Această metodă permite să se ia în considerație interesele diferitor grupuri (profesionale, sociale etc.), opiniile și punctele de vedere ale colegilor aflați pe diferite trepte ale ierarhiei de serviciu.

Cum funcționează această metodă?

1. Pentru a începe activitatea în cadrul „Atelierului”, trebuie să ne convingem că subiectul (sau problema) este extrem de actual pentru toți participanții. Dacă nu e așa, conducătorul activității trebuie să precizeze ce subiect este cu adevărat important pentru toți, să le dea participanților posibilitatea de a-și expune părerea și, în caz de necesitate, să reformuleze subiectul, făcându-l cu adevărat apropiat tuturor.

2. Activitatea are trei faze principale:



Prima fază poate fi numită problematică sau **critică**. Aici are loc determinarea contradicțiilor esențiale, problemelor, fenomenelor negative, a tuturor factorilor negativi care blochează mișcarea înainte. „Ce ne împiedică în lucru? De ce activitatea noastră nu este eficientă?” – cam așa este formulată de către conducătorul activității întrebarea la care grupul trebuie să răspundă într-un timp dat. În această etapă este posibil să fie criticată

dur starea de fapt a lucrurilor. De obicei, rezultatele discuției sunt vizualizate pe o coală de hârtie, pe care sunt fixate fișe cu toate elementele tabloului negativ. Menționez că se acceptă absolut toate observațiile critice – de la cele globale până la cele mai mărunte și, la prima vedere, nesemnificative. Apoi problemele sunt analizate, se determină cele asemănătoare, se structurează pe „subgrupuri”.

În următoarea fază – **a fanteziei** (altfel spus: *faza utopică*) –, atenția participanților se transferă din registrul negativ în cel pozitiv: li se propune să-și imagineze varianta IDEALĂ a rezolvării problemei. Pentru asta este nevoie de mobilizarea fanteziei și de creativitate, trebuie „să se dea frâu liber” celor mai îndrăznețe visuri și, pe lângă aceasta, tabloul ideal trebuie să fie cât mai concret, mai detaliat. În această etapă, participanții trebuie să se simtă absolut liberi. Imaginar, au la dispoziție totul: bani, putere, timp, toate resursele necesare. Rezultatele muncii, de asemenea, vor fi prezentate vizual.

Faza a treia – **faza realizării** – îi întoarce pe participanți în realitatea de azi. Obiectivul acestei etape constă în încercarea de a găsi în modelul ideal acele fragmente, aspecte, acei pași practici care pot fi realizați **chiar azi**, apropiind astfel visul de ziua de azi. Ca rezultat, apare un program de acțiune concret, care, de regulă, este orientat spre îmbunătățirea, dezvoltarea, înnoirea sistemului existent.

NOȚIUNILE-CHEIE DIN ACEST COMPARTIMENT:

ROLURILE FORMATORULUI ÎN PROCESUL EDUCAȚIONAL

GERAGOG

IMPROVIZAȚIE

STRATEGII DE GESTIONARE A SITUAȚIILOR DE CONFLICT

Când mă gândesc la competența geragogică, la dezvoltarea profesională, îmi place să găsesc analogii, să trasez paralele care ajută la perceperea esenței activității. Nu demult, am urmărit munca de un înalt profesionalism a trei oameni: unul foarte tânăr și alți doi, cu siguranță, de vârstă pensionară deja, într-o tavernă confortabilă, o afacere de familie de pe una din insulele grecești. Era plăcut să vezi cum comunicau cu vizitatorii, prietenos, atent și cu plăcere, cum se mișcau printre măsuțe, cum găseau cuvântul potrivit pentru fiecare, în același timp ținând sub supraveghere întreg spațiul. Ei îngânau cu plăcere cântecele care se revărsau din difuzor și vocile lor completeau, nuanțau sunetul artificial. Pe neașteptate, chiar cu totul brusc, după cum se părea, își lăsau tăvile la o parte și începea un frumos dans-dialog bărbătesc. Se înțelege, acesta era bine structurat și repetat, dar asta nu-l făcea mai puțin fermecător. Apoi, din nou, frumos și cu naturalețe, se întorceau la treabă, luau tăvile în mâini, restabilindu-și respirația. Și iar răsunau replicile prietenoase adresate oaspeților, reîncepea munca obișnuită. Mă gândeam atunci: plăcerea a ceea ce faci în fiecare clipă – iată ce aș vrea să învăț de la ei; vreau ca fiecare întâlnire cu oamenii în vârstă să fie plină de sentimentul sărbătorii și al unei mișcări fascinante.

În loc de epilog



Treptat și lin, ne apropiem de sfârșitul *cărții-seminar*. Când mai rămâne vreo jumătate de oră până la momentul în care toți participanții (inclusiv eu) vor rosti cuvintele pe care vor să le spună înainte de a-și lua rămas-bun, eu, după cum știți deja, fac bilanțul, împreună cu ei.



- Ce am aflat noi?
- Ce a mers bine și ce ne-a împiedicat?
- În ce privință am reușit să avansăm?

Aceste întrebări ne ajută să ne dăm seama de utilitatea cursului încheiat, să înțelegem ce se va schimba – în viață, la serviciu, în concepția despre lume. Dacă simțiți dorința să răspundeți la aceste întrebări, să vă împărtășiți impresiile despre acest ghid, nu pot decât să mă bucur.

Pe măsură ce înaintam cu scrierea acestei cărți, multe aspecte ale muncii mele deveneau mai clare pentru mine însămi. Ceea ce făceam adesea mașinal și din obișnuință s-a transformat într-o poziție asumată conștient, datorită faptului că mă adresam imaginare – de fapt, aproape pe viu – către dumneavoastră. Și pentru mine această carte a fost o școală bună, chiar dacă n-a fost prima pe care am publicat-o. De aceea, vă mulțumesc și dumneavoastră, dragii mei cititori-participanți, și organizației care a venit cu inițiativa elaborării acestui ghid și a luat parte în mod creativ la conceperea acestuia.

Mulțumesc reprezentanței *DVV International* din Republica Moldova!

Iar eu, făcând bilanțul, aș vrea să răspund, așa cum am promis la începutul întâlnirii noastre, la întrebarea:

De ce seniorii reprezintă publicul meu adult preferat?

După fiecare seminar ori altă activitate, eu simt cum mă transformă lucrul cu ei. Cunosc mai multe lucruri, înțeleg și simt mai bine și cu mai multă finețe. Fără a face cel mai mic efort, țin minte multe istorii povestite de ei, convorbiri, glume, replici surprinzătoare și revelații percutante.

Simt cum devin mai optimistă, mai deschisă și mai curioasă. Care este secretul? Îndemnându-i pe alții să fie optimiști, devenim optimiști noi înșine. Încurajând deschiderea și setea de cunoaștere, devenim noi înșine mai deschiși și mai dornici de cunoștințe. Discutând cu seniorii pe cele mai diverse teme, ne pregătim de propria noastră bătrânețe fericită.

Vă doresc succes și... o continuare a discuției!

Olga Agapova

Instrumentele geragogului: metode interactive

În acest compartiment sunt adunate metode interactive de învățare, potrivite pentru lucrul în auditoriile formate din oameni în vârstă. Ele sunt grupate în conformitate cu etapele procesului de învățare. Așa cum a spus un coleg de-al meu, metodele pe care le utilizăm în activitatea cu seniorii sunt „elemente de folclor al formatorilor”, căci drepturile de autor aparțin, în același timp, tuturor și nimănui în parte. Denumirile exercițiilor / activităților sunt pur arbitrare, fiecare formator se străduiește să le păstreze și să le transmită altora, precum și să introducă în ele, în mod creativ, ceea ce are mai bun. Vă rog să le studiați, să reflectați în mod critic asupra lor și să le utilizați doar pe cele care vă sunt aproape și vă plac.



ETAPA DE PREZENTARE ȘI CUNOAȘTERE RECIPROCĂ

„Interviu în perechi”

Formatorul le propune participanților să se grupeze în perechi (după plac) și, timp de cinci minute, să se „intervieveze” unul pe altul. Întrebările pentru interviu vor fi formulate în funcție de tema întâlnirii. După ce au discutat în perechi, participanții se întorc în cerc și sunt rugați să-și prezinte conlocutorii, să-și împărtășească impresiile.

„Istoria numelui meu”

Prezentatorul le propune participanților să povestească istoria propriilor lor nume.

„Nimeni nu știe...”

Scop: activizarea procesului de autocunoaștere.

Desfășurare. Participanții stau în cerc. Conducătorul activității ține în mâini o minge. El spune: „Acum ne vom arunca unul altuia mingea aceasta și cel care primește mingea trebuie să termine fraza: «Nimeni nu știe că eu (am) ...». Fiți atenți și asigurați-vă că fiecare din cei prezenți participă la realizarea acestei sarcini. Mingea trebuie să treacă de câteva ori pe la fiecare persoană”.





„În geanta mea trăiește...”

Scop: o cunoaștere mai bună a participanților, posibilitatea de a se manifesta și trecerea la subiectul sesiunii.

Număr de participanți: până la 15 persoane.

Timp: 20 de minute.

Materiale: nu sunt necesare.

Desfășurare. Formatorul îi roagă pe participanți să facă o „revizuire” a conținutului genților și buzunarelor lor și să aleagă un obiect care poate fi legat de tema sesiunii. Ce simbolizează acesta? Cum a ajuns în geantă? Timp de două-trei minute, participanții se gândesc cum să răspundă la întrebări, apoi fiecare i se oferă cuvântul pentru a-și prezenta obiectul.

„Aliniere după înălțime”

Scop: o cunoaștere mai de aproape a participanților, oferirea posibilității de apropiere, coordonându-și acțiunile cu ceilalți. Presupune contactul tactil reciproc al participanților.

Număr de participanți: fără restricții.

Timp: 15-20 de minute.

Materiale: nu sunt necesare.

Desfășurare. Participanții se adună într-un cerc strâns și închid ochii. Sarcina lor constă în a se alinia cu ochii închiși după înălțime, fără însă a avea voie să vorbească. După ce fiecare participant și-a găsit locul, formatorul le dă semnalul să deschidă ochii și să vadă ce le-a ieșit. După exercițiu se poate discuta dacă a fost greu ori ușor să execute sarcina, cum s-au simțit participanții.

Notă. Acest exercițiu are câteva variante. Sarcina poate consta în alinierea după culoarea ochilor (de la cea mai deschisă spre cea mai închisă – bineînțeles, cu ochii deschiși), după culoarea părului, după căldura mâinilor, după numărul de nasturi vizibili la haine, după mărimea încălțămintei, după lungimea părului etc.

„Trei cuvinte”

Scop: cunoașterea reciprocă a participanților. Sporirea activismului participanților și a gradului lor de implicare în activitatea comună.

Număr de participanți: fără restricții.

Timp: 20-30 de minute.

Materiale: nu sunt necesare.

Desfășurare. Formatorul vorbește despre scopul jocului: fiecare participant trebuie să spună trei cuvinte care sunt, într-un oarecare fel, legate de numele său, fără însă a-l rosti. Ceilalți participanți, după ce vor auzi cele trei cuvinte care oferă o informație despre numele celui ce le pronunță, vor încerca să-și dea seama cum îl cheamă pe colegul / colega lor și să-i spună numele.

Notă. Jocul este potrivit pentru grupurile în care participanții se întâlnesc pentru prima dată. Acesta poate oferi material pentru discutarea mai multor probleme legate de activitatea educațională respectivă: gândirea asociativă, barierele în calea manifestării creativității ș.a.

„Jucăria”

Scop: oferă posibilitatea de a face cunoștință într-un mod nestandard și foarte sentimental.

Număr de participanți: 15-20 de persoane.

Timp: 30 de minute.

Materiale: 20-25 de jucării mici de pluș diferite, un coș pentru jucării, foi A4 și pixuri pentru fiecare participant.

Desfășurare. Formatorul le propune cursanților să-și aleagă câte o jucărie care le-a plăcut. Mai departe, timp de 5-10 minute, ei trebuie să-i dea jucăriei un nume, să noteze patru-cinci însușiri pozitive și o însușire negativă ori două (după părerea cursantului) care, dacă ar fi schimbate și adăugate la lista celor pozitive, ar duce la crearea unei imagini ideale. Apoi participanții își aleg o pereche după plac și, timp de câteva minute, își povestesc unul altuia despre propria jucărie (cum o cheamă, ce calități are, ce ar trebui schimbat). Mai departe, participanții se întorc în cercul mare și, fiecare la rândul său, prezintă jucăria colegului.

Notă. Se poate atrage atenția participanților că, de cele mai multe ori, oamenii îi atribuie jucăriei calități pe care le posedă (ori nu) ei înșiși.



„Anunțul”

Scop: a oferi cursanților posibilitatea de a face cunoștință, de a afla despre realizările altor persoane din grup, de a-și spori stima de sine.

Număr de participanți: 15-20 de persoane.

Timp: 30 de minute.

Materiale: foi de hârtie A4, pixuri pentru fiecare participant.

Desfășurare. Timp de cinci minute, fiecare participant trebuie să elaboreze un anunț (evident, în glumă) despre serviciile pe care le poate oferi care să fie legat de tema activității educaționale, să reflecte unicitatea profesională a autorului, să includă ceva ce nu poate propune niciun alt specialist ș.a.m.d.

Apoi, fiecare își citește, timp de un minut, anunțul cu voce tare. Grupul poate pune orice întrebări asupra conținutului anunțului, pentru a se convinge că merită cu adevărat să apeleze la serviciile specialistului respectiv.

„Loto biografic”

Un exercițiu simplu de realizat, pentru organizarea căruia este nevoie de piesele jocului de loto. Fiecărui participant i se propune să scoată la întâmplare un jeton. Numărul scris pe acesta semnifică anul respectiv din secolul trecut. Participantul trebuie să răspundă la întrebarea: „Ce eveniment a avut loc în acest an...”

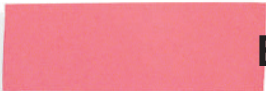
- în istoria țării noastre?
- în istoria familiei?
- în viața personală?”.

„Bulgărele de zăpadă al numelor”

Scop: a face cunoștință, a memoriza numele participanților, a antrena memoria, a spori stima de sine.

Număr de participanți: 15-20 de persoane.

Desfășurare. 1. Fiecare participant trebuie să se gândească la un compliment pentru sine care începe cu aceeași literă ca numele său. 2. Primul participant își pronunță numele împreună cu complimentul, de exemplu: Alexandra cea activă. 3. Pe cerc, participanții continuă să-i numească pe rând pe toți colegii, începând cu prima persoană și terminând cu sine (Alexandra cea activă, Victor cel vesel și eu, Olga cea ordonată). Astfel, când se încheie cercul, de obicei, fiecare memorizează numele tuturor participanților.



ETAPA CLARIFICĂRII AȘTEPTĂRIILOR

„Harta așteptărilor”

Scop: actualizarea obiectivelor individuale de învățare.

Număr de participanți: fără restricții.

Timp: 10-20 de minute.

Materiale: coli de hârtie și stickere de diferite culori.

Desfășurare. Participanților li se dă sarcina: „Scrieți pe fișe (stickere) 3 așteptări legate de această activitate educațională” (sarcina este individuală). Apoi participanții formează subgrupuri de 3-4 persoane, elaborând o listă comună de așteptări. După aceasta, în cadrul minigrupurilor, discută și notează temerile comune.

La sfârșitul activității, listele din minigrupuri sunt prezentate grupului mare. Formatorul fixează pe o coală de hârtie toate așteptările și temerile, grupându-le pe categorii după sens. În final, formatorul comentează „harta așteptărilor” obținută, corelând-o cu obiectivele educaționale stabilite pentru acest curs.

„Așteptări și perspective”

Scop: stabilirea așteptărilor și temerilor participanților la activitatea educațională.

Număr de participanți: fără restricții.

Timp: 20-30 de minute.

Materiale: o coală de hârtie pentru flipchart, fișe de lucru pentru fiecare participant.

Desfășurare. Participanții primesc fișe, pe care trebuie să-și scrie gândurile, continuând fraza: „Voi fi foarte mulțumit/ă dacă, în urma seminarului...”. Pe fișe de altă culoare este scris: „Îmi va face plăcere să particip la activitate dacă formatorul /cursanții ...”. Formatorul îi roagă pe participanți să completeze aceste fraze neterminate. Fiecare participant își citește așteptările. Formatorul va solicita opinia grupului, identificând persoanele cu aceleași așteptări și stabilind în ce măsură aceste așteptări sunt realiste.

Notă. Toate fișele pot fi fixate pe coala mare de hârtie. Este important ca formulările să aibă o orientare pozitivă.

„Alfabetul preferințelor”

Scop: a-i ajuta pe participanți să afle ceva nou unul despre altul și a-i implica în activitatea comună.

Număr de participanți: 8-20 de persoane.

Timp: 10-30 de minute, în funcție de mărimea grupului.

Materiale: foi de hârtie A3, creioane colorate sau markere.

Desfășurare. Formatorul împarte grupul în minigrupuri de 3-4 persoane și oferă fiecărui minigrup câte o foaie de hârtie și markere. Fiecare grup mic trebuie să scrie cât mai repede cuvinte care încep cu fiecare literă din alfabet și care denumesc noțiuni legate de procesul de învățare ce le plac tuturor participanților, de exemplu: A – atenție, B – bunătate, C – colaborare etc. Apoi fiecare grup desenează literele alfabetului, ilustrează prin desene schematice preferințele sale și prezintă rezultatul activității tuturor celorlalți participanți.

Notă. Pentru fiecare literă pot fi scrise preferințe care nu sunt neapărat comune pentru întreg minigrupul, ci pe care le are măcar un membru al grupului. În acest caz, metoda poate fi însoțită de comentarii și concluzii cu privire la faptul că suntem diferiți, avem multe preferințe personale și specifice, precum și de o minilecție despre felul în care putem găsi abordări corecte pentru diferite grupuri: de vizitatori ai muzeelor, expozițiilor etc., în funcție de context.

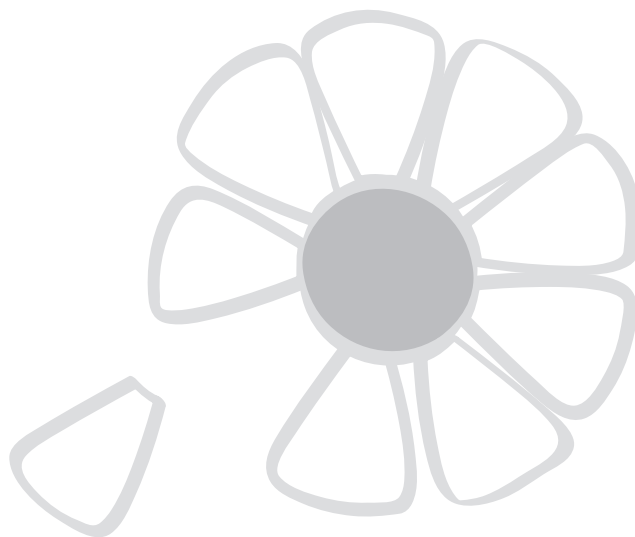
„Îmi place – nu-mi place...”

Scop: stabilirea așteptărilor, temerilor participanților, pentru ca procesul de învățare să fie eficient.

Număr de participanți: fără restricții.

Timp: 10-30 de minute.

Materiale: hârtie colorată sau autocolantă, în formă de petale de floare: roșie – pentru „îmi place”, albastră – pentru „nu-mi place”, foarfecă, bandă adezivă (dacă nu aveți hârtie autocolantă).



Desfășurare. Fiecare cursant va împărtăși grupului ce îi place (așteptările) și ce nu-i place (temerile) atunci când devine participant la un proces educațional realizat în grup. Aceste lucruri trebuie scrise pe petalele roșii și, respectiv, albastre. După lucrul individual, răspunsurile vor fi lipite de „mijlocul” unei flori: așteptările – de un „mijloc” galben, iar temerile – de un „mijloc” alb. Astfel, formatorul își va face o idee despre așteptările și temerile pe care le pot avea cursanții.

„Harta obiectivelor”

Scop: exprimarea obiectivelor învățării și lucrului în comun.

Număr de participanți: de la 8 la 14 persoane.

Timp: 60 de minute.

Materiale: șevalet rotafoliu și markere. Se pot fixa pe perete mai multe coli de hârtie, asigurând o suprafață mai mare pentru hartă.

Desfășurare. Formatorul le propune participanților să se gândească în tăcere, timp de un minut, la ceea ce poate constitui pentru ei un obiectiv personal important de învățare și lucru în cadrul acestei activități educaționale. Se va anunța că trebuie elaborată o hartă comună a obiectivelor, pentru activitatea de mai departe. La mijlocul colii de hârtie se desenează un cerc și în el se scrie denumirea activității. După aceasta începe structurarea improvizată a hărții: fiecare participant se apropie și scrie obiectivul său (ținând minte că, în final, trebuie să iasă o hartă). Trebuie decis la ce distanță de tema centrală se va fixa fiecare obiectiv concret. Cel care scrie poate gândi cu voce tare și comunica celorlalți participanți reflecțiile sale, așteptările, temerile. În afară de aceasta, fiecare poate adăuga o ilustrare potrivită pentru obiectivul său, o poate uni grafic, prin diverse linii, cu tema, cu obiectivele altora sau o poate „lega” de alte linii, existente deja.

Cel care și-a scris obiectivul cedează locul următorului participant. După ce fiecare a scris câte un obiectiv, pot fi adăugate și obiective suplimentare.

La sfârșitul activității se va discuta harta și se va asigura conexiunea inversă.

Notă. Participanții sunt așezați în cerc. Scopul: stimularea spontaneității. Tehnica: crearea treptată a „hărții” obiectivelor. Participanții pot reflecta asupra conexiunilor dintre obiective, dacă acestea se completează ori nu, sau prin ce se contrazic.

„Prejudecăți și frici”

Scop: oferirea posibilității pentru participanți de a-și expune ideile/presupunerile privind conținutul activității educaționale, crearea unei atmosfere binevoitoare și oferirea posibilității de acomodare reciprocă a participanților în cadrul unui grup restrâns.

Număr de participanți: fără restricții.

Timp: 20-30 de minute.

Materiale: coli de hârtie, markere.

Desfășurare. Formatorul împarte participanții în grupuri de 4-6 persoane. Fiecare grup alege o persoană care va scrie pe colile mari. Trebuie să se răspundă repede la întrebarea: „Ce frici, neliniști sau prejudecăți aveți înainte de a veni la această întâlnire?”. Fiecare își expune gândurile, unul le notează. Pe urmă, cei care au scris prezintă cele notate în grupul mare. Această modalitate îi oferă formatorului o ocazie foarte bună de a lua în considerație necesitățile educabililor și de a arăta cum un seminar ori un alt tip de activitate poate aborda aceste frici și cum pot fi eliminate aceste temeri.

„Alege distanța”

Scop: prima familiarizare cu tema activității educaționale.

Număr de participanți: 10-20 de persoane.

Timp: 10-15 minute.

Materiale: simbolul temei activității, pregătit cu anticipație.

Desfășurare. Formatorul alege din vreme un oarecare simbol care se potrivește temei (problemei) abordate în cadrul activității educaționale respective. Acest simbol se afișează în centrul încăperii unde are loc activitatea. Participanților li se propune să se apropie de acesta la distanța care reflectă nivelul lor de familiarizare cu tema, reprezentările lor despre aceasta. Pentru a simplifica sarcina, se poate stabili pe podea, la o anumită distanță, cota zero. Apoi participanții vor explica pe rând, într-o propoziție, de ce au ales anume o astfel de poziție față de cota zero.

ELABORAREA REGULILOR DE LUCRU ÎN GRUP

„Reguli”

Scop: formularea regulilor de lucru în grup în cadrul unei activități educaționale.

Număr de participanți: fără restricții.

Timp: 10 minute.

Materiale: fișe pregătite cu anticipație, o cutie sau un pachet frumos, bandă adezivă (scotch) de hârtie.

Desfășurare. Formatorul vorbește despre necesitatea adoptării unor reguli de lucru care ar facilita crearea unei atmosfere de confort și siguranță în grup. Toți participanții trebuie să le respecte pe parcursul studiilor. Apoi participanții extrag pe rând câte o fișă (pe acestea sunt scrise astfel de cuvinte precum: *informație deplină, acuratețe, participare benevolă la lucrul în grup, atmosferă prietenoasă, deschidere, sinceritate, decență, respect reciproc* ș.a.) și, individual sau în minigrupuri, explică aceste noțiuni și răspund la întrebarea: „Ce trebuie să facem ca acest lucru să se realizeze?”. Apoi aceste fișe sunt lipite pe o coală de hârtie cu titlul „Reguli de lucru în cadrul activității de învățare”.

„Codul nostru”

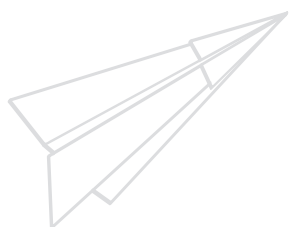
Scop: formularea regulilor de lucru în grup în cadrul unei activități educaționale.

Număr de participanți: fără restricții.

Timp: 15-20 de minute.

Materiale: o coală mare de hârtie (format A3), markere colorate, scotch de hârtie.

Desfășurare. Formatorul îi roagă pe participanți să formuleze regulile de lucru a căror respectare i-ar face să se simtă confortabil. De obicei, prima regulă o propune el, de exemplu: „Telefoanele mobile trebuie să fie deconectate sau trecute în regim silențios”. Dacă participanții sunt de acord, regula este scrisă pe coala de hârtie. Este important să se sublinieze faptul că toate regulile formulate sunt regulile „noastre”, pe care noi le-am elaborat ca să ne fie mai comod să lucrăm. Coala cu reguli se afișează la vedere, unde rămâne până la sfârșitul activității, astfel încât, dacă regulile sunt încălcate, să se poată reveni la ele pentru a le reconfirma.



„Cuvinte ucigașe”

Scop: discutarea planului de activitate.

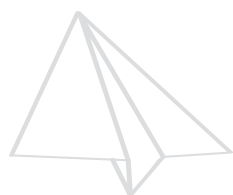
Număr de participanți: fără restricții.

Timp: 10 minute.

Materiale: o foaie mare de hârtie (A3), markere colorate, scotch de hârtie.

Desfășurare. Această metodă este foarte oportună atunci când se discută perspectivele activității viitoare, când se procesează idei pentru noi proiecte, când este nevoie de generarea cât mai multor idei noi.

Formatorul anunță obiectivul sarcinii: „Fiecare dintre noi știe: cuvintele îl pot face pe om să reînvie, îl pot inspira sau, dimpotrivă, pot crea blocaje care să nu permită mișcarea înainte. Ni s-a întâmplat oare să ne ciocnim de asemenea cuvinte, de astfel de situații? Care cuvinte sau expresii pot fi numite în mod metaforic «ucigașe»? Participanții aduc exemple („E o prostie!”, „N-o să iasă nimic!”, „Nimeni nu dă bani pe așa ceva” ș.a.m.d.), formatorul le notează pe o coală mare de hârtie. După ce participanții vor enumera toate „cuvintele ucigașe”, coala de hârtie trebuie scoasă demonstrativ din încăpere.



ETAPA DE INTRODUCERE ÎN SUBIECT

„Brainstorming preliminar”

Scop: familiarizarea cu tema activității educaționale.

Număr de participanți: 10-20 de persoane.

Timp: 10-20 de minute.

Materiale: markere colorate, foi mari de hârtie (A3).

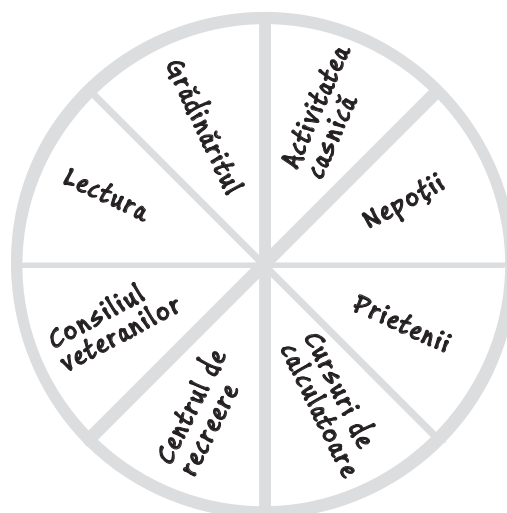
Desfășurare. Formatorul adresează o întrebare generală referitoare la subiect, de exemplu: „Cum înțelegeți d-voastră, ce înseamnă ... (un cuvânt legat de tema seminarului)?”. Răspunsurile grupului se scriu sub formă de cuvinte-cheie pe o foaie mare de hârtie. Este de dorit ca acest „asalt” să continue până când vor fi scrise majoritatea noțiunilor cu adevărat importante. După aceasta, formatorul le poate comenta, aranja într-o anumită ordine (în corespundere cu logica familiarizării ulterioare cu tema dată). Apoi acest material preliminar poate fi generalizat și se poate trece la blocul informațional.

„Roata vieții”

Fiecare participant lucrează individual. Sarcinile sunt următoarele:

- 1) Desenați pe o foaie de hârtie un cerc.
- 2) Numiți 8 sfere principale ale vieții *dumneavoastră*.
- 3) Alegeți un sector (sferă a vieții) care poate fi **îmbunătățit**.
- 4) Să desenăm un alt cerc. Ce aspecte cuprinde acest sector? Evidențiați trei domenii ale acestuia care trebuie îmbunătățite.
- 5) **Întrebări pentru discuții în perechi și în grupuri mici.** În ce direcție vreți să mergeți? Ce aspecte concrete pot fi îmbunătățite, ce trebuie făcut? De ce depinde succesul?
- 6) Să desenăm o altă roată. Numiți 8 acțiuni care trebuie întreprinse în primul rând. Sunt oare realiste acestea? Sunt oare posibile? Dacă da, când? Care ar trebui să fie rezultatul activității?

Astfel, pas cu pas, are loc analiza realității, alegerea activității prioritare, trecerea spre conștientizarea posibilităților și, în cele din urmă, participantul își asumă obligația realizării acestora.



„Depozitul de griji”

Scop: atragerea atenției asupra gândurilor străine de subiect, formularea lor și „eliberarea” de ele a participanților.

Număr de participanți: fără restricții.

Timp: 10-20 de minute.

Materiale: câte 5 fișe autocolante (stickere) pentru fiecare participant.

Desfășurare. Formatorul discută cu grupul diferite modalități de participare la lucrul în grup. Adeseori este nevoie de mult timp ca participanții să-și poată concentra atenția asupra temei activității, să se elibereze de gândurile străine, care îi distrag în momentul dat de la învățare.

Formatorul le propune participanților să clarifice chestiunile ce țin de organizare (Cât va dura seminarul? Unde vom putea lua masa? Vom putea înregistra materialele pe un disc?). Apoi formatorul va atrage atenția participanților asupra faptului că activitatea se poate desfășura mai eficient și mai calm dacă ei vor încerca să se elibereze de gândurile străine și le va propune să-și noteze neliniștile și griile pe fișe (câte una pe fișă, numele persoanelor nu se indică). Mai apoi, participanții le vor depune pe toate într-un „depozit”, iar doritorii vor putea să și le ia înapoi la sfârșitul seminarului. Această acțiune simbolică îi va ajuta să se elibereze de griji pentru perioada activității.

Notă. În calitate de „depozit” poate fi folosită o coală de hârtie, de care se vor lipi fișele, sau o cutie. De foarte multe ori, această tehnică îi „eliberează” cu adevărat pe participanți. În caz că veți decide să creați un astfel de „depozit”, trebuie să-i anunțați din timp pe participanți dacă veți citi notițele lor (acestea vă pot oferi informații importante despre grup).

„Asocieri de cuvinte-1”

Scop: a crea participanților asocieri cu tema activității educaționale.

Număr de participanți: fără restricții.

Timp: 10-15 minute.

Materiale: markere colorate, fișe, foi mari de hârtie (A3).

Desfășurare. Formatorul scrie pe tablă noțiunile-cheie referitoare la temă și îi roagă pe participanți să noteze pe fișe asocierile care le vin în minte când se gândesc la fiecare dintre aceste noțiuni (pe rând). Asocierile pot fi din cele mai diferite domenii ale vieții. În următoarea etapă, participanții fac următorul pas spre informația nouă, de exemplu, trebuie să răspundă la întrebări: „Ce au în comun cuvintele menționate?”, „Care dintre noțiuni este cea mai clară ca sens?” ș.a.m.d.

„Asocieri de cuvinte-2”

Scop: concentrarea atenției participanților asupra temei activității educaționale.

Număr de participanți: fără restricții.

Timp: 10-15 minute.

Materiale: diverse obiecte mici (jucării, obiecte de birou, suvenir etc.) după numărul participanților, puse într-un pachet sau într-o cutie.

Desfășurare. Participanții scot, pe rând, câte un obiect, fără să se uite. Apoi îl arată tuturor și răspund la întrebarea: „Care este legătura dintre acest obiect și tema activității?”. (Întrebarea poate fi formulată mai exact: „Ce asocieri vă trezește acest obiect cu tema activității?”)

„Fotografii”

Această metodă oferă posibilitatea de inițiere a discuției pe o anumită temă. La începutul activității, formatorul aranjează pe podea niște fotografii cu o anumită tematică și le cere participanților să le examineze, făcându-le turul, apoi să se apropie de o fotografie, la alegere. Mai departe, în funcție de temă, activitatea se poate construi în felul următor:

participanții în grupuri mici își argumentează alegerea (de ce aleg anume această imagine?);

participanții delimitează elementele principale și pe cele secundare din fotografie;

participanții discută o problemă concretă, pornind de la imagine.

„Alfabetul”

Scop: a crea participanților asocieri cu tema activității educaționale.

Număr de participanți: fără restricții.

Timp: 10-15 minute.

Materiale: markere colorate, coli mari de hârtie (A3).

Desfășurare. Formatorul le propune participanților (individual sau în grup) să-și aducă aminte cât mai multe cuvinte (noțiuni, definiții etc.) legate de tema activității și să le dispună pe foaie în ordine alfabetică. După ce completează listele, participanții le prezintă rezultatele celorlalți colegi.

„Propoziții neterminate”

Scop: introducere în tema activității educaționale.

Număr de participanți: 10-20 de persoane.

Timp: 10-15 minute.

Materiale: fișe colorate, markere, coli mari de hârtie (A3).

Desfășurare. Formatorul scrie pe o coală (sau pe mai multe) începutul unei propoziții care se referă la tema activității de instruire. Participanților li se dă sarcina să termine propoziția. Propozițiile se scriu pe fișe și servesc drept bază pentru discuția ulterioară, pentru determinarea nivelului de pregătire a participanților etc. De exemplu: „Tema prezintă interes pentru mine, deoarece...”, „În practică, am încercat deja...”, „Știu deja că...” ș.a., în funcție de tematică și de obiectivele activității.

„Arta mozaicului”

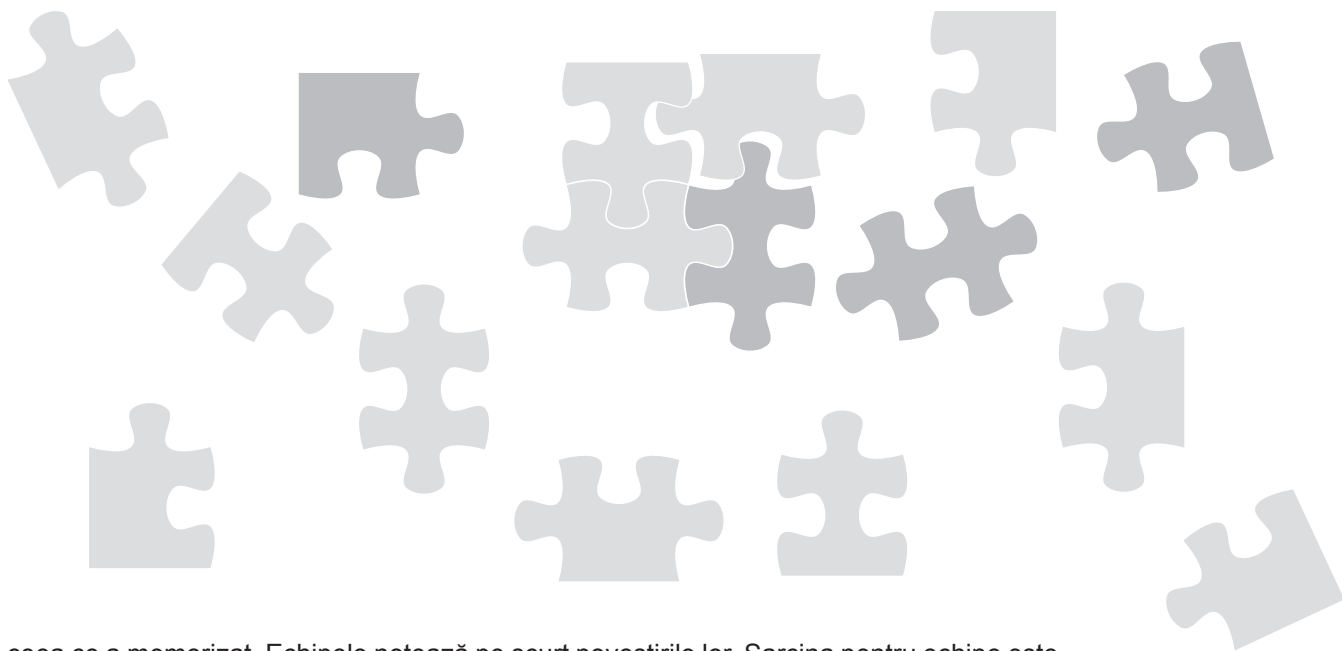
Scop: fortificarea echipei. Organizarea unei activități eficiente în echipă.

Număr de participanți: 15-20 de persoane.

Timp: 30-40 de minute.

Materiale: coli de hârtie, culori, pensule, pahare pentru apă, markere colorate.

Desfășurare. Formatorul desemnează 4 persoane din grup în calitate de experți, iar pe ceilalți participanți îi împarte în 3 minigrupuri. Experții sunt rugați să iasă în coridor, unde formatorul le arată fragmente dintr-un tablou mare. Tabloul este tăiat în patru bucăți și fiecare expert vede doar un fragment, pe care trebuie să-l examineze cu atenție timp de două minute, memorizând cât mai multe detalii. După aceasta, fragmentele se pun deoparte. Experții nu au voie să comunice unul cu altul, de aceea ei nu au o imagine de ansamblu a tabloului. Apoi experții se întorc pe rând în sală și fiecare povestește detaliat



ceea ce a memorizat. Echipele notează pe scurt povestirile lor. Sarcina pentru echipe este să deseneze tabloul integral, reprezentând cât mai exact obiectele, poziția lor și culorile. După ce experții și-au încheiat expunerea, echipele pot să-l trimită pe cineva dintre membri pentru a le adresa întrebări suplimentare. Întrebările pot fi adresate doar unuia dintre experți, pentru ca aceștia să nu aibă posibilitatea de a se consulta unul cu altul. În final, echipele își demonstrează tablourile, iar experții evaluează cât de bine au fost redade fragmentele lor. Experții nu au voie să critice, ei trebuie doar să menționeze ceea ce a fost făcut corect. Rezultatele activității vor fi analizate într-o discuție în grupul mare.

„Colaj”

Scop: formarea unei noi viziuni asupra temei activității de instruire.

Număr de participanți: 15-20 de persoane.

Timp: 30-40 de minute.

Materiale: foarfeci, lipici, scotch, markere colorate, foi de hârtie, baloane, ață, reviste și ziare care pot fi tăiate.

Desfășurare. Conducătorul activității de instruire împarte participanții în miniechipe de 3-5 persoane. Fiecare echipă trebuie să facă din toate materialele disponibile un colaj la tema pe care o va indica formatorul. La finele activității se organizează o expoziție de colaje, iar fiecare grup își prezintă opera.

„Desen la patru mâini”

Scop: organizarea unei activități eficiente în echipă. Antrenament pentru înțelegerea reciprocă dintre participanți în cadrul lucrului în echipă.

Număr de participanți: 15-20 de persoane.

Timp: 30-40 de minute.

Materiale: coli de hârtie, markere colorate, culori, pensule, pahare pentru apă, scotch.

Desfășurare. Formatorul îi împarte pe participanți în echipe a câte 3-4 persoane. Fiecare echipă se adună în jurul unei mese separate, pe care este întinsă o coală mare de hârtie.

Fiecare participant are în mână câte un marker ori o pensulă. Formatorul anunță tema tabloului pe care trebuie să-l deseneze membrii echipelor. Condiție: toți membrii unui mini-grup trebuie să deseneze concomitent, pe aceeași coală de hârtie. Nu este permis să se vorbească în procesul de lucru! Sarcina echipei este ca, în timpul acordat (10-15 minute) să deseneze în tăcere un tablou complet pe tema dată.

După terminarea desenelor, echipele prezintă rezultatele obținute, iar fiecare membru din minigrup povestește despre ceea ce a simțit în timpul lucrului. S-a simțit confortabil? Cum a decurs activitatea? Cât de repede a înțeles fiecare membru ideea desenului și s-a încadrat în activitate etc.

După discuție, formatorul face bilanțul activității și face comentarii despre rezultatele muncii echipelor.

„Expoziție de postere”

Scop: prezentarea rezultatelor activității în grupuri mici.

Număr de participanți: 15-20 de persoane.

Timp: până la 30 de minute.

Materiale: coli de hârtie, markere colorate, culori, pensule, pahare pentru apă, scotch.

Desfășurare. Formatorul îi împarte pe participanți în miniechipe de 4-5 persoane și le spune să creeze un poster pe tema activității. După terminarea lucrului în grup, toate echipele își afișează posterele pe perete. Scurte enunțuri, desene, simboluri, imagini colorate pot suscita atenția sporită a celorlalți participanți care examinează posterele. Formatorul îi invită pe toți să ia cunoștință de posterele colegilor. Lângă fiecare poster se află în mod obligatoriu un membru al echipei, care răspunde la întrebări, în caz de necesitate. Participanții fac turul expoziției fără grabă, examinând posterele. În cazul acestei activități nu este nevoie de prezentări îndelungate, iar participanții decid de sine stătător căror postere să le acorde mai multă atenție.



ETAPA DE TRANSMITERE ȘI PROCESARE A INFORMAȚIEI

„Discuție pe tăcute”

Scop: formularea opiniilor, afirmațiilor și întrebărilor la tema nouă.

Număr de participanți: 15-20 de persoane.

Timp: 15-20 de minute.

Materiale: fișe colorate cu sarcini, coli mari de hârtie (format A3), lipite una de alta, scotch de hârtie, markere colorate.

Desfășurare. Formatorul trebuie să-i împartă pe cursanți în minigrupuri (câte 4-5 persoane). Fiecare grup primește o fișă pe care este scrisă o sarcină (o problemă) legată de informația nouă. Membrii fiecărui minigrup se adună în jurul unei mese pe care se află o

coală de hârtie, analizează în gând sarcina și, tot în tăcere, fără a discuta posibilele variante de răspuns, își scriu propunerile (răspunsurile) pe coală sub formă de îmbinări de cuvinte-cheie sau propoziții scurte. Când toate răspunsurile au fost scrise, participanții se deplasează în jurul mesei, citesc răspunsurile altora și scriu comentarii, completări. Dacă ceva nu este clar, ei pot pune întrebări și primi răspunsuri – de asemenea, numai în scris. După ce colile au fost completate și participanții și-au expus opiniile pe deplin, posterele sunt atârinate pe perete, formatorul le comentează și oferă propriile sale completări.

„Foaia cu secrete”

Scop: actualizarea cunoștințelor participanților la tema respectivă, schimbul de experiență.

Număr de participanți: 10-15 persoane.

Timp: 15-20 de minute.

Materiale: fișe colorate, markere.

Desfășurare. Formatorul le propune participanților să formeze perechi. Fiecare participant primește câte o foaie de hârtie, pe care trebuie să scrie întrebări referitoare la tema activității de învățare. Apoi perechile fac schimb de foi și încearcă să răspundă la întrebările colegilor. Întrebările care rămân fără răspuns sunt transmise formatorului. El le poate analiza, comenta și va ține seama de acestea la prezentarea informației noi.

„Enunțuri discutabile”

Scop: formarea atitudinii participanților față de diverse chestiuni ce țin de tema activității.

Număr de participanți: 10-20 de persoane.

Timp: 15-20 de minute.

Materiale: postere cu diferite afirmații, pregătite din timp.

Desfășurare. Formatorul are patru postere pregătite cu anticipație, pe care sunt scrise următoarele afirmații:

- „Sunt totalmente de acord”;
- „Sunt parțial de acord”;
- „Nu sunt deloc de acord”;
- „Nu știu, nu înțeleg, nu sunt sigur”.

Aceste postere sunt atârinate în diferite colțuri ale încăperii în care are loc activitatea. În continuare, formatorul citește câte un enunț referitor la tema activității de instruire. Ascultând fiecare enunț, cursanții trebuie să se ridice și să se apropie de colțul cu afirmația care corespunde punctului lor de vedere asupra enunțului respectiv. Formatorul îi va ruga pe participanți să explice de ce au ales anume acest „colț”. Ascultând diferite opinii, participanții își pot schimba poziția, trecând, respectiv, în alt colț.

„Harta noțiunilor”

Scop: colectarea informației.

Număr de participanți: acest exercițiu este recomandat pentru lucrul în grupuri mici și individual.

Timp: 10-15 minute.

Materiale: o coală mare de hârtie, markere.



Desfășurare. În centrul colii de hârtie se desenează un cerc, iar în el se notează tema pusă în discuție. Cuvintele-cheie (noțiunile) care ajută la înțelegerea tabloului general se plasează în jurul cercului. Aspectele particulare (argumente, caracteristici) se notează alături de cuvântul-cheie la care se referă. Relațiile reciproce se redau prin linii, săgeți, linii întrerupte. „Harta noțiunilor” oferă posibilitatea de a vedea toate aspectele ce țin de tema discutată, de a include toate opiniile și experiențele participanților.

„Semaforul”

Scop: formarea atitudinii participanților față de diferite probleme legate de tema activității educaționale.

Număr de participanți: fără restricții.

Timp: 10-15 minute.

Materiale: fișe colorate roșii, galbene și verzi (câte una de fiecare culoare pentru fiecare cursant).

Desfășurare. Fiecare participant primește câte trei fișe (roșie, galbenă și verde). După ce formatorul le oferă participanților o nouă „porție” de informații, aceștia, la semnalul formatorului, ridică fișele corespunzătoare (verde – „da, sunt de acord”, roșie – „stop, nu am înțeles”, galbenă – „am îndoieli, nu-mi este prea clar”). În caz de necesitate, formatorul le va cere participanților să-și explice poziția.



„Stupii”

Scop: colectarea rapidă a informației, posibilitatea de a obține feedback în regim expres.

Număr de participanți: fără restricții.

Timp: 5-10 minute.

Materiale: nu sunt necesare.

Desfășurare. Formatorul le propune participanților să-și împărtășească impresiile vecinilor. În astfel de miniechipe se discută o anumită chestiune, atitudinea față de cele auzite. De exemplu: ce semnificație are, pentru mine personal, ceea ce s-a spus adineaori? Ce m-a emoționat? Ce întrebări am pentru formator?

După ce activitatea în mini-echipe se încheie, participanții se așază în cerc. Reprezentanții fiecărei echipe generalizează, pe rând, rezultatele discuției.

Variantă: această metodă poate fi folosită până la sau în timpul comunicării informației noi, pentru a-i activa pe cursanți, pentru a le oferi posibilitatea să-și manifeste reacțiile spontane și emoțiile.

Notă: utilizarea acestei metode contribuie la diminuarea barierei psihologice și a timidiității în cazul necesității de a vorbi în fața unui grup mic, apoi și a unui mare.

„Caruselul informațional”

Scop: evitarea monotoniei în prezentarea informației noi (*input*), activitatea practică la tema dată a participanților la activitatea educațională, dezvoltarea abilităților de lucru cu informația.

Număr de participanți: fără restricții.

Timp: de la o oră până la o zi, în funcție de tema abordată.

Materiale: mese, scaune, fișe informaționale.

Desfășurare. Formatorul distribuie în săli diferite sau pe mese diferite materiale informaționale la tema activității educaționale, cu un design atractiv (cărți, jurnale, desene, materiale ilustrative, sarcini). Participanții sunt împărțiți în miniechipe după numărul de săli sau de mese. Fiecare echipă, la masa sa, ia cunoștință de informație și îndeplinește sarcinile propuse. La expirarea timpului alocat, fiecare echipă își finalizează munca și trece la altă masă. Grupurile lucrează până când fiecare dintre acestea trece pe la fiecare masă.

Notă. În miniechipe, concentrarea activității și familiarizarea cu informația nouă se desfășoară mai eficient. Schimbarea locului – sălii sau a mesei – nu doar oferă posibilitatea de exercițiu fizic, ci și facilitează comunicarea într-o atmosferă relaxată (are loc finalizarea unei situații concrete de comunicare și, odată cu trecerea la o masă nouă, totul începe din nou).

Dacă pe mese se află foi cu sarcini de lucru, atunci textul lor trebuie să fie formulat foarte clar și exact (formatorul va fi prezent în încăpere, pentru a veni în ajutor, în caz de necesitate). Această metodă impune o alegere riguroasă a materialelor de studiu.

„Să ne amintim de școală”

Scop: repetarea și însușirea materiei teoretice studiate.

Număr de participanți: până la 15 persoane.

Materiale: foi de hârtie (fișe de lucru) de mărimea 10x10 cm, după numărul participanților, pixuri.

Desfășurare. După etapa de prezentare a informației, facilitatorul îl roagă pe fiecare participant să scrie pe fișă o întrebare legată de subiectul discutat în plen (după prezentare, lecție etc.). Apoi întrebările sunt amestecate și aranjate pe masă ca biletele pentru examenele de cândva, de la școală. Fiecare participant ia la întâmplare o fișă, citește cu voce tare întrebarea și răspunde la ea. În caz de necesitate, ceilalți participanți sau/și formatorul completează răspunsul.

EXERCIȚII DE ENERGIZARE, DE CAPTARE A ATENȚIEI, DE CREARE A UNEI ATMOSFERE PRIETENEȘTI ȘI DESCHISE

„Ridică-te, așază-te și recită”

Scop: oferirea posibilității pentru participanți de a face puțină mișcare, de a-și îndrepta atenția în altă parte. Sprijinirea participanților în a se simți unii pe alții.

Număr de participanți: fără restricții.

Timp: 5 minute.

Materiale: nu sunt necesare.

Desfășurare. Toți participanții stau, în picioare ori pe scaune, în cerc. Formatorul îi roagă să recite în cor o poezioară bine cunoscută de toți (de exemplu, „Cățeluș cu părul creț”).



După ce membrii grupului s-au „acordat” unul la altul și toți și-au intrat în ritm, formatorul le comunică sarcina: participanții trebuie să se ridice (ori să ia loc) atunci când în textul recitat apare, de exemplu, sunetul „ă” (sau orice alt sunet).

Notă. Jocul poate fi modificat: doamnele vor fi rugate să se ridice la sunetul „u”, iar domnii – la sunetul „r”.

„Jucării zburătoare”

Scop: activizarea participanților.

Număr de participanți: fără restricții.

Timp: 5-10 minute.

Materiale: 5-6 jucării de pluș mici ori mingi de diferite culori.

Desfășurare. Participanții stau în cerc. Formatorul aruncă o jucărie de pluș unuia dintre participanți, care o prinde și o aruncă altui participant și așa mai departe, până când jucăria a trecut pe la fiecare persoană și s-a întors la formator. De această dată, formatorul aruncă jucăria aceleiași persoane ca prima dată, dar le solicită participanților să memoreze neapărat cui îi aruncă jucăria și s-o arunce cât mai repede. Apoi formatorul întreabă dacă grupul poate crește viteza. În momentul în care ritmul este destul de rapid, formatorul, imediat după prima jucărie, o aruncă pe a doua, apoi pe a treia și pe toate celelalte. Drept urmare, jucăriile încep să zboare în toate părțile, iar participanții ajung să se înveselească, în urma haosului creat.

Notă: pentru acest exercițiu poate fi folosit un fundal muzical.

Variantă: în momentul aruncării, participantul strigă numele persoanei către care zboară jucăria.

„7UP”

Scop: exercițiul de energizare este axat pe concentrarea atenției și pe viteza de reacție, contribuie la crearea unei dispoziții de lucru.

Număr de participanți: fără restricții.

Timp: 5-10 minute.

Materiale: nu sunt necesare.

Desfășurare. Participanții formează un cerc și trebuie să numere până la o sută, pronunțând fiecare pe rând câte un număr. Fiecare participant căruia îi cade numărul 7, un multiplu al lui 7 ori un număr în componența căruia intră cifra 7 (7, 14, 21, 27, 28, 35 ș.a.m.d.) trebuie să pronunțe în loc de acest număr „7UP”. Cel care greșește pierde dreptul de a mai deschide gura până la sfârșitul jocului și trebuie să pronunțe numerele cu gura închisă (variantă: doar să mimeze pronunțarea cu buzele, pe tăcute).

După o încercare reușită, când participanții au înțeles succesiunea exercițiului, poate fi stabilit obiectivul de a număra până la 100 în două minute sau chiar într-un minut (în funcție de numărul participanților).

Notă. Nu se recomandă a face acest exercițiu mai mult de zece minute, pentru că participanții se pot plictisi. Instrucțiunile trebuie să fie foarte clare, altfel cursanții se pot încurca în „sancțiunile” pentru greșeli.

„Viceversa”

Scop: exercițiul îi va ajuta pe participanți să se învioneze după o activitate statică oboșitoare.

Număr de participanți: fără restricții.

Timp: 5 minute.

Materiale: nu sunt necesare.

Desfășurare. Grupul stă în cerc. Formatorul propune un exercițiu de energizare, puțină mișcare, dar cu o condiție: toate mișcările să se facă „pe dos”, de exemplu: „faceți un pas înainte” – participanții trebuie să facă un pas înapoi, „lăsați mâna stângă în jos” – participanții trebuie să ridice mâna dreaptă în sus etc.

„Pixurile”

Scop: creșterea dinamicii grupului după pauză. Dezvoltarea strategiilor de interacțiune în echipă.

Număr de participanți: fără restricții.

Timp: 10-15 minute.

Materiale: pixuri ori alte obiecte mici.

Desfășurare. Participanții iau în mână câte un pix ori un obiect mic și se împart în perechi. În pereche, ținând obiectele doar cu degetele arătătoare, ei trebuie să se așeze și să se ridice concomitent, fără a scăpa obiectele pe jos. Apoi același exercițiu este executat în grupuri a câte trei persoane. În următoarea etapă, exercițiul este îndeplinit de tot grupul, dispus în cerc.

Notă: în cerc pot fi discutate strategiile de comportament.

„Atinge steaua”

Participanții trebuie să se ridice în picioare, să fixeze picioarele la distanța dintre umeri. Ridică mâinile sus, deasupra capului, și se întind. Apoi întind mâna dreaptă în sus, de parcă ar vrea să ia o stea de pe cer. Relaxează mâna dreaptă și partea dreaptă a corpului, apoi ridică mâna stângă în sus. Vor fi rugați să-și imagineze că vor să ajungă din nou până la stea. Respirația trebuie să fie egală și profundă. Acest exercițiu ajută la relaxarea mâinilor, umerilor și a coloanei vertebrale, stimulează circulația sanguină și respirația.

„Pământul, aerul, focul și apa”

Aerul. Participanții stau în cerc și încep să respire adânc. Fiecare dintre ei își închipuie că propriul său corp este un burete mare, care absoarbe aerul. Fiecare încearcă să audă cum aerul intră tot mai adânc, îi umple pieptul, pătrunde până la vârful degetelor de la mâini, de la picioare...

Pământul. Participanții trebuie să simtă contactul cu pământul. Trebuie să se proptească puternic cu picioarele în podea, stând pe loc, să le târșăie, astfel încât contactul să fie mai strâns... Această mișcare dă siguranță și stabilitate.

Focul. Participanții se mișcă precum niște limbi de foc, trec rapid dintr-un loc în altul, se întind în sus, imită cu mâinile limbi mici de foc.

Apa. Participanții își imaginează că se află în apă, fac mișcări ușoare, libere, având grijă să miște încheieturile.

„Echilibru”

Este un exercițiu simbolic, care ajută la stabilirea unui echilibru interior. Participanții se așază pe marginea scaunului și încep să se leagne dintr-o parte în alta. Treptat, ei trebuie să reducă amplitudinea mișcărilor și să se apropie de axa centrală, întinzând, în același timp, coloana vertebrală în sus. Ei trebuie să rămână în stare de echilibru deplin în decurs de un minut.



Exercițiu pentru relaxarea ochilor

Participanții trebuie să-și frece mâinile, încălzindu-și palmele, apoi trebuie să pună coatele pe masă și să-și acopere ochii închiși cu palmele făcute căuș. Acest exercițiu asigură o relaxare plăcută pentru ochi; pentru potențarea rezultatului, se poate inspira/expira adânc.

„Harta geografică”

Formatorul le propune participanților să marcheze cu ajutorul unor fișe colorate autocollante (stickere) localități și regiuni legate de o anumită tematică (istoria familiei, activitatea profesională etc.). De regulă, această metodă permite nu numai o ilustrare vizuală a istoriilor de viață ale participanților, ci și crearea unei atmosfere calde și prietenoase. Atunci când în procesul activității se adevărește că cineva dintre participanți „a lucrat tot acolo” ori este de baștină din aceleași locuri, acest fapt generează un interes reciproc al participanților față de colegi, ceea ce înlesnește activitatea de mai departe.

„Dansul mâinilor”

De fapt, aceasta nu este o metodă, ci un complex întreg de exerciții, care pot fi modificate în funcție de sarcina concretă și de abilitatea formatorului de a reprezenta sarcinile. *Scopul* exercițiului îl poate constitui relaxarea (utilă mai cu seamă în timpul lecțiilor de lucru la calculator), dezvoltarea activității mentale (a ambelor emisfere ale creierului), comutarea atenției sau odihna. Există două abordări: 1. Pe fundal muzical, participanții execută mișcări cu degetele, imitându-l pe formator (rotirea palmelor, pocnete din degete, îndoirea și dezdoirea lor, mișcări de încrucișare a degetelor). 2. „Dansuri spontane” cu degetele mâinilor, care, pe lângă utilitatea pentru sănătate și relaxare, implică și dezvoltarea imaginației creative. O altă posibilitate ar fi propunerea unei teme (de exemplu, „Dansul reptilelor”) și, sub un acompaniament muzical potrivit, exersarea dansului degetelor. (Vezi lecțiile video de dans al degetelor și fitness pentru degete în anexa „Instrumentele generogului: referințe utile”).

ETAPA DE TOTALIZARE

„Un sfat înțelept”

Scop: conștientizarea de către participanți a rezultatelor lucrului în grup.

Număr de participanți: fără restricții.

Timp: 20 de minute.

Materiale: coli de hârtie, markere colorate.

Desfășurare. Formatorul le explică participanților că sensul învățării constă în dobândirea și conștientizarea experienței, deoarece mai târziu, în viața reală, ei își vor putea schimba modul de a acționa, ținând seama de experiența acumulată.

Formatorul le propune cursanților să-și imagineze că în interiorul lor răsună o voce înțeleaptă care ar vrea să-i ajute să-și îmbogățească viața. Această voce le dă sfaturi pentru viitorul apropiat, bazându-se pe senzațiile și impresiile pe care le-au avut ei în cadrul activității de instruire. Ce spune această voce? Participanții trebuie să ia o poziție confortabilă, să se relaxeze și, timp de 5-10 minute, să-și plece urechea la înțeleapta lor voce



interioară. Apoi fiecare trebuie să scrie ceea ce „a auzit” pe foi de hârtie. După ce toți și-au încheiat notițele, formatorul îi roagă să împărtășească sfaturile înțelepte primite de la „vocile interioare”.

„Complimente”

Scop: un bilanț intermediar, eliminarea barierelor interioare și a prejudecăților.

Timp: 20-25 de minute, în funcție de numărul persoanelor din grup.

Materiale: foi de hârtie A4 și pixuri pentru fiecare cursant. Pixurile pot fi de diferite culori.

Desfășurare. Fiecare participant își semnează foaia și notează pe ea un defect de-al său, apoi transmite foaia celorlalți participanți. Aceștia vor scrie pe foaia lui: „În schimb, tu...”, și vor nota în continuare o calitate a persoanei respective pe care au remarcat-o în timpul lucrului în grup. La sfârșitul activității, fiecărui participant îi este întoarsă propria sa foaie.

În timpul îndeplinirii acestei sarcini, în grup domnește însuflețirea și buna dispoziție; în orice grup, chiar și în cele în care participanții au obosit sau sunt tensionați, exercițiul suscită mult entuziasm.

„Scrisoare adresată sieși”

Scop: elaborarea unui plan de acțiuni viitoare, luând în considerație experiența dobândită.

Număr de participanți: fără restricții.

Timp: 15-20 de minute.

Materiale: foi de hârtie, pixuri, plicuri cu timbre.

Desfășurare. Formatorul le propune participanților să scrie scrisori adresate lor înșiși. În scrisoare, fiecare participant, într-o formă liberă: a) va enumera noile cunoștințe, abilități, idei, experiență pe care le-a dobândit în cadrul programului; b) va povesti cum are de gând să aplice în practică noua experiență în următoarele trei luni. Fiecare participant pune scrisoarea într-un plic cu timbru și scrie adresa sa poștală. Peste trei luni, formatorul va expedia scrisorile prin poștă.

„Aș mai fi vrut să vă spun...”

Scop: a-i ajuta pe participanți să identifice aspectele care nu au fost suficient tratate în cadrul activității educaționale. A definitiva ceea ce a rămas neterminat, neexprimat.

Număr de participanți: fără restricții.

Timp: 15 minute.

Materiale: nu sunt necesare.

Desfășurare. Formatorul îi roagă pe participanți să se așeze în cerc și le propune să discute despre ceea ce nu au reușit să spună / să discute / să întrebe în decursul activității educaționale. Până să-și enunțe ideile, participanților li se propune să se așeze cât mai comod, să închidă ochii și să-și amintească pas cu pas etapele activității pe care să se încheie. De regulă, fiecare participant are momente care l-au „marcat” cel mai mult, inclusiv în ceea ce privește lucrurile neexprimate până la capăt. După o astfel de meditație, unică în felul său, participanții își expun, pe rând, gândurile într-o formă liberă.

„Bucătarul”

Conexiunea inversă se realizează sub forma unor „sfaturi” metaforice pentru bucătar, cu referire la rețeta „felului de mâncare” (adică a seminarului):

- Următoarele ingrediente au fost în exces:
- Eu aş mai fi adăugat
- Asta este (nu este) bucătăria mea! (a se sublinia varianta aleasă)
- Explicaţi, vă rog,

„BSIM”

Scop: bilanţul activităţii de instruire, semnalarea aspectelor pozitive, precum şi a aspectelor care pot fi îmbunătăţite.

Număr de participanţi: fără restricţii.

Timp: 15-20 de minute.

Materiale: hârtie colorată, markere, scotch.

Desfăşurare. Formatorul notează pe o coală de hârtie literele B, S, I şi M şi oferă decifrarea:

B – aspecte bune

S – lucruri de schimbat

I – impedimente

M – lucruri pe care le iau cu mine

Apoi le propune participanţilor să-şi noteze opiniile pe fişe de hârtie colorată (este bine ca acestea să fie de patru culori): ce a fost bine pentru ei, ce ar fi dorit să schimbe, ce lucruri au constituit impedimente în învăţare şi care sunt lucrurile cele mai utile pe care le-au înţeles. Acestea se pot referi la orice aspecte ale activităţii: conţinutul, procesul de lucru, atmosfera din grup, relaţiile cu colegii, materialele oferite etc. Când participanţii termină de scris, ei sunt invitaţi să enunţe cele scrise şi să-şi lipească fişele în patru coloane.



„Moara”

Scop: împărtăşirea impresiilor şi a dispoziţiei participanţilor.

Număr de participanţi: fără restricţii.

Timp: 20-25 de minute.

Materiale: coli de hârtie, markere.

Desfăşurare. Formatorul desenează pe o coală de hârtie o moară. Numărul aripilor morii trebuie să corespundă numărului întrebărilor pe care formatorul vrea să le adreseze participanţilor. În cercul din centru, de care sunt prinse aripile, va fi scris începutul întrebării, de exemplu: „În ce măsură sunt mulţumit/ă de...”, iar mai departe, lângă fiecare aripă, se va continua:

- atmosfera din cadrul activității de formare;
- rezultatele activității;
- condițiile de lucru;
- activitatea formatorului;
- activitatea mea;
- conținutul învățării.
- ...

Fiecărui dintre participanți i se va propune să vină până la moară și să facă pe fiecare aripă cu markerul un semn, în funcție de ceea ce simte: cu cât mai aproape de centrul morii va fi semnul, cu atât mai înalt e gradul de „atingere a țintei” și, cu cât va fi mai departe de centru, cu atât e mai mică nota.

Imaginea de ansamblu a „morii” oferă un tablou elocvent, indicând principalele tendințe în evaluarea diferitor aspecte ale activității. În caz de necesitate, formatorul poate facilita o discuție suplimentară asupra rezultatelor obținute.

„Schimbările”

Scop: efectuarea bilanțului.

Număr de participanți: fără restricții.

Timp: 5 minute.

Materiale: telefoane mobile.

Desfășurare. Participanților li se dă următoarea instrucțiune: „Uneori, după încheierea unui seminar, uităm repede ce ne-am propus să schimbăm în viața noastră. Pentru ca așa ceva să nu se întâmple, vă rog să scrieți trei cuvinte care să semnifice schimbările pe care le planificați. Peste o săptămână (peste două săptămâni) veți primi un memento SMS de la formator și veți putea evalua schimbările întâmplate. Analiza SMS-urilor va permite obținerea unui feedback și evaluarea eficienței activității”.

Variantă: participanții își programează singuri în telefon notificările respective, astfel încât acestea să apară peste două săptămâni.

„Trecut, prezent, viitor”

Scop: analiza eficienței activității de învățare.

Număr de participanți: fără restricții.

Timp: 15-20 de minute.

Materiale: o coală de hârtie A3, fișe colorate, markere, scotch.

Desfășurare. Formatorul scrie pe coala de hârtie trei cuvinte: Trecut, Prezent, Viitor, apoi le propune participanților să-și asocieze impresiile și sentimentele rămase după activitatea de învățare cu aceste timpuri, ținând seama de următoarele recomandări:

În „Trecut” participanții trebuie să lase tot ce a fost complicat, tensionat, negativ, dacă au simțit așa ceva în decursul activității educaționale;

la „Prezent” trebuie să includă ceea ce au înțeles, au conștientizat și au dobândit în timpul activității, ceea ce simt în momentul de față;

la „Viitor” ei trebuie să noteze ceea ce planifică să ia cu sine de la activitate, pentru a aplica în activitatea personală, socială și profesională.

Bilanțul se face în cadrul grupului.

Instrumentele geragogului: dezvoltarea competențelor profesionale ale specialistului



Așa cum am promis în capitolul consacrat specialistului în domeniul educației seniorilor, propun, în acest compartiment nu prea mare, atenției cititorilor câteva instrumente care vor permite observarea și urmărirea, în practică, a modificărilor pozitive în activitatea formatorului, dar și contabilizarea acestora, adică observarea modificărilor sub aspect cantitativ, ceea ce va oferi posibilitatea de a vedea imaginea de ansamblu, obiectiv și chiar detașat, de a trage concluzii și de a schița direcția creșterii profesionale viitoare.

PLAN DE DEZVOLTARE PERSONALĂ

Obiectivul 1: _____

Utilitatea: _____

Competențe (cunoștințe, abilități, atitudini) care trebuie dezvoltate: _____

Acțiuni: _____

Resurse/suținere necesară: _____

Obstacole posibile: _____

Data completării: _____

Termenul de realizare: _____

Evaluarea succesului (indicatori): _____

FIȘA DE OBSERVARE LA ORE

Data: _____

Formatorul/Profesorul: _____

Denumirea cursului: _____

Fazele procesului de învățare	Da	Nu	Comentariu
• Programul / obiectivele			
• Prezentarea participanților (încălzirea)			
• Introducerea în temă			
• Transmiterea informației (prelegere, prezentare)			
• Procesarea informației (activitatea cursanților)			
• Bilanțul (feedbackul)			
• Exercițiile de relaxare/înviorare			
• Trecherile de la un tip de activitate la altul			
...			

Calcul:

Câte metode au fost folosite?

În total:

Înviorare, glume?

Interacțiunea participanților?

În perechi

În minigrupuri

Apel la experiența profesională a cursanților?

Apel la experiența de viață a cursanților?

Activitatea cursanților? Idei? Sarcini creative?

Comentarii:

FIȘĂ DE AUTOOBSERVARE

Data: _____

Denumirea cursului/temei: _____

Procesul observat: _____

Numele formatorului/profesorului: _____

Întrebări de autoevaluare	Comentariu/probă/ sursă de documentare	Evaluare pe scala de la 1 la 10
Necesitățile cursanților sunt cunoscute înainte de începutul activităților?		
Programul este cunoscut cursanților?		
Așteptările cursanților sunt clare?		
În cadrul activității sunt folosite metode active de instruire?		
Tema activității corespunde scopului cursului?		
În cadrul activității s-au stabilit relații de cooperare între cursanți?		
Rezultatele învățării sunt adecvate timpului alocat?		
În decursul activității s-a observat înviorare, au râsunat glume?		
În decursul activității cursanții au beneficiat de aprobare, încurajare?		
La sfârșitul activității a fost făcută o evaluare intermediară?		
În cadrul activității au fost utilizate metode și tehnici de vizualizare (materiale ilustrative)?		
Care sunt concluziile generale?		

Instrumentele geragogului: exemple de programe de formare

- „NOȚIUNI DE BAZĂ DESPRE CALCULATOR”
- „INIȚIERE PC” („NOȚIUNI FUNDAMENTALE PRIVIND UTILIZAREA CALCULATORULUI”)
- „METODE DE DEZVOLTARE A MEMORIEI, ATENȚIEI, GÂNDIRII IMAGINATIVE ȘI IMAGINAȚIEI”. PROGRAM DE INSTRUIRE DE DOUĂ ZILE
- „GIMNASTICĂ PENTRU CREIER”
- „IMERSIUNE ÎN SINE PRIN INTERMEDIUL LUMII FILMULUI”
- ATELIERUL „SPAȚIUL DANSULUI”. PROGRAM DE TERAPIE PRIN DANS ȘI MIȘCARE
- „CALEA SPRE LONGEVITATE: MERSUL NORDIC”



Acest compartiment conține o serie de programe folosite în formarea persoanelor în vârstă de diverși formatori, din diverse regiuni și chiar din diverse țări. Am socotit că este important să arăt că tematica, conținutul, modul de organizare a programelor și chiar numărul orelor de formare pot fi diferite; acestea reflectă și pozițiile diferite ale autorilor. Totodată, programele respective au aspecte comune: structura, logica și succesiunea subiectelor de studiu, încercarea de a formula cu precizie obiectivele și rezultatele scontate ale învățării. Cred că acestea pot servi drept exemplu și drept stimulent pentru propria creativitate.

„NOȚIUNI DE BAZĂ DESPRE CALCULATOR”

Autor: A.V. Gulea, Kiev

Obiectivul programului: a ajuta persoanele în vârstă să se adapteze la condițiile vieții moderne prin asimilarea unor noi cunoștințe și prin formarea unor abilități practice de utilizare a tehnologiilor informaționale moderne.

Rezultate așteptate:

- dezvoltarea la cursanți a unor cunoștințe și abilități de bază necesare pentru utilizarea eficientă a tehnologiilor moderne ale informației și comunicațiilor în viața de zi cu zi;
- dezvoltarea la cursanți a capacității de a învăța în mod independent și a utiliza rațional sistemele de operare și software-ul de aplicație, de a căuta și a sistematiza eficient date și informații, de a utiliza sisteme de schimb de date;
- formarea la cursanți a abilității de a aplica tehnologiile informației și comunicațiilor cu scopul soluționării eficiente a unor probleme diverse ce țin de obținerea, procesarea, păstrarea și prezentarea informației.

Subiecte de studiu

1. Sesiune introductivă (1,5 ore)

Modulul 1. Sistemul de operare MS Windows XP (30 de ore)

1. Sistemul de operare MS Windows XP
2. Pornirea sistemului de operare Windows XP, elemente de interfață
3. Tehnici de utilizare a mouse-ului
4. Bara de activități. Pornirea programelor
5. Încheierea lucrului și oprirea calculatorului
5. Structura tipică a „ferestrei”, denumirea și destinația principalelor elemente ale ferestrei. Fereastra de dialog
7. Oprirea unei aplicații care nu mai răspunde
8. Plasarea unei comenzi rapide pe Spațiul de lucru (desktop)
9. Bara de instrumente Lansare rapidă. Cum se adaugă o comandă rapidă la bara de instrumente Lansare rapidă
10. Obiecte Windows XP. Disc, dosar (folder), fișier
11. Crearea unui dosar pe Spațiul de lucru (desktop) ori pe disc
12. Redenumirea unui dosar
13. Crearea unui nou document într-un dosar
14. Salvarea unui document
15. Aplicația Windows Explorer
16. Copierea dosarelor, fișierelor și scurtăturilor (comenzilor rapide)

Modulul 2. Editarea de texte pe calculator. Pregătirea documentelor electronice în MS Word 2003 (21 de ore)

1. Caracteristicile de bază și interfața MS Word
2. Pregătirea documentului
3. Introducerea și editarea unui text
4. Deplasarea prin document
5. Selectarea textului
6. Combinații de taste utile
7. Salvarea documentului, deschiderea documentelor salvate anterior
8. Formatarea alineatelor
9. Lucrul cu tabele
10. Editarea tabelelor
11. Crearea de tabele

Modulul 3. Utilizarea poștei electronice și a internetului (12 ore)

1. Browserul web Internet Explorer. Bazele navigării pe internet cu MS Internet Explorer
2. Browserul web Google Chrome
3. Motorul de căutare Google (Google Search)
4. Crearea unei căsuțe poștale personale (e-mail)

5. Scrierea și trimiterea mesajelor prin poșta electronică (e-mail)

6. Trimiterea fișierelor atașate la e-mail

Modulul 4. Rețelele sociale de comunicare (6 ore)

1. Crearea unui cont de Skype

2. Utilizarea aplicației Skype. Căutarea și adăugarea contactelor în lista de contacte.
Efectuarea apelurilor către abonații Skype

3. Înregistrarea în rețeaua socială Одноклассники

4. Utilizarea rețelei sociale Одноклассники. Căutarea prietenilor, cunoștințelor, rudelor etc.

Sesiune de încheiere (1,5 ore)

INIȚIERE PC („NOTIUNI FUNDAMENTALE PRIVIND UTILIZAREA CALCULATORULUI”)

Autor: S.I. Proțenko, Vinnița

Actualitatea programului. Lumea modernă este imposibil de imaginat fără internet, cu toate posibilitățile de informare și comunicare ale acestuia. Un număr considerabil de pensionari sunt lipsiți de șansa de a trăi în ritmul modernității din cauza faptului că nu știu să utilizeze calculatorul și internetul. În perioada activă de muncă a pensionarilor din prezent, tehnologiile informaționale încă nu căpătaseră răspândire și, în legătură cu aceasta, apar o serie de probleme psihologice, de vârstă și financiare. Particularitățile de vârstă își pun amprenta asupra percepției materiei de studiu, de aceea seniorii au nevoie de o perioadă de instruire mai mare decât tinerii și de o abordare individuală. Actualitatea implementării unui program de instruire a persoanelor în vârstă în domeniul utilizării elementare a calculatorului este evidentă: în Vinnița locuiesc mai bine de 60 000 de pensionari, dintre care mai mult de 20 000 au statutul de veterani, de copii de război și au nevoie de o atenție specială din partea societății. Tehnologiile informaționale se dezvoltă intens: din 2012, în Vinnița a început implementarea guvernării electronice, plata facturilor pentru utilități, precum și solicitarea unor informații pot fi făcute on-line – toate aceste servicii se referă, în primul rând, la persoanele în etate și necesită o cunoaștere temeinică a tehnologiilor moderne.

Obiectivul programului: adaptarea socială a persoanelor în vârstă la ritmul vieții moderne prin intermediul dobândirii unor cunoștințe și abilități esențiale de utilizare a calculatorului. În perspectivă, aceasta implică lărgirea cercului de cunoștințe, apariția unor noi prieteni, stabilizarea fondului emoțional, ceea ce ne dă dreptul să vorbim despre *îmbunătățirea calității vieții* persoanelor vârstnice ca scop final al instruirii pensionarilor.

O sarcină nu mai puțin importantă o constituie atragerea atenției societății asupra formării unei atitudini tolerante și sprijinirea persoanelor în vârstă.

Caracteristicile grupului-țintă vizat de acest program sunt determinate de un șir de factori, în special:

- diferențele mari de pregătire inițială și de nivel de educație;
- deosebirile de motivație a cursanților (de la necesitatea dobândirii unor cunoștințe indispensabile pentru munca la o catedră universitară până la căutarea unei anumite formații);
- starea sănătății cursanților, adesea precară.

Tipul activităților. Toate activitățile noastre au loc, practic, sub formă de training, și anume:

partea introductivă (15 minute) – recapitularea materiei de la sesiunea anterioară;

partea de bază (30 de minute) – prezentarea materiei de învățat și o sarcină practică de îndeplinit. În decursul activităților se iau pauze de relaxare sau energizare („minute emoționale”, clipuri video pozitive). Fiecărui cursant i se propun diverse tipuri de activitate (testare, jocuri);

partea de încheiere – evaluarea succeselor obținute, recapitularea materiei studiate. Pentru consolidarea materiei, se dă o temă pe acasă.

Planul tematic al programului:

Teme	Numărul de ore
<i>Secțiunea 1. Arhitectura calculatorului</i> Bazele securității; structura calculatorului; schema funcțională a calculatorului; pornirea, oprirea, repornirea calculatorului; mouse-ul; tastatura (funcțiile tastelor); configurarea Spațiului de lucru (desktop); medii de stocare.	16
<i>Secțiunea 2. Fișiere și dosare (foldere)</i> Windows Explorer, configurarea barei de instrumente a aplicației Windows Explorer; crearea unui fișier; copierea unui fișier; mutarea fișierelor; crearea unui dosar; copierea unui dosar; mutarea unui dosar; redenumirea unui fișier/dosar; ștergerea unui fișier/dosar.	16
<i>Secțiunea 3. Editarea textelor (editorul de text)</i> Crearea unui document Word; introducerea informației; editarea unui document; salvarea textului cules; copierea unei porțiuni de text; ștergerea unei porțiuni de text.	14
<i>Secțiunea 4. Utilizarea internetului</i> Ce este internetul; conectarea la internet; adresa unui site web; ce este un link; motoare de căutare (bara de adrese, caseta Căutare); cum să cauți pe internet informația necesară; căutarea sigură; măsuri de securitate în utilizarea internetului.	16
<i>Secțiunea 5. Utilizarea poștei electronice (e-mail)</i> Ce este poșta electronică; adresa electronică; cum să-ți faci un cont de e-mail; cum să deschizi poșta electronică; mesajul e-mail; cum să trimiți/ să cauți un mesaj e-mail; cum să recuperezi un mesaj e-mail șters.	12
<i>Secțiunea 6. Rețelele de socializare de pe internet</i> Resurse și servicii utile pe internet; resurse oficiale; securitatea și internetul; YouTube; Skype: înregistrare, utilizare.	12
Total:	86

Condiții organizatorice și materiale

Pentru ca instruirea să fie eficientă, la realizarea programului trebuie asigurate următoarele condiții:

- fiecare cursant primește în folosință permanentă manualul la care face referință formatorul și care este utilizat la rezolvarea temelor;
- în procesul de instruire sunt utilizate calculatoare și echipamente demonstrative;
- pentru programul respectiv, după cum arată practica, formatorii cei mai indicați sunt cei care au studii în domeniul psihologiei. De un real ajutor sunt studenții voluntari (viitorii profesori, juriști, psihologi), precum și voluntarii din rândul pensionarilor care au parcurs programul de formare.



„METODE DE DEZVOLTARE A MEMORIEI, ATENȚIEI, GÂNDIRII IMAGINATIVE ȘI IMAGINAȚIEI”. PROGRAM DE INSTRUIRE DE DOUĂ ZILE

Autor: A. Gulea, Kiev

Pe parcursul vieții sale, omul trebuie să memorigeze un volum uriaș de informație: disciplinele de studiu din școală și de la facultate, date necesare pentru lucru, prenume și nume de familie, numere de mașini și de telefoane, adrese și multe altele. Însă, pentru că nu știe cum să se folosească de memoria sa, omul uită cea mai mare parte a informației sau este nevoit să depună destul de mult efort pentru memorizare, ceea ce constituie un factor suplimentar de enervare și oboseală. Majoritatea oamenilor nu au încredere în propria lor memorie, considerând că este proastă, că nu se pot baza pe ea. În realitate însă memoria noastră are posibilități nelimitate, trebuie doar să învățăm s-o utilizăm în mod rațional și eficient.

Trainingul „Metode de dezvoltare a memoriei, atenției, gândirii imaginative și imaginației” vă poate ajuta să vă convingeți că memoria este un instrument puternic și sigur, care nu se deteriorează odată cu trecerea anilor.

Programul trainingului permite:

- însușirea unei metode de procesare eficientă a unor informații diverse (cifre, date istorice, numere de telefon, imagini, texte, cuvinte în limbi străine etc.);
- sporirea de zece ori a capacității de memorizare;
- dezvoltarea gândirii creative și a intuiției;
- dezvoltarea capacității de concentrare și de distribuie a atenției;
- creșterea capacității de muncă și a rezistenței la stres;
- formarea abilităților de autoreglare a stării emoționale;

- creșterea propriilor capacități intelectuale.

Rezultatele trainingului:

- metodele folosite vor stimula activitatea emisferei drepte a creierului, deschizând accesul spre posibilitățile de rezervă ale memoriei;
- creșterea capacităților creative;
- stăpânirea tehnicilor de memorizare și reproducere a informației necesare;
- memorizarea textelor de orice nivel de dificultate;
- păstrarea sigură a informației în memorie pe un termen nelimitat;
- creșterea gradului de concentrare a atenției și a capacității de muncă;
- dezvoltarea unei gândiri originale pentru rezolvarea unor probleme complexe;
- abilitatea de a crea propriile imagini asociative, ceea ce constituie baza unei memorizări bune și sigure.

Metode și exerciții folosite:

- metoda lui Cicero;
- exercițiul „Lănțișorul”
- asociații pe baza imaginilor vizuale;
- rememorări;
- memorizarea informației reprezentate prin simboluri, hieroglife;
- memorizarea cifrelor și numerelor. Fișuica „Lista cuvintelor de bază”;
- metoda memorizării datelor;
- memorizarea textelor pe baza fișuicii „Tabloul”;
- cuvinte din limbi străine, cuvinte din dicționar;
- metoda asociațiilor grafice;
- memorizarea denumirilor de tablouri și a numelor autorilor;
- metoda asocierilor pe bază de exemple de cuvinte;
- metoda memorizării numelor.

„GIMNASTICĂ PENTRU CREIER”

Autor: P.K. Slobodskoi, Sankt Petersburg

„Gimnastica pentru creier” este o gimnastică igienică complexă, destinată păstrării și fortificării sănătății, menținerii la un nivel înalt a capacității de muncă fizică și intelectuală, a activismului social al persoanelor în vârstă. „Gimnastica pentru creier” înseamnă exerciții alese în mod special, la baza cărora stau mișcărilor naturale, firești, precum și rezultatele cercetărilor medicilor neuropsihologi, neurofiziologi și dietologi pentru îmbunătățirea activității creierului uman. Aceste exerciții sunt simple, nu necesită mult timp și forțe pentru efectuare. Sunt ușor de executat, sunt accesibile pentru persoanele de vârstă înaintată. În program sunt incluse subiecte ce țin de alimentația pentru păstrarea și îmbunătățirea activității creierului, chestiuni de profilaxie a aterosclerozei și a bolilor sistemului cardiovascular, aspecte ale sporirii rezistenței la stres.

Scopul programului:

Păstrarea longevității active.

Obiective vizate:

Familiarizarea cu schimbările din activitatea creierului la o vârstă înaintată și necesitatea profilaxiei acestor schimbări.

Familiarizarea cu specificul alimentației pentru îmbunătățirea activității creierului.

Învățarea unor exerciții fizice și mișcări care contribuie la îmbunătățirea activității creierului.

Învățarea unor exerciții de îmbunătățire a memoriei, atenției, gândirii.

Învățarea unor exerciții care contribuie la minimalizarea stresului, la ieșirea din situațiile de conflict.

Rezultate scontate:

După terminarea acestui curs, participanții vor putea, de sine stătător și în mod conștient, să execute exercițiile care ajută la îmbunătățirea activității creierului, încetinesc schimbările datorate vârstei, contribuie la îmbunătățirea memoriei, atenției, dezvoltă gândirea imaginativă.

Planul tematic al activităților:

Numărul de ore	Tema studiată	Conținutul, metodele, exercițiile
1 oră 30 de minute	1. Introducere. Legătura dintre activitatea creierului și durata vieții	Factorii care influențează activitatea creierului uman. – Legătura dintre activitatea creierului și durata vieții. – Condițiile care sprijină capacitatea de lucru a creierului. – Schimbările legate de vârstă în activitatea creierului.
1 oră 30 de minute	2. Exerciții de dezvoltare a memoriei și atenției	Gimnastică senzorială – Influența activității organelor de simț asupra activității creierului. – Exerciții pentru dezvoltarea percepției vizuale. – Exerciții pentru dezvoltarea percepției auditive. – Exerciții pentru dezvoltarea percepției senzoriale.
1 oră 30 de minute	3. Exerciții matematice pentru dezvoltarea gândirii și atenției (lecția 1)	Exerciții de calcul aritmetic. – Influența exercițiilor matematice asupra activității creierului. – Numărătoarea până la 100 contra cronometru. Numărătoarea inversă de la 100 contra cronometru. – Rezolvarea de exerciții din culegerea de exerciții matematice. – Gimnastica intelectuală după Schulte. – Determinarea specificului capacității de muncă.

Numărul de ore	Tema studiată	Conținutul, metodele, exercițiile
1 oră 30 de minute	4. Exerciții matematice pentru dezvoltarea gândirii și atenției (lecția 2)	Exerciții de dezvoltare a memorizării cuvintelor. – Exercițiul „20 de cuvinte”. – Exercițiul „Tabele colorate de vocabular”. Exerciții de dezvoltare a memoriei vizuale. – Exercițiul „Memorizează obiectele”. – Exercițiul „Memorizează amplasarea obiectelor”. – Exercițiul „Desenează obiectele memorizate”.
1 oră 30 de minute	5. Influența mișcărilor asupra activității creierului. Gimnastică pentru creier (lecția 1)	Interconexiunea dintre capacitatea de lucru a creierului și mișcări. Exerciții din chineziologia educațională. – Exercițiul „Pași încrucișați”. – Exercițiul „Bufnița”. – Exercițiul „Elefantul”. – Exercițiu pentru coordonarea mișcărilor. – Gimnastică pentru degete.
1 oră 30 de minute	6. Influența mișcărilor asupra activității creierului. Gimnastică pentru creier (lecția 2)	– Complexul de gimnastică spirală al prof. Park Jae Woo. – Exercițiul „Opturi leneșe”. – Exercițiul „Cealaltă mână”.
1 oră 30 de minute	7. Influența emoțiilor asupra gândirii. Echilibrul emoțional. Inteligența emoțională	Echilibrul emoțional. – Influența emoțiilor asupra gândirii. – Specificul gândirii emoționale. – Tehnici de respirație pentru echilibrul emoțional. Inteligența emoțională. – Recunoașterea emoțiilor. – Recunoașterea și rezistența la manipulări. – Comportamentul în situații de conflict.
1 oră 30 de minute	8. Exerciții pentru dezvoltarea gândirii imaginative, creative	Exerciții de dezvoltare a imaginației. – Exercițiul „Tablouri perechi”. – Exercițiul „Tablouri ascunse”. – Exerciții de transfer al atenției „Figură – fundal”. Exerciții de vizualizare. – Vizualizarea înainte de evenimente care urmează. – Vizualizarea armoniei interioare. – Vizualizarea sănătății.
1 oră 30 de minute	9. Influența alimentației asupra activității creierului. Dietă pentru creier	– Microelementele și vitaminele care influențează activitatea creierului. – Produsele alimentare necesare pentru activitatea creierului.

Numărul de ore	Tema studiată	Conținutul, metodele, exercițiile
1 oră 30 de minute	10. Influența muzicii și a sunetelor asupra activității creierului uman. Gimnastica muzicală	Influența muzicii asupra capacității de muncă a creierului uman (ritmul, frecvența sonoră, volumul). Terapia muzicală activă și pasivă. Muzica ce schimbă starea emoțională (Vivaldi, Ceaikovski, marșuri, muzica modernă). Muzica ce îmbunătățește activitatea intelectuală. – Exercițiile „Prezintă numele operei muzicale”, „Cu ce culoare se asociază melodia”. – Efectul Mozart.

„IMERSIUNE ÎN SINE PRIN INTERMEDIUL LUMII FILMULUI”

Autor: A. I. Gorkovoi, Sankt Petersburg

Lumea contemporană reprezintă o provocare pentru omul care trăiește în ea. Timpul nostru este o epocă a neliniștii. Fiecare om are o alternativă: SĂ TRĂIASCĂ sau să-și ducă zilele, și alegerea trebuie s-o facă singur. Pentru a te înțelege pe tine însuși, trebuie să îi înțelegi pe alții, iar acest lucru nu este posibil în afara unui dialog.

Scopul programului:

A-i ajuta pe participanții la program să-și vadă cu adevărat viața, adică posibilitățile și limitele proprii, astfel încât viața să le aducă maximă satisfacție și să fie plină de sens și de curaj în realizarea obiectivelor propuse.

Obiectivele programului:

- conștientizarea faptului că fiecare este autorul propriei sale vieți și spiritualități;
- clarificarea și conștientizarea propriilor valori, a scopurilor în viață, dezvoltarea încrederii în posibilitatea realizării lor;
- schimbarea stilului de gândire: de la cel informațional, la cel imaginativ-artistic;
- înlocuirea statutului pasiv de „observator” cu statutul activ de „coautor” al regizorului;
- dezvoltarea gândirii dialogice: dialogul cu opera, cu autorul, cu participanții, dialogul interior cu propria persoană;
- creșterea stimei de sine, îmbunătățirea abilităților de comunicare interpersonală;
- dezvoltarea necesităților estetice și cognitive prin intermediul filmului;
- cunoașterea capodoperelor cinematografei mondiale.

Metodica organizării sesiunilor de învățare:

Toate cele 5 întâlniri vor avea loc în același format. În primele 15-20 de minute: o discuție introductivă a facilitatorului cu participanții, clarificarea așteptărilor și problemelor la momentul întâlnirii. Apoi, timp de 10-15 minute – introducerea în tema activității, aspecte

teoretice. Urmează vizionarea unui fragment de film sau a unui scurtmetraj (durata recomandată – 15-25 de minute). Vizionarea materialului video se va face folosind tehnica „imersiunii”. Apoi va fi organizată o discuție, oferindu-se în mod obligatoriu cuvântul fiecărui participant. În funcție de intensitatea dialogurilor, pot fi vizionate 2-3 fragmente. La finele activității se va insista pe un feedback din partea FIECĂRUI participant.

Temele sesiunilor de învățare:

1. Existența; calea vieții, ciclurile de dezvoltare; depășirea crizelor.
2. Libertatea în sens existențial; responsabilitatea pentru propria viață.
3. Izolarea – singuratarea: interpersonală – socială – culturală – cosmică.
4. Neantul – moartea: neființa absolută – relativă. Curajul de a te opune.
5. Sensul vieții: vidul existențial, nevrozele noogene, sensul ca trăire valorică.

Echipament necesar:

Este nevoie de un calculator, un ecran video, boxe audio – pentru partea de vizionare. Tablă și markere, planșete, hârtie, pixuri – pentru partea de discuție și analiză teoretică.

Rezultatele scontate ale programului:

Un rezultat important pentru participanții la program îl va constitui o viață conștientă și responsabilă, cu mai puține neliniști nevrotice, cu reducerea singurătății sociale și a vidului existențial. Se va schimba modul de percepție a artei cinematografice (de la informațională la artistic-imaginativă), vor începe să fie satisfăcute necesitățile cognitive și estetice.

ATELIERUL „SPAȚIUL DANSULUI”. PROGRAM DE TERAPIE PRIN DANS ȘI MIȘCARE

Autor: E. S. Karpenkova, Sankt Petersburg

Argumentare: Acest program este elaborat pentru creșterea nivelului de activism fizic, îmbunătățirea coordonării mișcărilor, a fondului emoțional și a abilităților de comunicare ale persoanelor în vârstă. Participanții vor însuși trei tipuri de gimnastică: respiratorie, pentru articulații și de întindere. Activitățile nu necesită o pregătire fizică specială sau cunoașterea dansurilor, cercul participanților poate fi destul de larg. Fiecare participant va folosi acele mișcări pe care le poate face sau care îi plac, nu există reguli restrictive. Programul schimbă viziunea stereotipă despre dans, oferind fiecăruia posibilitatea de a însuși treptat un dans autentic, de a-și aminti mișcări de dans specifice propriei persoane. Dansul are un efect complex asupra omului, întrucât influențează diferite sisteme ale organismului. Solicitarea fizică este lejeră, dar antrenează toate grupurile de mușchi, îmbunătățind tonusul, fără însă a leza articulațiile, ceea ce e deosebit de important pentru mulți oameni

în vârstă. În timpul lecțiilor de dans se îmbunătățește activitatea ambelor emisfere ale creierului: partea dreaptă răspunde de gândirea imaginativă și se activează în timpul improvizației, iar partea stângă este responsabilă pentru gândirea logică și se activează prin respectarea compoziției dansului, a logicii mișcărilor acestuia, or, dansul este o îmbinare de compoziție și improvizație. În afară de aceasta, mișcările de dans au o influență pozitivă asupra memoriei, contribuie la îmbunătățirea gândirii imaginative, dezvoltă coordonarea mișcărilor. Practicarea dansului este foarte eficientă pentru păstrarea longevității active, întrucât combină activitatea pe cele mai importante direcții pentru persoanele în vârstă: sistemul cardiovascular, coordonarea mișcărilor, sistemul muscular și ligamentele, respirația și ritmul, atenția, memoria și comunicarea.

În acest program de instruire sunt utilizate diverse modalități de lucru: individual, în perechi, în grup, ceea ce dezvoltă abilitățile de comunicare ale participanților.

Programul este conceput pentru a-i învăța pe participanți să folosească în mod conștient dansul ca pe un mijloc terapeutic multifuncțional.

Scopurile de bază ale programului:

- Îmbunătățirea formei fizice și a coordonării mișcărilor.
- Îmbunătățirea stării emoționale și sporirea abilităților de adaptare.
- Extinderea capacităților de comunicare.

Obiectivele programului:

- însușirea abilităților de mișcare autentică;
- formarea abilităților de automasaj;
- dezvoltarea abilităților tactile și kinestezice;
- familiarizarea cu diferite tipuri de gimnastică (gimnastica respiratorie, exerciții de întindere, gimnastica pentru articulații);
- obținerea de cunoștințe în vederea creării propriei fonoteci (biblioteci muzicale).

Rezultate scontate:

- abilitatea mișcării autentice (dans liber);
- motivația pentru menținerea unei activități fizice intense;
- abilitatea de a folosi trei tipuri de gimnastică;
- abilitatea de a folosi patru tehnici de automasaj;
- revizuirea și completarea bibliotecii muzicale personale;
- ameliorarea fondului emoțional;
- corectarea ținutei.

Echipament necesar, materiale:

- combină muzicală cu posibilitatea de redare a fișierelor mp3;
- o sală aerisită cu podeaua bine spălată;
- covorașe pentru exerciții pe podea;
- apă de băut la temperatura camerei;
- pentru participanți: îmbrăcăminte sport comodă, care să nu stânjenească mișcările, încălțăminte ușoară, preferabil cu talpă subțire.

Planul tematic:

Tema	Numărul de ore	Metode, tehnici, forme de lucru
Dansul ca gimnastică lejeră pentru corp. Automasajul. Mișcarea autentică. Crearea unei biblioteci muzicale	2 ore	Activitatea de prezentare-cunoaștere, adoptarea regulilor de lucru. Gimnastică pentru articulații. Înșușirea tehnicii de automasaj tactil. Înșușirea mișcării autentice. Exerciții de întindere. Dialog, chestionar pentru completare acasă
Mișcarea întregului corp ca terapie pentru eliminarea stresului. Emoțiile și dansul	2 ore	Gimnastică pentru articulații. Înșușirea tehnicii de automasaj vibrator. Manifestarea emoțiilor prin dans. Înșușirea mișcării autentice
Timingul, formarea deprinderilor de mișcare. Ritmul individual. Punctul de sprijin	2 ore	Dialog, chestionar. Gimnastică pentru articulații. Înșușirea tehnicii presopuncturii. Exerciții pentru stabilitate și menținerea echilibrului. Găsirea propriului ritm în timpul dansului. Exerciții de întindere
Sfera emoțională și respirația. Respirația – activitate de bază pentru corp. Stresul. Componentele lui fizice și emoționale	2 ore	Gimnastică pentru articulații. Înșușirea tehnicii de automasaj muscular. Diferite moduri de respirație. Observarea legăturii dintre respirație și starea fizică. Eliminarea stresului prin dans și găsirea stabilității. Exerciții de întindere
Improvizatia. Interacțiunea cu partenerul în cadrul improvizației	2 ore	Gimnastică pentru articulații. Înșușirea tehnicii presopuncturii. Improvizatia individuală și în perechi. „Trăirea” în dans. Exerciții de întindere

„CALEA SPRE LONGEVITATE: MERSUL NORDIC”

Autor: E.N. Bakina, Oriol

Actualitatea cursului. Savanții au stabilit că, dacă o persoană are un mod sedentar de viață, mușchii săi încep să îmbătrânească, scade puterea lor, rezistența, se diminuează elasticitatea și rezistența coloanei vertebrale, scade siguranța activității sistemului cardiovascular și a altor organe. În cazul hipodinamiei, apar depuneri de grăsime, greutate excesivă, ceea ce duce treptat la diferite afecțiuni și boli.

Unul dintre remediile care ajută la restabilirea forțelor și sănătății pierdute îl constituie efectuarea zilnică a unui complex de exerciții fizice curative.

În ultimii ani, de o popularitate crescândă se bucură în Rusia, după exemplul țărilor europene, un mod deosebit de însănătoșire a organismului: „mersul nordic (mersul în stil scandinav)”. Acesta reprezintă un exercițiu de fitness pentru toate vârstele, inclusiv vârsta înaintată, care este o alternativă pentru activitățile tradiționale în încăpere, în sălile de sport. Acesta oferă posibilitatea de a organiza activități în aer liber, ameliorând sănătatea prin intermediul unor eforturi fizice ce exclud riscurile. Unul dintre principalele avantaje ale mersului nordic îl constituie faptul că acesta nu necesită o pregătire fizică specială, este potrivit pentru persoane de toate vârstele și are o influență benefică asupra aparatului locomotor, sistemului cardiovascular și plămânilor.

Scopurile cursului:

- Propagarea culturii fizice și a modului sănătos de viață în rândul populației în vârstă.
- Întărirea organismului.
- Popularizarea mersului nordic ca fitness curativ.
- Restabilirea mișcării active și sporirea calității vieții cetățenilor de vârstă înaintată prin intermediul practicării mersului nordic.

Obiectivele cursului:

1. Organizarea unui master-class de familiarizare pentru doritorii de a practica mersul nordic.
2. Formarea unei grupe de cetățeni de vârstă înaintată pentru activități regulate.
3. Organizarea unor activități săptămânale în parc.
4. Propagarea mersului nordic ca mod de viață.

Ca rezultat al activității, vor fi formate următoarele abilități:

1. Mersul diagonal: acesta seamănă cu mersul obișnuit. În momentul mișcării înainte a piciorului drept, se mișcă înainte mâna stângă cu bățul, și invers.
2. Mersul paralel: în momentul mișcării înainte a piciorului drept, se mișcă înainte mâna dreaptă cu bățul.
3. Mersul asimetric: în momentul mișcării înainte a unui picior, se mișcă înainte ambele mâini. Apoi se execută o împingere de la sol cu bețele, după care centrul de greutate se deplasează pe celălalt picior. Acest fel de a merge amintește de schiul de fond de tip patinaj.
4. Fortificarea generală a organismului.

Ca rezultat al cursului și al antrenamentelor, se obțin următoarele efecte pozitive:

- scade riscul hipertoniiei arteriale, se atenuează manifestarea acesteia, scade nivelul colesterolului în sânge;
- se ameliorează coordonarea mișcărilor în timpul mersului;
- se fortifică mușchiul cardiac;
- crește volumul plămânilor;
- se ameliorează circulația sangvină;
- are loc detoxifierea organismului;
- se întăresc mușchii brațelor;
- scade solicitarea la care sunt supuse articulațiile și coloana vertebrală;
- este antrenat tot corpul;
- sunt arse mult mai multe calorii decât în cazul mersului obișnuit, scade greutatea corpului fără diete chinuitoare, dispare surplusul de grăsime;
- este o șansă foarte bună pentru corectarea spatelui încovoiat.

Planul tematic:

Nr.	Tema	Durata activității (ore)	
		Lecție-discuție	Training (activitate practică)
1.	Lecție introductivă. Importanța mersului nordic pentru om. Istoria mersului nordic, exemple din practică	1	2
2.	Stilurile și metodele principale de mers sportiv. Activitate de training	1	2
3.	Importanța mersului nordic. Mersul diagonal	1	2
4.	Învățarea tipurilor principale de mers nordic	1	2
5.	Exerciții de încălzire pentru mâini, pentru picioare, pentru întregul corp	1	2
6.	Mersul paralel – tipurile principale	1	2
7.	Mersul asimetric – tipurile principale	1	2
8.	Plimbările cu bețele de schi. Importanța lor pentru organism	1	2,5
9.	Tipurile principale de exerciții cu bețele pentru mersul nordic. Activitate de training	1	2
10.	Învățarea diferitor exerciții în poziția „în picioare”	1	2

Nr.	Tema	Durata activității (ore)	
		Lecție- discuție	Training (activitate practică)
11.	Învățarea diferitor exerciții în poziția „șezând”	1	2
12.	Învățarea diferitor exerciții cu înclinarea corpului înainte, înapoi	1	2
13.	Exerciții de vibrare a corpului, cu sprijinirea în bețele pentru mersul nordic	1	2
14.	Exerciții în cerc	1	2
15.	Repetarea fiecărei mișcări, fiecărui exercițiu învățat	1	2,5

Instrumentele geragogului: referințe utile



Propun mai jos atenției stimaților mei colegi geragogi o mică bibliotecă de resurse, care sper că le va fi de un real folos. Aceasta cuprinde materiale ce permit aprofundarea cunoștințelor teoretice în domeniul instruirii persoanelor în vârstă, oferă sfaturi practice. Poate vor fi utile și linkurile la resurse consacrate unor aspecte ale vieții pensionarilor și la site-urile unor organizații care contribuie la creșterea calității vieții persoanelor în vârstă.

Sprijin teoretic și metodic:

Валгмаа Р., Нымм Э. Управление групповыми процессами. Таллинн, 2005 (Valgmaa, Reet & Nõmm, Erle. *Managementul proceselor de grup*. Tallinn, 2005; titlul original: **Grupi-protsessid ja nende juhtimine**)

Вершловский С.Г. Андрагогика. Санкт-Петербург, 2014 (Veršlovski, S.G. *Andragogia*. Sankt Petersburg, 2014)

Ермак Н. Педагогическая поддержка людей пожилого возраста в геронтообразовании. Ростов-на-Дону, 2007 (Ermak, N. *Sușținerea pedagogică pentru persoanele în vârstă în geragogie*. Rostov-pe-Don, 2007)

Казначеев С.В. Пожилой человек – творец, а не потребитель. О развитии социальной активности старшего поколения (Kaznacheev, S.V. *Omul în vârstă – creator, nu consumator. Despre dezvoltarea activismului social al generației vârstnice*), în: <http://www.sibculture.ru/magazine/2009-3-4/kaznacheev/>

Кононыгина Т.М. Герагогика. Пособие для тех, кто занимается образованием пожилых людей. Орел: Красная строка, 2006 (Kononîghina, T.M., *Geragogia. Ghid pentru cei care se ocupă cu educația persoanelor în vârstă*. Oriol: Krasnaja stroka, 2006)

Краснова О.В. Социальная психология старости. Саратов, 2002 (Krasnova, O.V. *Psihologia socială a bătrâneții*. Saratov, 2002)

Образование в «третьем возрасте». Непрерывное образование и потребность в нем. Отв. ред. Г. Ключарев. Москва, 2005 (*Educația la „vârsta a treia”. Formarea continuă și necesitatea ei*. Red. responsabil G. Kliucearev. Moscova, 2005)

Фопель К. Блокады, барьеры и кризисы в групповой работе. Москва, 2003 (Fopel, Klaus W. *Disfuncționalități, blocaje și crize în lucrul în grup*. Moscova, 2003; titlul original: **Störungen, Blockaden, Krisen**)

Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе. Москва, 2003 (Fopel, Klaus W. *Coeziunea și toleranța în grup*. Moscova, 2003; titlul original: **Offenheit und Vertrauen in der Anfangsphase**)

Чем онлайн-молодежь отличается от пожилых пользователей? (*Prin ce se deosebește tineretul on-line de utilizatorii vârstnici?*) <http://mediarevolution.ru/audience/behavior/1876.html>

Materiale on-line:**• despre viața pensionarilor:**

<http://pensionerka.spb.ru>

http://www.sobesednik.by/comp_inter.htm

www.seniorinfo.ru

www.godanebeda.ru

www.seniorinfo.ru – referințe utile, documente ale unor organizații sociale.

<http://vladimiryakovlev.ru> – proiectul lui V. Iakovlev „Nu vreau să fiu tânăr”, despre un nou stil de viață; esența și sensul acestuia constau în ideea că viața după depășirea vârstei de cincizeci de ani reprezintă o etapă absolut valabilă în dezvoltarea individului, iar potențialul și posibilitățile acesteia depășesc considerabil toate disponibilitățile anterioare.

www.sta-net.ru – un site a cărui deviză este: „Cea mai bună jumătate a vieții”. Articole, sfaturi, documente și referințe utile.

www.3vozrast.ru – articole, căutarea unor ocupații, hobby-uri comune pentru persoanele în vârstă.

• site-uri tematice pentru persoanele în etate:

pensionery.info – serviciu social-informațional pentru pensionari.

pensionary.ru – portal pentru pensionari.

pc-pensioneru.ru – academie virtuală gratuită de studiu al calculatorului pentru pensionari.

sobes.net/forum/ – forum pentru pensionari.

3vozrast.ru – revista pe internet „Vârsta a treia”.

unworld.ru/static/turi_dlya_pensionerov.html – călătorii pentru pensionari.

www.webpensionery.ru/ – pentru cei care au peste... Școală virtuală pentru utilizatorii pensionari.

• oferte de muncă pentru pensionari:

urokisine.ru/pensioner.php

kadrof.ru/st_pensia.shtml

• educație/formare pentru pensionari:

<http://u3a.niuitmo.ru> – „Universitatea vârstei a treia”.

www.pensioner.vollar.ru – școală virtuală pentru utilizatorii de internet fără experiență.

www.seniorschool.spb.ru – prezentare a modului în care învață pensionarii în „Școala vârstei a treia”.

www.eons.com – site mondial de socializare pentru persoanele vârstnice.

• site-uri la care se face referință în textul ghidului:

<http://ed.ted.com> – lecții video: cum lucrează specialiștii.

<https://www.youtube.com/watch?v=GhGKmdUDIZ4> – gimnastică pentru mâini (dansul degetelor).

<http://antoinemccoy.com/authentic-teaching-be-yourself> – articol despre ce înseamnă să fii un profesor autentic.

<http://distance.fly-uni.org/> – „Letuci universitet” (*Universitatea volantă*) din Belarus.

<http://www.age-platform.eu/images/stories/EN/pdf AGE-media-A4-final-2.pdf> – articolul „Media literacy, digital exclusion and older people”, în care sunt analizate tendințele din sfera alfabetizării digitale a persoanelor în vârstă din Europa.

http://dvv-international.by/ru/projects/our_projects/tollas/ – despre proiectul TOLLAS „Towards a Life-Long Active Society” („Spre o societate activă de-a lungul întregii vieți”).



Olga Agapova – absolventă a Facultății de Filologie a Universității de Stat din Sankt Petersburg, candidat în științe pedagogice. A activat la Institutul de Formare a Adulților al Academiei de Educație din Rusia, în cadrul căruia s-a ocupat de studierea modalităților de creștere profesională continuă a cadrelor didactice care lucrează în sfera dezvoltării creative a copiilor. Încadrarea ei la DVV International (<http://www.dvv-international.de>) a marcat o nouă etapă în procesul de explorare a metodelor și tehnicilor de învățare interactivă. În calitate de director al Reprezentanței DVV din Federația Rusă, a creat o echipă de specialiști în domeniul educației pentru adulți (andragogi), care își desfășoară activitatea în toată țara; contribuie la îmbogățirea teoriei și practicii educației pentru adulți, acordând o atenție deosebită formării persoanelor în vârstă ca grup-țintă specific. Este autoarea a peste 30 de lucrări, care tratează diverse aspecte ale formării seniorilor. Ca expert independent, Olga Agapova conduce seminare, sesiuni de training și de coaching individual (mai mult de 300 de ore anual) în întreg spațiul CSI.

DVV International

Obere Wilhelmstraße 32

53225 Bonn

Tel.: 0228/97569-0

Fax: 0228/97569-55

E-mail: info@dvv-international.de

Asociația obștească DVV International Moldova

str. Șciusev 44, ap. 6, mun. Chișinău,

Republica Moldova, MD-2012

Tel.-fax. (373-22) 22 39 87

info@dvv-international.md

www.dvv-international.md

Editura "Epigraf" S.R.L.

str. București 60, of. 11

Chișinău, Republica Moldova

tel./fax: 022 22 85 87

epigraf@mtc.md

www.epigraf.md