

Raport care rezumă diagnosticul barierelor, nevoilor și definirea competențelor sociale deficitare ale adultului cu dizabilități și nevoi educaționale speciale

România

Smartly For Competences

Finanțat de Uniunea Europeană. Punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin, însă, exclusiv autorului (autorilor) și nu reflectă neapărat punctele de vedere și opiniile Uniunii Europene sau ale Agenției Executive Europene pentru Educație și Cultură (EACEA). Nici Uniunea Europeană și nici EACEA nu pot fi considerate răspunzătoare pentru acestea.

Cuprins

| | |
|---|-----------|
| Introducere | 3 |
| 1. Descrierea grupului diagnosticat | 4 |
| 2. Subiectul, metodele și instrumentele de diagnosticare | 5 |
| 3. Analiza rezultatelor diagnosticului | 8 |
| 3.1 Abilitatea de a comunica în diferite medii | 8 |
| 3.2 Arătarea toleranței | 9 |
| 3.3 Exprimarea și înțelegerea diferitelor puncte de vedere | 11 |
| 3.4 Negocierea și ajungerea la compromisuri | 12 |
| 3.5 Confruntarea cu stresul și frustrarea | 14 |
| 3.6 Munca în echipă | 16 |
| 3.7 Asertivitatea | 18 |
| 3.8 Crearea unui climat de încredere și capacitatea de a empatiza | 20 |
| 3.9 Depășirea prejudecăților, exprimarea respectului pentru oameni, diversitatea și nevoile acestora | 22 |
| 3.10 Identificarea propriilor oportunități | 23 |
| 3.11 Gândire critică | 24 |
| 3.12 Luarea deciziilor | 25 |
| 3.13 Definirea și stabilirea obiectivelor | 26 |
| 3.14 Motivarea pe sine pentru a acționa | 26 |
| 4. Concluzii și recomandări, inclusiv bariere și nevoi | 28 |
| Anexa nr. 1 | 30 |
| Anexa nr. 1: chestionar de anchetă | 39 |

Introducere

Prezentul document a fost întocmit de Asociația Conil și este rezultatul proiectului „Inteligent pentru competențe” implementat în cadrul Programului Erasmus+ (KA220-ADU-Parteneriate de cooperare în sectorul educației adulților). Raportul reprezintă rezultatele activităților care fac parte din Pachetul de lucru nr. 2 – „Ateliere de diagnosticare”. Acest studiu reprezintă unul dintre cele trei studii, celelalte două sunt pregătite de partenerii de implementare din Polonia și Italia.

Scopul activităților desfășurate în cadrul pachetului 2 a fost:

- să învețe despre barierele și nevoile participanților în ceea ce privește competențele lor sociale,
- să definească un catalog al celor mai deficitare competențe sociale pentru grupul țintă.

Raportul rezumă activitățile de diagnosticare, descrie metodologia de diagnosticare și metodele, tehnicile și instrumentele de lucru utilizate. Ca rezultat al acestor instrumente, datele obținute au fost prezentate cu concluziile finale ale țării respective pe baza informațiilor colectate în timpul atelierelor.

1. Descrierea grupului diagnosticat

În conformitate cu descrierea proiectului, Conil a trebuit să identifice un număr de adulți care trăiesc cu dizabilități sau cu nevoi educaționale speciale.

Pentru identificarea adulților cu dizabilități am inclus adulții implicați în programele noastre educative, și în grupurile noastre de sprijin reciproc, dar am solicitat și ajutorul unor fundații care lucrează cu adulții cu dizabilități precum Asociația copiilor cu handicap fizic și Asociația Down Plus.

Recrutarea participanților s-a desfășurat în perioada februarie și martie 2024, am avut un număr total de 36 de participanți, după cum urmează: 1 -a grupă formată din 10 bărbați și 2 femei, 2 -a grupă din 9 femei și 3 bărbați și a 3 - a grupă din 6 băieți și 6 fete. Acest lucru face un total de 17 participanți de sex feminin și 19 participanți bărbați cu vârste cuprinse între 22-56 de ani. Procentul de mai mulți bărbați decât femei este oarecum în concordanță cu faptul că tulburarea din spectrul autist, Sindromul Down și ADHD tind să fie prezente mai mult la copiii de sex masculin care mai târziu devin adulți.

2. Subiect, metode și instrumente de diagnosticare

În cadrul celui de-al doilea pachet de lucru, s-au desfășurat activități care vizează:

- diagnosticarea competențelor sociale ale participanților la atelier,
- identificarea barierelor și nevoilor participanților în ceea ce privește competențele sociale,
- colectarea materialelor pe baza cărora se vor întocmi rapoarte privind diagnosticarea barierelor și nevoilor și identificarea competențelor sociale deficitare în rândul grupului țintă.

Proiectul se referă la competențele sociale incluse în Recomandarea Consiliului Uniunii Europene din 22 mai 2018 privind competențele cheie în procesul de învățare pe tot parcursul vieții (2018/C 189/01).

Au fost analizate următoarele abilități:

1. comunicare constructivă în diverse medii,
2. arătând toleranță,
3. exprimarea și înțelegerea diferitelor puncte de vedere,
4. negocierea și ajungerea la compromisuri,
5. face față stresului și frustrării,
6. munca în echipă,
7. asertivitate,
8. creând un climat de încredere și capacitatea de a empatiza
9. depășirea prejudecăților, exprimarea respectului pentru oameni, diversitatea și nevoile acestora,
10. identificarea propriilor posibilități,
11. gândire critică,
12. luarea deciziilor,
13. definirea și stabilirea obiectivelor,
14. motivându-se să acționeze.

Atelierele de design thinking au fost alese ca metodă de diagnosticare deoarece permite o înțelegere aprofundată a problemelor și nevoilor participanților.

Partenerii proiectului au elaborat împreună o schiță a atelierului (Anexa nr. 1). La planificarea orelor, s-a luat în considerare specificul grupurilor țintă, oferind fiecărui partener posibilitatea de a alege liber tehnicile de lucru.

Atelierul a fost planificat ținând cont de etapele procesului de design thinking, adică: empatizarea, definirea, ideea, prototipul și testarea.

Atelierul a început cu un sondaj care a evaluat nivelul competențelor sociale deținute de participanți. A fost utilizat un chestionar de anchetă, constând din 26 de întrebări închise referitoare direct la competențele sociale selectate (anexa nr. 1 la schița atelierului). Având în vedere faptul că am lucrat cu un grup mare de adulți cu dizabilități alături de psihoterapeut, am avut personal de ajutor două persoane care ne-au ajutat la organizarea activităților și la logistică, dar și unii participanți au preferat să aibă părinții aproape pentru orice eventualitate. În timpul completării chestionarului, unii respondenți au avut nevoie de ajutor, unele dintre frazele trebuiau transformate în exemple practice și am avut două persoane care au avut nevoie de ajutor pentru întregul proces de completare. În timpul completării chestionarului, unii respondenți au avut nevoie de ajutor, unele dintre frazele trebuiau transformate în exemple practice și am avut două persoane care au avut nevoie de ajutor pentru întregul proces de completare. Ajutorul necesar a fost pentru că aveau nevoie de ajutor la citire, deși nu au avut nicio problemă cu înțelegerea afirmațiilor așa cum erau.

Metoda design thinking este un proces care include următorii pași:

- Empatizați: înțelegeți nevoile celor pentru care proiectați.
- Definiți: articulați clar problema pe care doriți să o rezolvați.
- deea: Găsiți idei potențiale de soluții, fără constrângeri.
- Prototip: construiți o reprezentare a uneia sau mai multor idei.
- Test: reveniți la utilizatorii dvs. pentru feedback.

Când se evaluează adulții cu dizabilități, trebuie să se ia în considerare atât specificul dizabilității, cât și progresul personal. Formatorul trebuie să simplifice exercițiul pentru unii dintre participanți sau să complice și să împartă exercițiul în conformitate cu competențele adulților. Am început cu prezentarea moderatorului și a scopului întâlnirii, după aceste scurte prezentări am aplicat chestionarele și i-am ajutat pe cei care aveau nevoie de ajutor la completarea formularelor. În unele dintre cazuri, observatorii au văzut că răspunsurile au fost scrise de către părinte fără a întreba în mod explicit adultul pentru a nu deranja procesul, observatorii au luat notițe și acele răspunsuri nu au fost luate în considerare la numărarea statisticilor finale. Acest pas a consumat puțin timp, dar a fost necesar pentru a putea evalua dacă rezultatele chestionarului (informații declarative) se potrivesc cu rezultatul activității practice (informații de analiză comportamentală). După completarea chestionarului regulile au fost explicate și adaptate în funcție de capacitatea lor de a le avea și după aceea am început prezentarea.

Având în vedere structura grupului și dizabilitățile acestora, am folosit jocul Nume și Adjectiv. Au fost create personaje și grupurile am votat genul persoanei. Deși în anexa se spunea să creăm două personaje dacă avem grupuri mixte, nu am fi putut încadra în timpul alocat toate activitățile, de aceea am votat genul persoanei create. Pentru sarcina de grup am ales să creăm o statuie din mai mulți participanți, dar am dat și fiecăruia o carte dintr-un pachet și trebuia să stea în ordine pe baza instrucțiunilor moderatorilor: descendent, ascendent, par și impar.

După etapa de lucru în echipă, a fost realizat un rezumat sub forma unei discuții moderate. S-a făcut referire la toate competențele sociale incluse în diagnostic.

Moderatorul ia încurajat pe toți participanții să comenteze cu privire la nevoile, barierele și nivelul competențelor sociale individuale. Participanții și-au împărtășit opiniile cu privire la concluziile muncii de grup. S-au referit și la funcționarea lor în viața de zi cu zi. Pentru a colecta declarații mai extinse, prezentatorul a folosit personaje pregătite anterior.

Ultimul element al întâlnirii a fost generarea de idei. Participanții s-au întrebat cum adulții pot crește competențele sociale. O atenție deosebită a fost acordată competențelor care, potrivit participanților, au fost cele mai puțin dezvoltate în grup.

În cadrul atelierelor, pentru aprofundarea diagnosticului s-a folosit metoda observației. Cursurile au fost conduse de o persoană care a avut doi observatori/ajutoare, ceea ce a permis obținerea mai multor date de diagnostic. Observațiile și concluziile prezentatorilor sunt folosite în raport.

3. Analiza rezultatelor diagnosticului

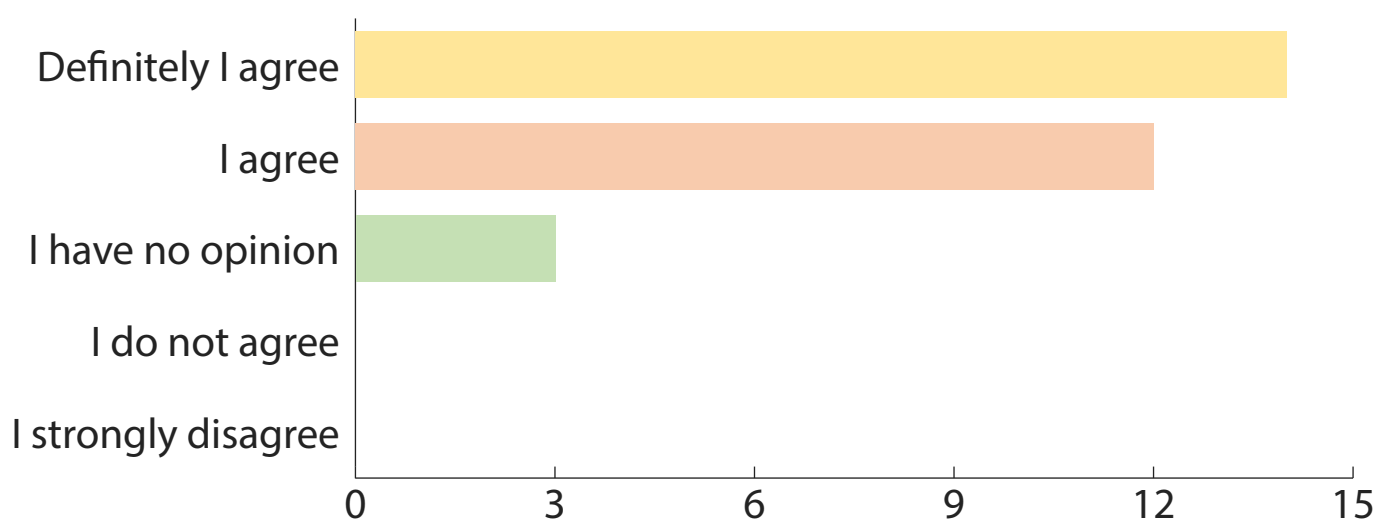
Rezultatele diagnosticului au fost descrise separat pentru fiecare dintre cele 14 competențe selectate. Descrierea include concluzii din observațiile comportamentului în timpul atelierelor, conversații cu participanții în corelare cu rezultatele sondajului.

3.1 Abilitatea de a comunica în diferite medii

Având în vedere faptul că grupul nostru selectat reprezintă persoane cu dizabilități, este esențial să comunice constructiv într-o varietate de medii. În timpul activităților au pus întotdeauna întrebări clarificatoare dacă nu au înțeles ceva. Le-au spus altor persoane cum au înțeles sarcina și de ce au făcut-o așa. În timpul jocului de creare a statuilor vii, adulții incluși au putut comunica cu privire la instrucțiuni. Dat fiind faptul că doi din grup au fost ținuți într-un spațiu care nu este din asociația lor, adulții cu dizabilități au gestionat bine schimbarea mediului. De asemenea, părinții care au asistat au spus că abilitățile lor de comunicare nu diferă de stilul lor obișnuit.

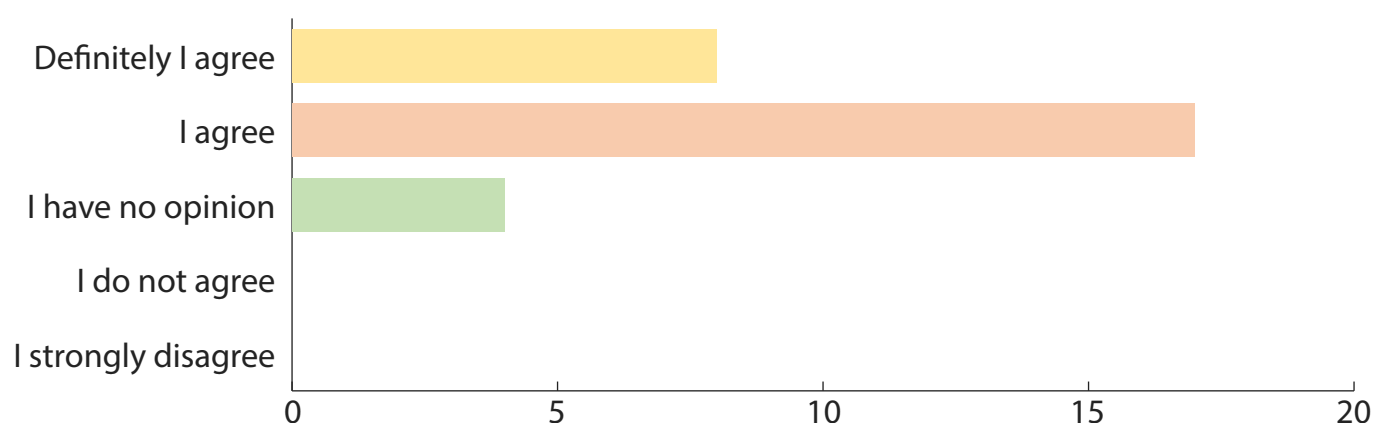
Din chestionarele aplicate și răspunsurile primite acolo putem concluziona că respondenții adulți cu dizabilități consideră că au abilități de comunicare bine dezvoltate.

Graficul nr. 1: Cred că abilitățile mele de comunicare sunt bine dezvoltate.



Întrebarea care era menită să testeze dacă pot vorbi despre politică și religie chiar dacă oamenii au opinii diferite de ei. Majoritatea respondenților au spus că pot vorbi în mod eficient cu oameni cu opinii diferite cu privire la politică și religie. Patru dintre respondenți aleg să nu prezinte nicio opinie pe această temă. În timpul conversațiilor, unii dintre participanți au descris că nu au nicio problemă cu părerile religioase diferite, deoarece știu că ceea ce cred este al lor și nu le poate fi luat.

Graficul nr. 2: Pot vorbi eficient despre politică și religie chiar și cu oameni cu opinii diferite.



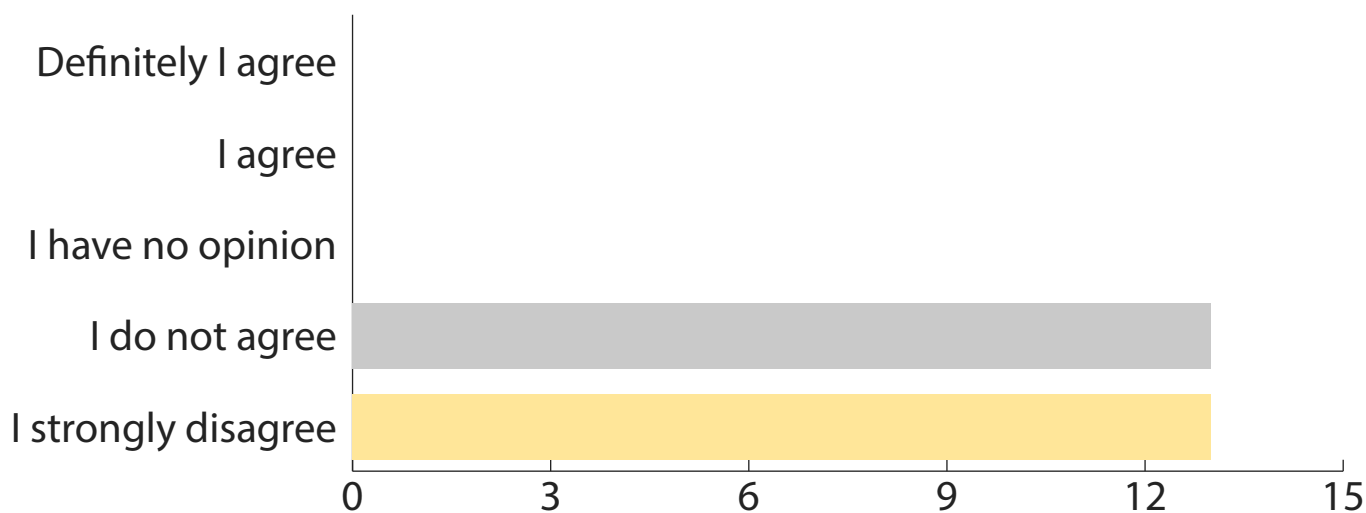
O altă parte a participanților a declarat că nu are nicio legătură cu politica și de aceea nu vorbesc despre aceste subiecte. În timpul activităților am văzut totuși că ei se țin de opiniile lor și preferă ca și alții să aibă aceeași părere ca ei. Dacă luăm mediul înconjurător ca spațiu fizic, toți participanții par a fi foarte adaptabili. Acei participanți care nu erau familiarizați cu spațiul pe care îl aveam grupurile noastre de lucru nu au prezentat nicio problemă în a schimba spațiul și a merge în diferite spații pentru a lucra sau a face activități.

3.2 Arată toleranță

Exercitarea statutelor vii ne-a permis să observăm nivelul de toleranță față de ceilalți. Majoritatea participanților implicați în ateliere au arătat că nu au răbdare să explice instrucțiuni celor care nu le-au înțeles atunci când vine vorba de finalizarea unei sarcini. Unul dintre participanți a încercat să explice de patru ori coechipierilor săi ce trebuie să facă, dar a fost într-o manieră foarte dură, mai degrabă ca dând ordine. Unul dintre membrii echipei l-a întrebat după instrucție cine l-a făcut lider de echipă și dacă nu vorbește corect și continuă să îi priveze de respect pe ceilalți, va părăsi grupul.

Expresii precum „o faci dacă ești atât de bun la asta”, „nu-mi mai spune ce să fac” „nu, vreau așa, las-o așa” „dacă nu-ți place, nu arăta” erau exprimate frecvente în timpul acestui joc. În grupul în care au avut diferite tipuri de dizabilități, ei nu au fost capabili să-și tolereze greșelile unul altuia dacă acestea erau cauza eșecului de a finaliza sarcina. Într-un grup, o persoană a trebuit să-și ridice mâna dreaptă și ea nu a reușit să facă acest lucru pentru că starea ei nu i-a permis, iar ceilalți i-au spus în mod explicit că nu e în regulă, ar trebui să încerce mai mult sau să schimbe locul cu ceilalți. Majoritatea participanților au lăsat impresia că lucrează mai bine singuri decât în grup. Dacă ne uităm la rezultatele sondajului, putem vedea că ne oferă aceleași informații. Adulții cu dizabilități se consideră persoane care nu manifestă o toleranță ridicată față de ceilalți. Cu toate acestea, nu se poate spune că le lipsește empatia deoarece în majoritatea situațiilor dacă cineva era trist sau avea o problemă, a sărit rapid să-l ajute pe celălalt. S-ar putea ca nivelul scăzut de toleranță să se datoreze faptului că aveau nevoie să termine sarcinile.

Graficul nr. 3: Sunt o persoană care arată o toleranță ridicată față de ceilalți.

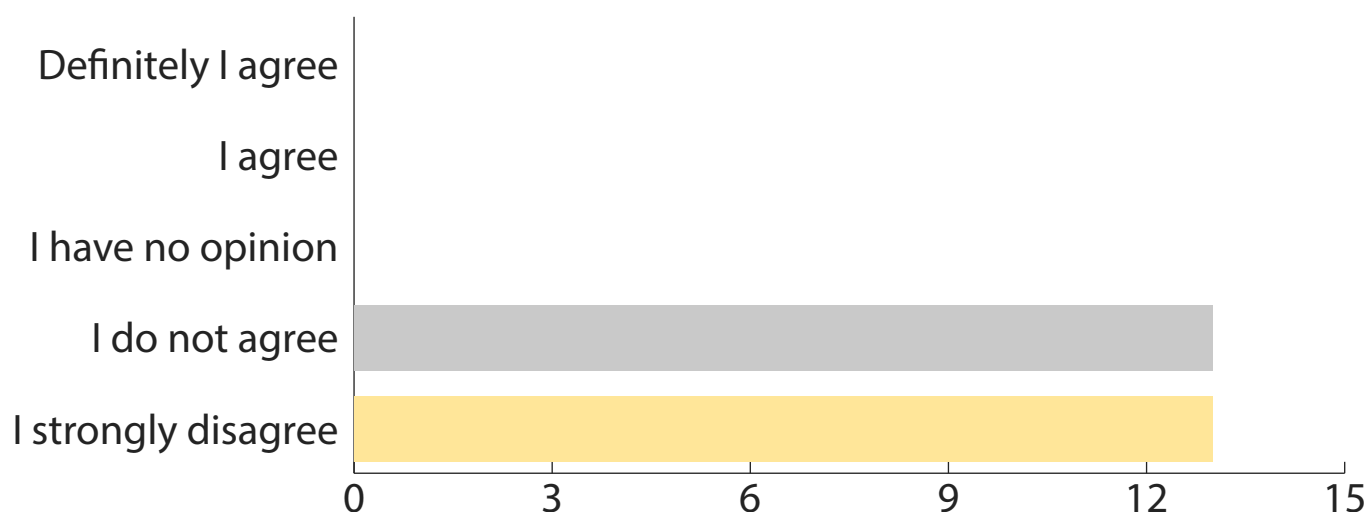


3.3 Exprimarea și înțelegerea diferitelor puncte de vedere

Este foarte curios că atunci când sunt întrebați despre politică și religie respondenții noștri păreau să fie capabili să vorbească despre subiect, astfel încât atunci când li s-a cerut să își exprime liber opiniile, au avut o problemă. Chiar și atunci când a trebuit să creeze o persoană, a trebuit să votăm genul persoanei din cauza lipsei de sine, iar cei care au votat în minoritate nu și-au dat contribuția grupului atunci când au creat informațiile despre persoană. Ei și-au împărtășit contribuția doar atunci când moderatorul le-a cerut să se implice și în două cazuri chiar au refuzat să coopereze și au spus în mod explicit „Am vrut un băiat, nu știu ce să spun despre fete”, moderatorul a încercat să le explice și să le implice în alte moduri în activitate, dar ar fi fost, de asemenea, foarte consumatoare de timp.

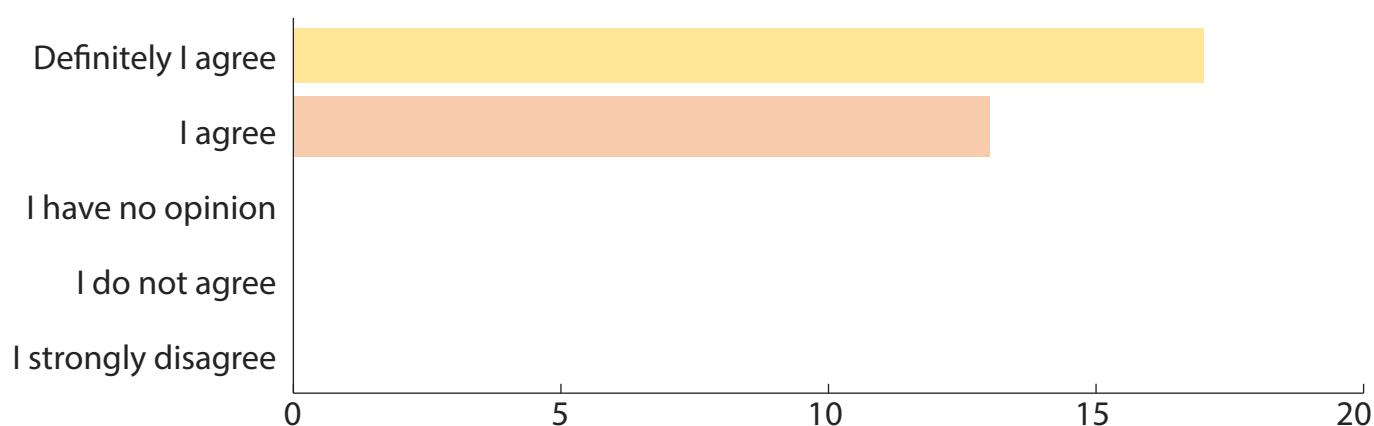
În sondaj, adulții care au răspuns au declarat clar că nu își pot exprima opiniile într-un spațiu în care oamenii nu sunt de acord cu ei. Chiar dacă moderatorul a explicat că trebuie să alegem un singur gen pentru a avea timp pentru celelalte activități, iar votul părea a fi cel mai bun mod în care cei care erau minoritari au fost afectați de decizie. De asemenea, în timpul creării statuii vii, cei care s-au simțit neauziți au avut tendința să nu se implice în proces și uneori chiar au spus că faci asta, eu sunt afară. Atât moderatorul, cât și observatorii s-au asigurat că toată lumea participă la exercițiu, dar totuși am putut vedea efectul diferitelor opinii și că acestea nu sunt foarte bine tolerate.

Graficul nr. 4: Îmi pot exprima opiniile în compania unor persoane care nu sunt de acord cu mine.



De asemenea, toți respondenții au recunoscut în sondaj faptul că, dacă fac parte dintr-un grup care are opinii diferite de ale lor, ei mai degrabă nu vorbesc. Acest lucru a fost valabil pentru exercițiul pentru statuie în direct și pentru exercițiul personal. Cei care nu au votat acel gen nu au vorbit pe unele dintre ele nici atunci când moderatorul le-a cerut. Și în exercițiul de statuie, dacă două sau trei persoane spuneau aceleași lucruri, ceilalți aveau tendința să nu-și exprime părerile și uneori chiar refuzau colaborarea

Graficul nr. 5: Într-un grup de oameni care au opinii diferite de mine, de obicei nu vorbesc.

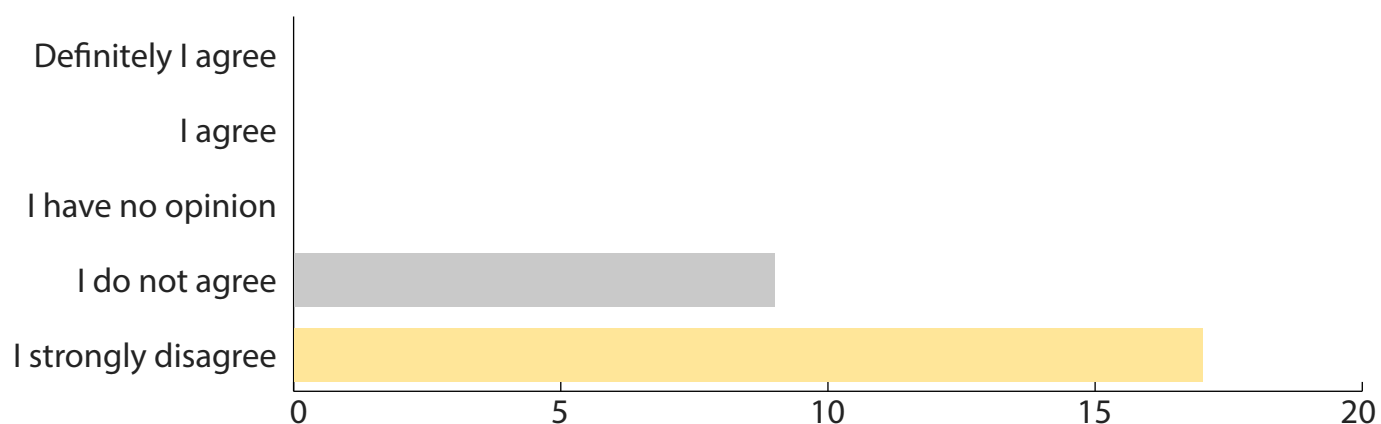


3.4 Negocierea și ajungerea la compromisuri

După cum s-a subliniat anterior, primul exercițiu de compromis în grup a fost de a decide genul persoanei create. Aici grupul ar fi trebuit să voteze sexul persoanei. Am explicat deja reacția celor care au fost o minoritate și au refuzat să colaboreze. Adevărul este că situația de gen nu a fost negociată, nu au avut timp să negocieze cu alte persoane cu păreri. Totuși, faptul că s-au exclus arată că nu fac compromisuri atunci când apare o problemă.

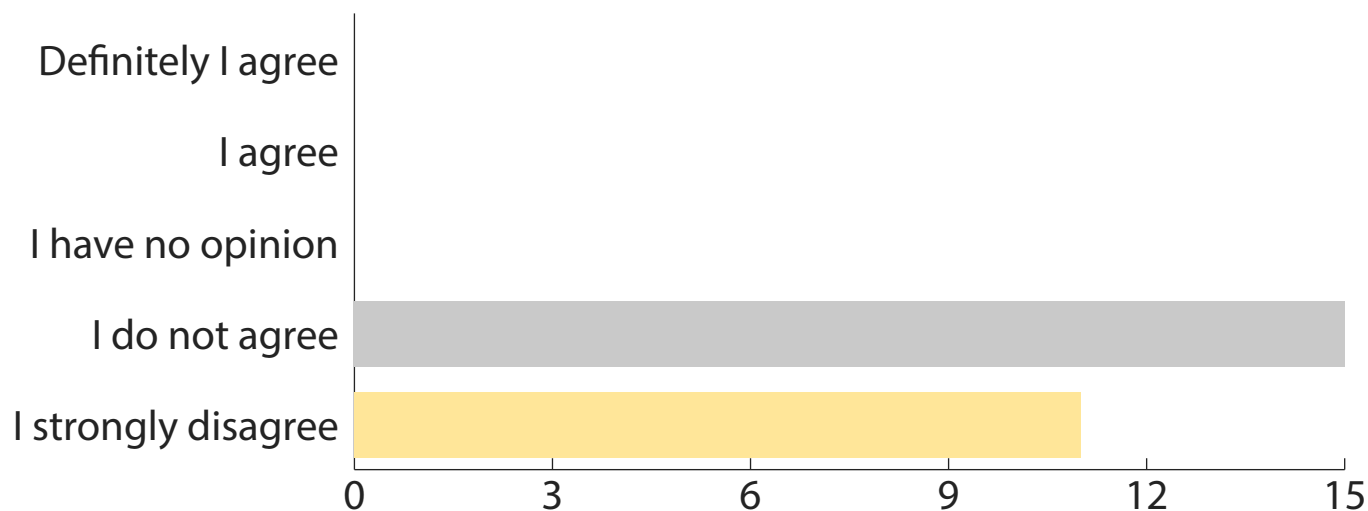
Competențele de negociere ar fi putut fi evaluate cu exercitarea statuiilor pe care grupul de acolo trebuia să negocieze asupra statuii, a aspectului acesteia, a poziției. Observatorii au observat că unele dintre persoanele care se aflau în grupul minoritar atunci când au votat genul persoanei nu au spus părerea, doar au executat activitățile. De asemenea, atunci când negociau modelul statuii cei mai mulți dintre ei au avut tendința să nu-și negocieze punctele de vedere.

Graficul nr. 6: Sunt un bun negociator.



Cei care au avut aceleași idei sau au fost anterior împreună în grupuri aveau tendința de a lua o decizie asupra modelului, iar ceilalți se „mulează” ideii sau răspundeau în mod pasiv agresiv cu „acțiuni de pedepsire” sau „atitudini de sabotare” precum „să vedem dacă reușesc fără mine” „dacă știu totul de ce se deranjează” „nu se poate vorbi așa că de ce depuneți efortul e clar că facem ce vrea ea”, acestea au fost câteva dintre răspunsurile date moderatorului sau observatorilor când au încercat să-i includă în activități atunci când îi vezi că nu participă.

Graficul nr. 7: Când rezolv o problemă, încerc să fac compromisuri.



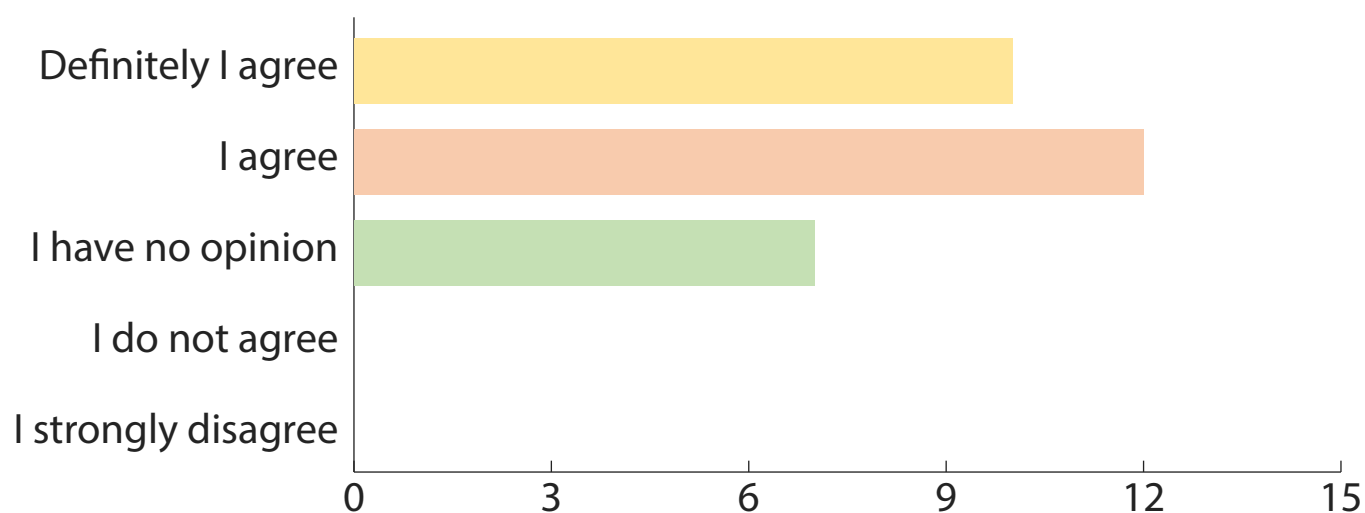
În cele din urmă, când au discutat despre negociere, cei mai mulți dintre ei au spus că au folosit factorul majoritar „dacă cei mai mulți dintre noi dorim asta de ce ar trebui să-i ascultăm” „dacă cei mai mulți dintre ei sunt buni în acest fel de ce ar trebui să mă deranjez”. Acesta este un subiect foarte interesant de studiat în continuare atunci când se analizează grupurile cu persoane care trăiesc cu dizabilități, deoarece, dacă acestea tind să se izoleze de majoritatea, mai degrabă decât să se exprime, acest comportament ar putea fi rezultatul modelelor comportamentale învățate anterior privind discriminarea în comunitățile lor.

3.5 Confruntarea cu stresul și frustrarea

Chiar dacă refuzau în mod explicit să-și exprime opinia atunci când majoritatea are o altă părere, am văzut că adulții cu dizabilități nu văd acest lucru ca pe un stres. Ei și-au exprimat părerea și au acționat pe baza opiniilor lor. Am decis să acordăm un anumit timp pentru exerciții, ceea ce a cauzat puțină presiune și stres asupra lor. Dar văzând că timpul trece și mai au multe de făcut nu au intrat în panică au devenit foarte eficienți și cumva s-au mobilizat mai bine. De asemenea, când se aflau sub presiunea timpului, chiar și cei care nu au vrut să participe sau au refuzat să-și exprime părerile au făcut tot posibilul pentru a termina sarcina la timp.

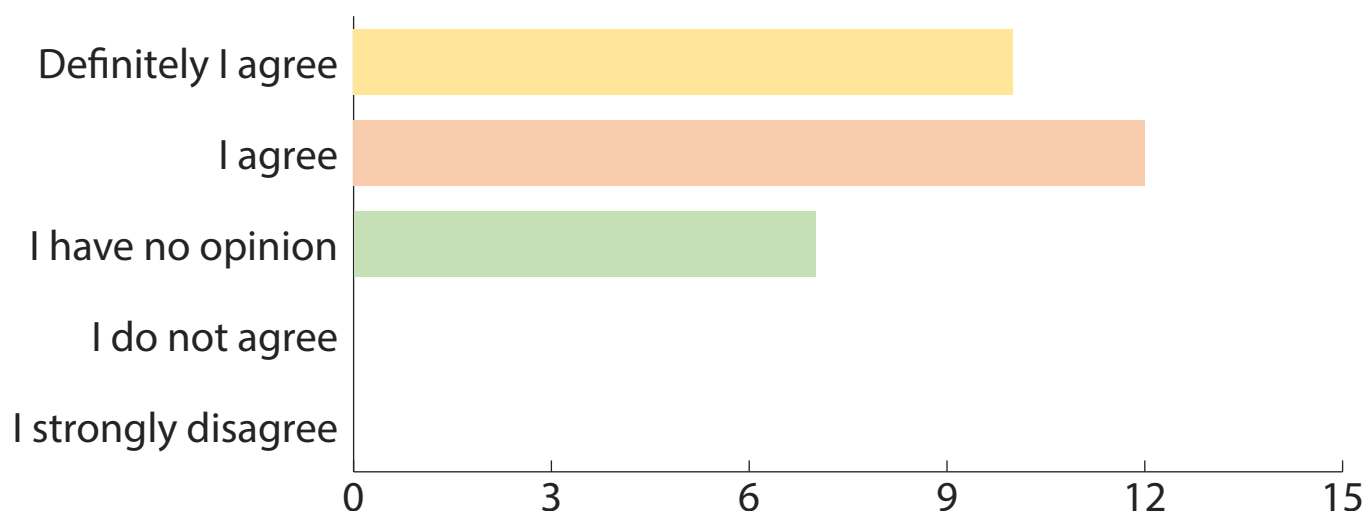
Când au fost întrebați la sfârșit despre cum se confruntă cu stresul, ei au declarat că se roagă sau cer ajutor. Se pare că participanții au dezvoltat unele abilități care îi ajută să facă față situațiilor stresante. După cum știm în studiile despre dizabilități, persoanele cu dizabilități sunt frecvent expuse la tot felul de situații dificile și poate în timpul copilăriei părinții lor și profesioniștii cu care au lucrat le-au ajutat să facă față situațiilor stresante.

Graficul nr. 8: Mă descurc bine cu stresul și frustrarea.



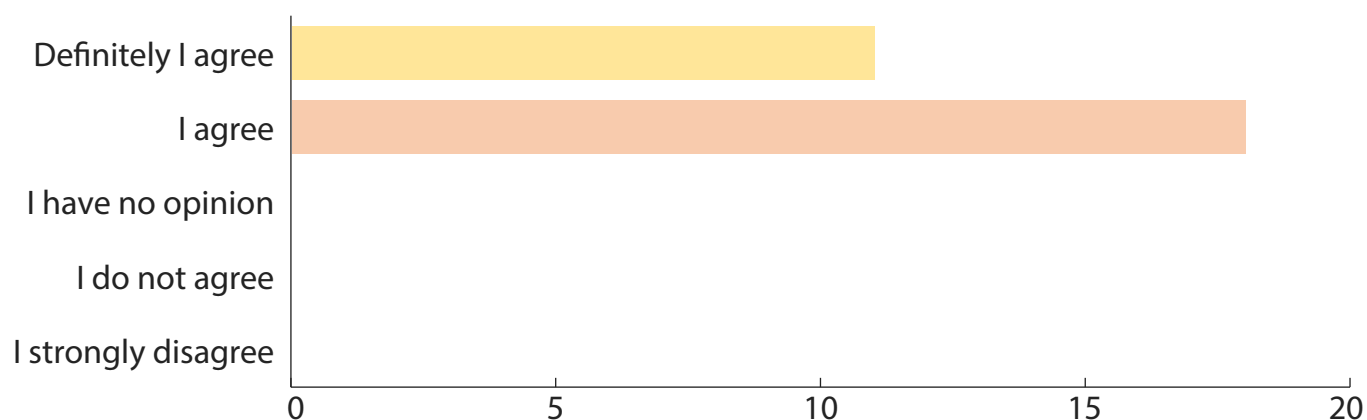
După cum putem vedea, toți respondenții au declarat că se descurcă bine cu stresul și frustrarea. În grupul de evaluare avem tendința de a crede că acest lucru se datorează faptului că își exprimă în mod explicit opiniile sau refuză să participe la activități pentru care nu se simt bine.

Graficul nr. 9: În situații dificile, sunt calm și calm.



La discutarea subiectului una a situațiilor dificile participanții au spus că au învățat că atunci când ceva este dificil, trebuie să găsească o soluție și dacă nu o găsesc singuri, cer ajutorul unui specialist. Ei au declarat că a trăi cu dizabilități înseamnă o mulțime de momente dificile, dar că de cele mai multe ori în viața lor situațiile dificile au devenit mai ușoare atunci când au cerut ajutor de la oameni în care au încredere sau în care îi iubesc.

Graficul nr. 10: Când întâlnesc un obstacol care mă împiedică să-mi ating obiectivele, mă enervez și mă supăr.

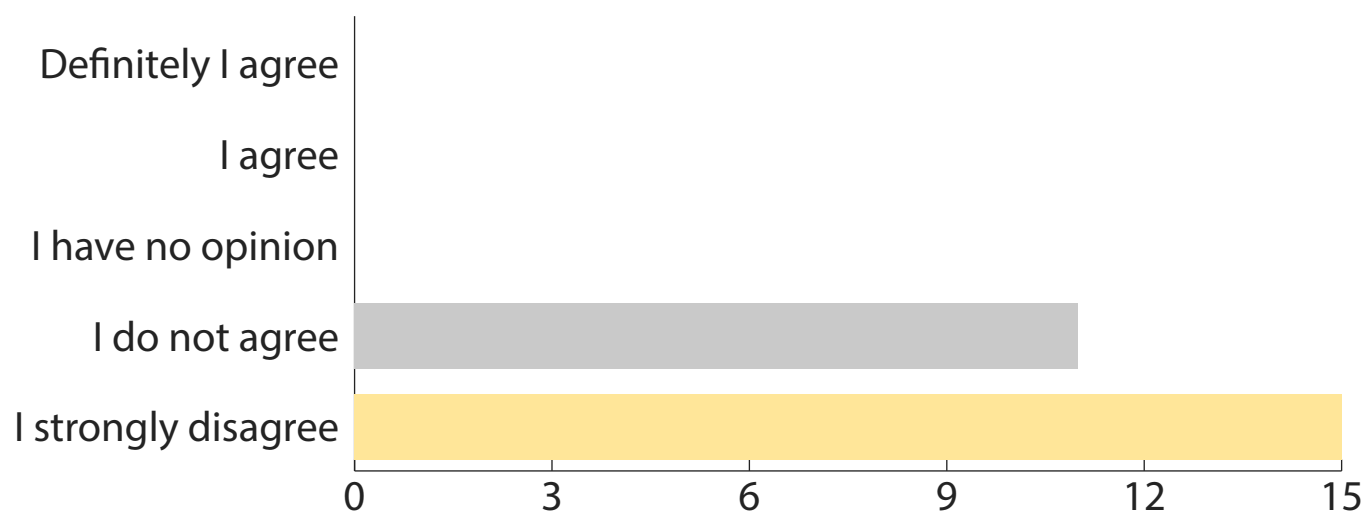


Un fapt interesant, totuși, atunci când contează obstacolele, se enervează și se supără. Am întrebat în partea de încheiere dacă știu că soluția pentru momentele dificile este să ceară ajutor de ce se enervează când întâmpină obstacole. Explicația a venit în toate grupurile și a fost foarte interesant de înțeles: înfruntarea unui obstacol echivalează cu o situație intenționată proastă. Pentru persoanele cu dizabilități, obstacolul nu este o problemă în viață sau un moment dificil, ci o acțiune greșită pe care o face o persoană pentru a le împiedica să-și atingă obiectivele. Majoritatea dintre ei înțeleg drept obstacole lipsa de accesibilitate, discriminarea sau comportamentul nepolitic al oamenilor și asta îi înfurie. Acest răspuns la chestionar este, de asemenea, în concordanță cu reacția votului și studiului „este felul meu sau nu”.

3.6 Munca în echipă

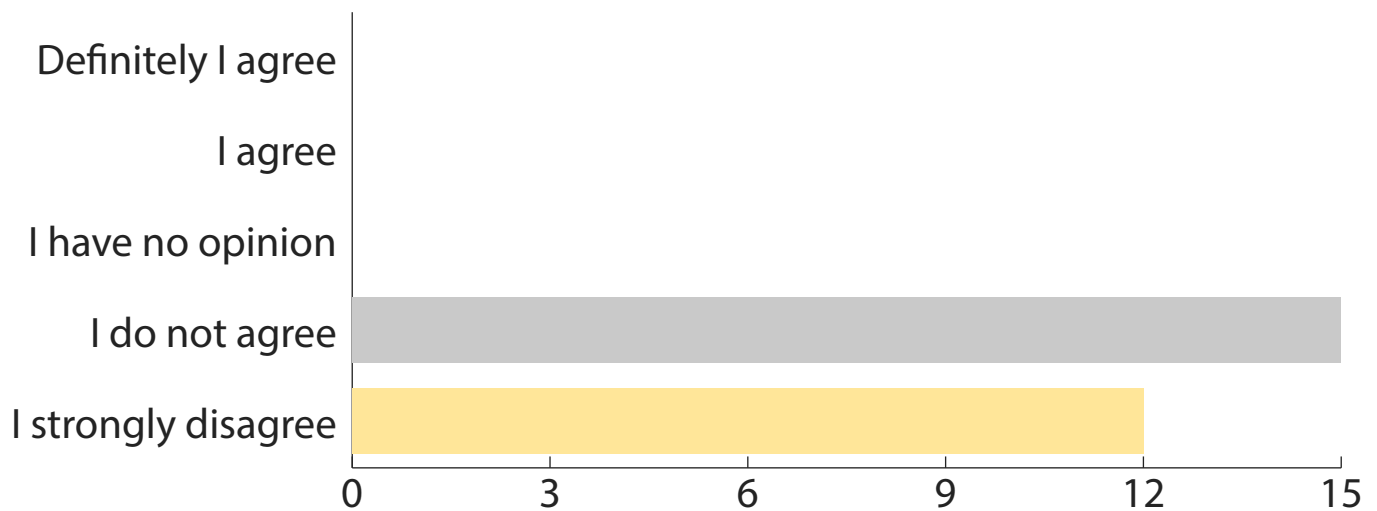
Am subliniat anterior că munca de grup nu era necesară succes dacă parerile sunt diferite. Din răspunsurile la sondaj putem observa că nu se simt eficienți și nici mulțumiți în munca de grup, poate asta tocmai pentru că refuză să colaboreze sau să-și exprime părerea atunci când sunt diferiți.

Graficul nr. 11: Când lucrez în grup, sunt eficient și mulțumit.



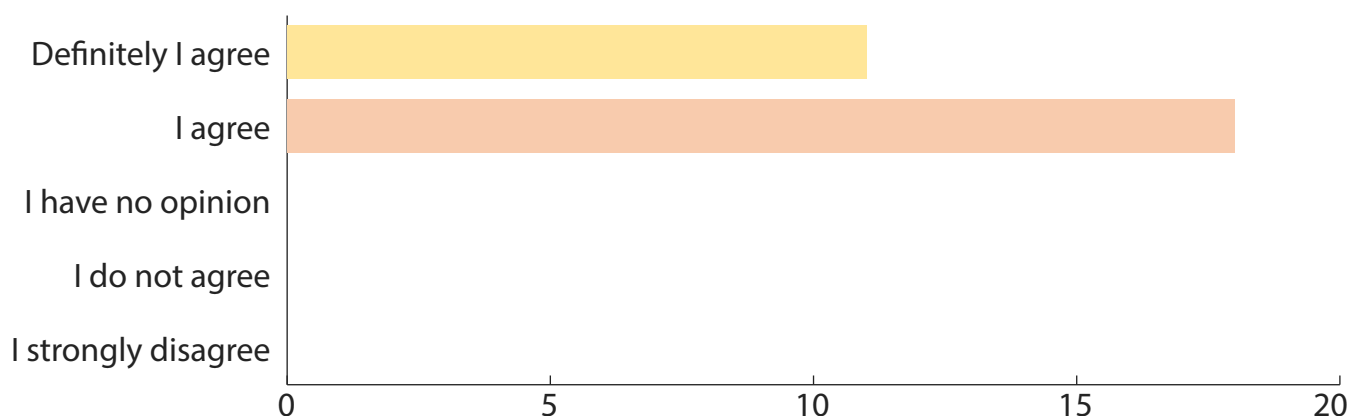
Marea majoritate a participanților știu că nu sunt buni la lucrul în echipă. Am văzut că a fost greu să lucrezi în grup. Când au adus-o în discuție la sfârșitul întâlnirii, cei mai mulți dintre ei au spus că au avut experiențe proaste cu grupuri în timpul copilăriei. Au fost în centre de zi unde trebuiau să lucreze în grup și au fost evaluați de grup și, uneori, terapeuții aveau favoriți și asta i-a făcut pe ceilalți să fie sau să se simtă lăsați pe dinafară.

Graficul nr. 12 : Cred că sunt bun la lucrul în echipă.



Respondenții au recunoscut că nu sunt buni în lucrul în echipă. Având în vedere experiențele practice în jocul statuii vii și crearea personajului, am putea spune că, fără ajutor extern, lucrul în grup pare dificil, dar deloc imposibil . După ce am văzut rezultatele în grup, ne gândim în continuare că, cu o coordonare adecvată, acești adulți ar putea lucra corect și eficient în grupuri.

Graficul nr. 13: Prefer să lucrez independent. Colaborarea cu ceilalți este dificilă pentru mine .



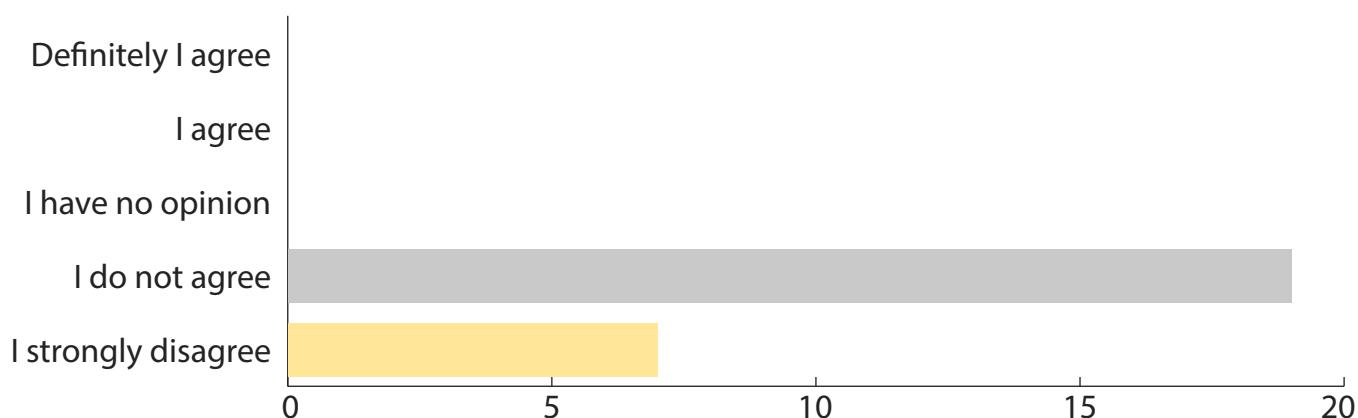
La întrebarea despre eficiența lor în funcție de echipă sau grup individual, respondenții au răspuns în sondaj că lucrează mai bine independent. Am vrut să știm de ce se întâmplă acest lucru deoarece, atunci când au fost întrebați despre cum reacționează la situații dificile, au spus că cer ajutor și nu se stresează. Cererea de ajutor este, în definiție, o muncă în echipă, așa că la sfârșitul grupului nostru am întrebat de ce este greu să lucrezi în echipă când de fapt ceri și lucrezi în echipă în momentele dificile. Majoritatea respondenților au răspuns că munca în echipă înseamnă lucrul la o sarcină împreună, nu rezolvarea unei probleme atunci când rezolvi o problemă care este un ajutor în viziunea lor. Iată ce am învățat că ceea ce definim ca lucru în echipă este interpretat diferit de către participanți. Dar aceasta a fost o perspectivă foarte bună, deoarece dezvoltarea competențelor soft este un proces indirect în proiectul nostru, așa că, dacă scopul este același, ar putea învăța indirect lucrul în echipă. Când lucrează la o sarcină, fiecare persoană are propriul lui ritm și acesta nu este întotdeauna același, unul dintre adulții cu tulburare obsesiv compulsivă a spus că pentru ea lucrul la o sarcină are anumiți pași și are nevoie de o anumită perioadă de timp și asta o face aproape imposibil pentru ea să lucreze în grup deoarece pentru ea în funcție de importanța sarcinii nerespectarea rutinelor poate provoca dureri fizice, anxietate sau atacuri de panică sau autovătămare. Un alt participant a explicat că a înregistrat progrese chiar și în primii ani numai în terapia unu-la-unu și nu-i place să lucreze în grupuri. Un alt participant a explicat că pentru el este foarte stresant să se poată concentra și să înțeleagă tot ce se întâmplă într-un grup din cauza problemelor sale de atenție.

3.7 Asertivitatea

Comportamentul asertiv este foarte important atunci când lucrezi cu grupuri, dar este și o abilitate necesară pentru viața de zi cu zi. Căci prin asertivitate ajungem să ne exprimăm sentimentele și totuși să nu facem rău celor din jur.

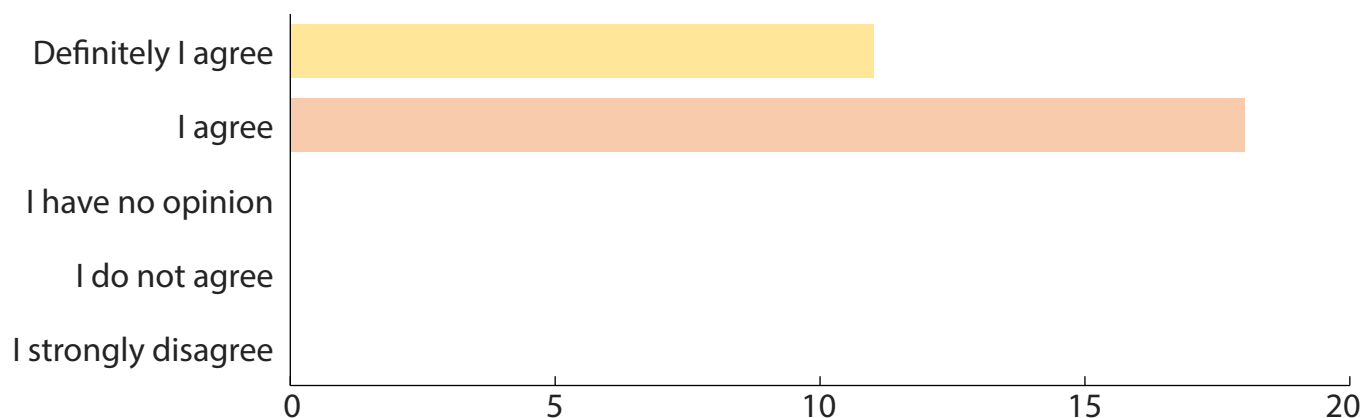
În timpul îndeplinirii sarcinilor comune, s-a remarcat că participanții și-au comunicat informațiile și opiniile într-o manieră explicită, prin opoziție, dar și mulți dintre ei au preferat să se retragă din activități și să „saboteze procesul” în mod pasiv agresiv. atitudine, renunțând la implementarea propriilor idei în favoarea altora, așa cum a fost exemplificat anterior în jocul statuilor.

Graficul nr. 14 : De obicei îmi pot exprima direct opiniile, chiar dacă alții nu sunt de acord.



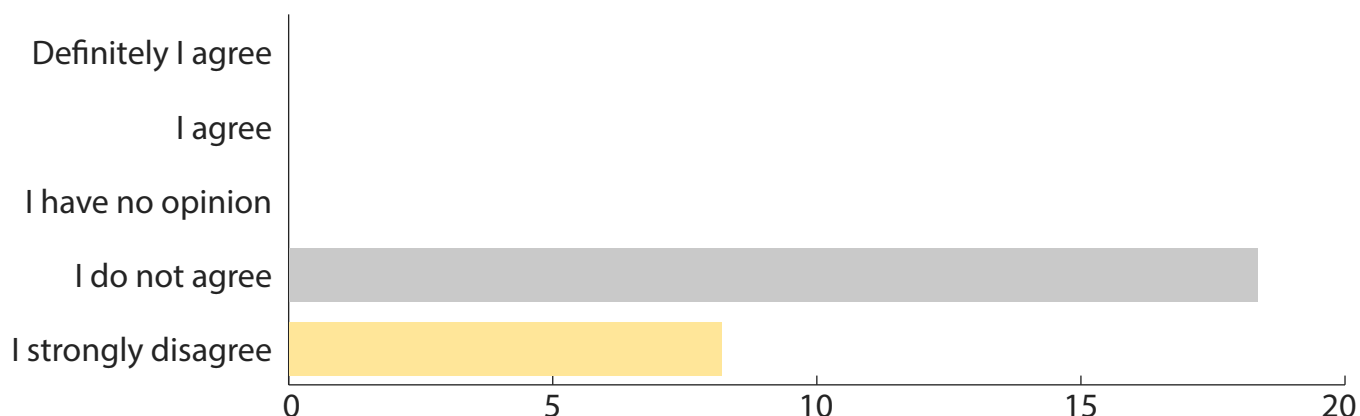
26 de participanți au declarat că nu își pot exprima opiniile în mod direct, chiar dacă alții nu sunt de acord cu celelalte răspunsuri. La studierea tabelului se poate observa că avem un total de 26 de răspunsuri, acest lucru se datorează faptului că unii dintre participanți nu au vrut să răspundă la aceste întrebări.

Graficul nr. 15: Sunt o persoană care cedează des.



Faptul că participanții cedează în fața grupului a fost exemplificat în capitolele precedente în timpul exercițiului de statuie și personalitate. Când au discutat subiectul despre dăruire, majoritatea participanților au declarat că sunt obișnuiți să nu aibă voce, să nu fie văzuți sau să fie întotdeauna tratați ca un străin. Drept urmare, au învățat că, dacă se află într-un loc în care oamenii îi văd, este mai bine să tacă și să fie acolo decât să spună ceva greșit. Mai mulți adulți au spus că lucrează în terapie cu specialistul pentru dezvoltarea stimei de sine și curajul de a vorbi, dar este încă greu atunci când lucrează cu grupuri de oameni cu care nu au mai lucrat până acum.

Graficul nr. 16: În unele situații îmi pierd uneori cumpătul și mă comport rău față de oameni.

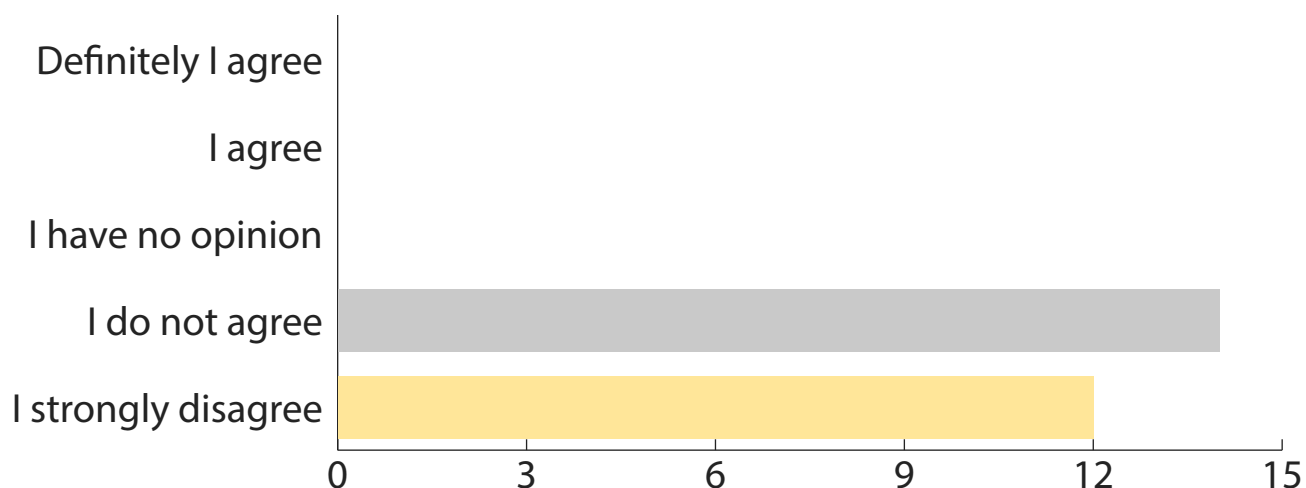


Chiar dacă în timpul exercițiilor și-au exprimat că nu sunt de acord sau s-au retras din activități, nu am observat o atitudine explicit agresivă sau abuzivă verbal în cele opt grupuri. Majoritatea participanților au avut răspunsuri pasive agresive, dar nu au țipat sau vorbit agresiv față de ceilalți participanți. Răspunsurile la chestionar susțin aceleași informații, nu tind să devină agresive.

3.8 Crearea unui climat de încredere și capacitatea de a empatiza

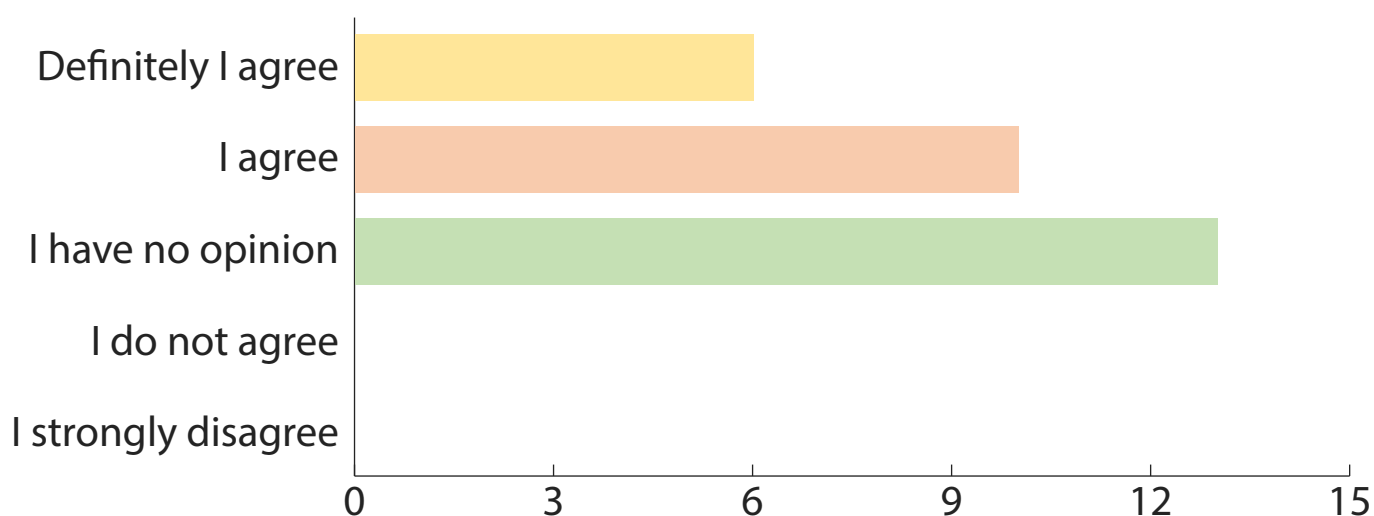
La întrebarea dacă le pasă sau nu de o atmosferă bună în grup, majoritatea respondenților au spus că nu le pasă de atmosfera de grup. Cu toate acestea, acestea par să contrazică cumva cu faptul că se retrag mai degrabă decât să vorbească într-un grup cu opinii diferite și nu își exprimă opiniile.

Graficul nr. 17: *Îmi pasă de o atmosferă bună în grup .*



Chiar dacă acest lucru ar putea părea contradictoriu, acest lucru se datorează faptului că atunci când nu îți exprimi opiniile și nu îți susții opiniile într-un grup, nu este pentru că dorești ca atmosfera de grup să fie bună, ci se datorează faptului că nu ai curajul sau stima de sine să vorbești. Deci, atunci când se retrag din activități sau sabotează pasiv agresiv procesul, nu este pentru că au în mod necesar interesele grupului în inimă, ci mai degrabă din cauza faptului că experiențele de viață i-au determinat să tacă mai degrabă decât să vorbească.

Graficul nr. 18: *Pot empatiza cu situațiile altora.*

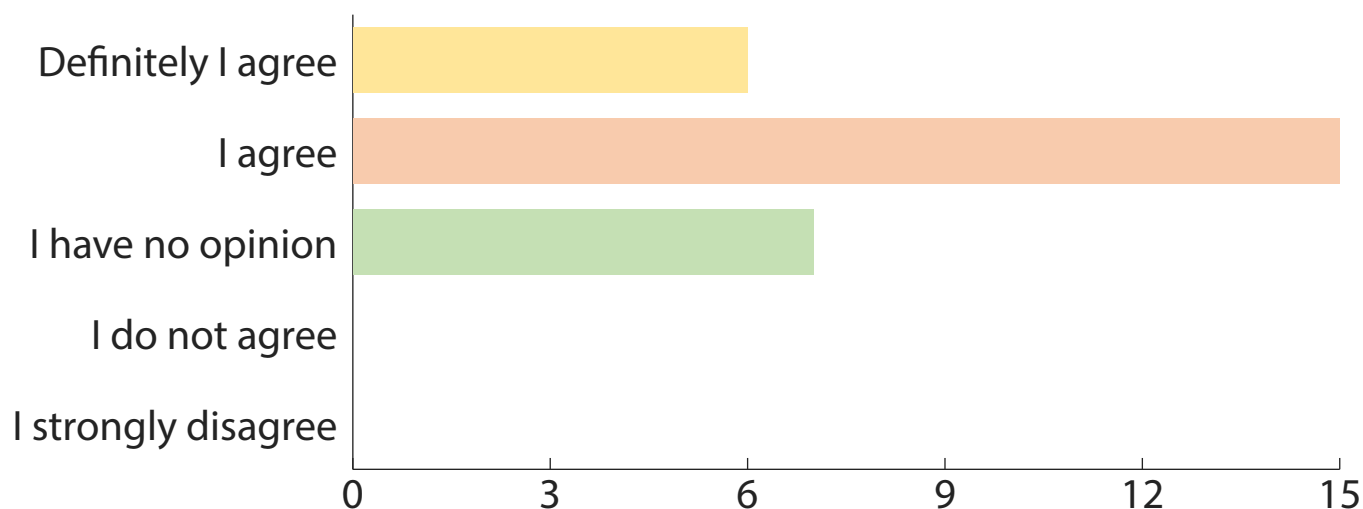


După cum s-a prezentat anterior în capitolul despre demonstrarea toleranței, ei s-ar putea să nu fie de acord cu toate opiniile și acțiunile membrilor echipei, dar participanții noștri au dovedit cu siguranță că empatia este unul dintre atributele lor. Ei simt despre sentimentele altora și ajută ori de câte ori este nevoie de ajutor. Când am început să discutăm despre tema creării unui climat de încredere cu participanții, toate cele trei grupuri au fost de acord că climatul de siguranță este responsabilitatea atât a formatorului, cât și a cursantului.

3.9 Depășirea prejudecăților, exprimarea respectului pentru oameni, diversitatea și nevoile acestora

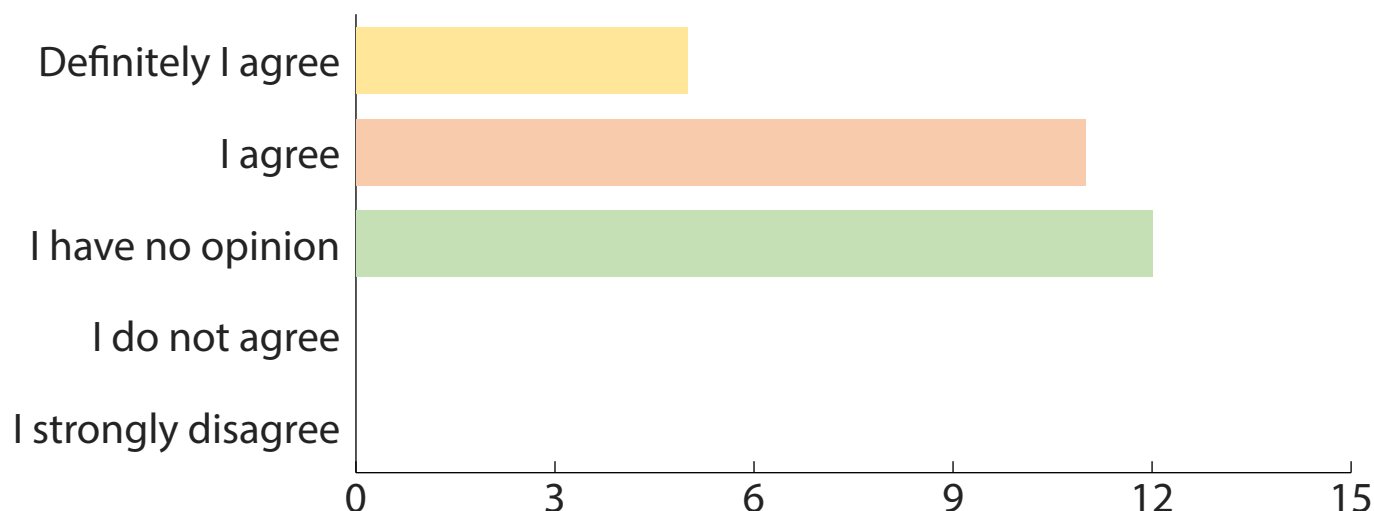
Participanții au înțeles de-a lungul vieții că este esențial să-i respecte pe toți așa cum sunt. În timpul activităților au arătat respect general pentru faptul că oamenii sunt diferiți. Argumentele prezentate de ei în capitolele precedente subliniază capacitatea lor de a accepta diversitatea „fiecare are ritmul lui” „nu suntem toți la fel”. Răspunsul la sondaj este în concordanță cu comportamentul, atitudinile și răspunsurile date în discuția de la finalul grupelor.

Graficul nr. 19: Respect alți oameni, diversitatea lor și nevoi.



Întrebați în timpul interviurilor despre diversitate și despre oameni care provin din alte țări, alte culturi sau religii, cei mai mulți dintre ei au exprimat că nu au nicio problemă cu asta. Toată lumea este diferită și toți avem un loc sub soare a fost unul dintre citatele oferite de un participant. Răspunsurile la sondaj arată că o majoritate nu este deranjată de alte culturi sau țări, dar, de asemenea, 12 respondenți nu au avut nicio părere despre asta

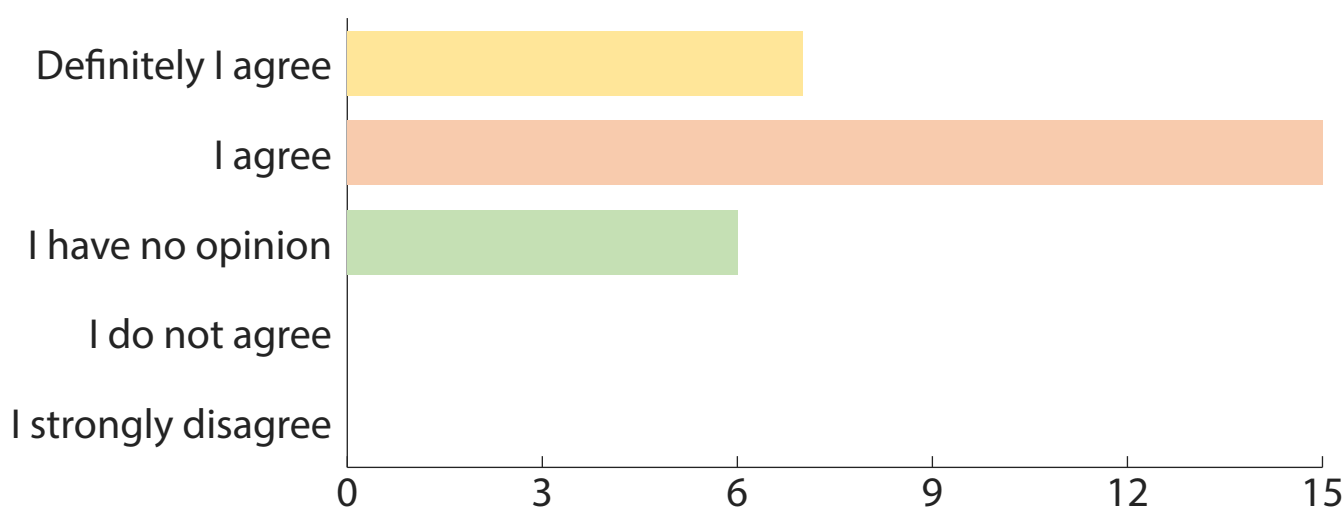
Graficul nr. 20: Nu mă deranjează faptul că oamenii sunt diferiți, de exemplu, vin din țări diferite sau culturi.



3.10 Identificarea propriilor oportunități

După cum am văzut în capitolele anterioare, respondenții noștri par să știe că abilitățile lor par să înțeleagă ce pot și nu pot face, dar, de asemenea, o parte dintre participanți au recunoscut că lucrează activ pentru a-și îmbunătăți abilitățile. Răspunsurile la sondaj sunt în concordanță cu atitudinile și informațiile primite în timpul grupurilor cu participanți.

Graficul nr. 21: Mă cunosc bine pe mine și pe propriile mele capacități.

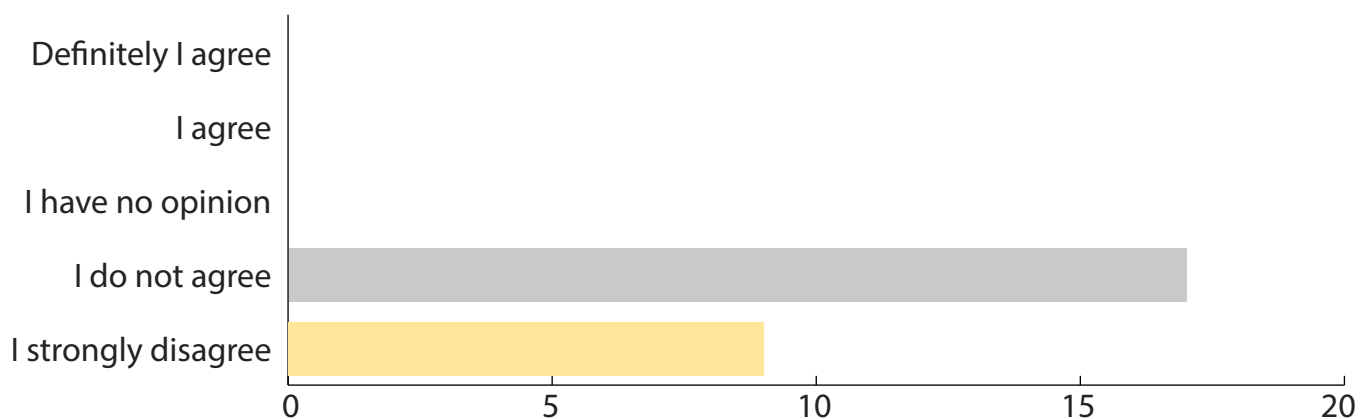


În timpul discuției, participanții au subliniat că identificarea propriilor capacități face parte din terapia lor de recuperare și unii dintre ei chiar au explicat că învățarea abilităților de viață independente a însemnat un proces de auto-descoperire, auto-cunoaștere și auto-vindecare.

3.11 Gândire critică

Atunci când vorbeau despre luarea deciziilor și evaluarea obiectivă a unei situații, participanții noștri au arătat că de cele mai multe ori, respectă ceea ce este dat sau respectă regulile impuse de moderator, liderul grupului sau părinți. Când am discutat subiectul la sfârșitul activității de grup, cei mai mulți dintre ei au spus în trecut, când erau copii, că nu aveau multe posibilități de a alege, așa că au luat ceea ce era ceea ce exista. În această epocă există mai multe drepturi decât au fost când erau mici, iar persoanele care trăiesc cu dizabilități au mai multe posibilități acum și încă procesul de luare a deciziilor nu era cu adevărat o posibilitate.

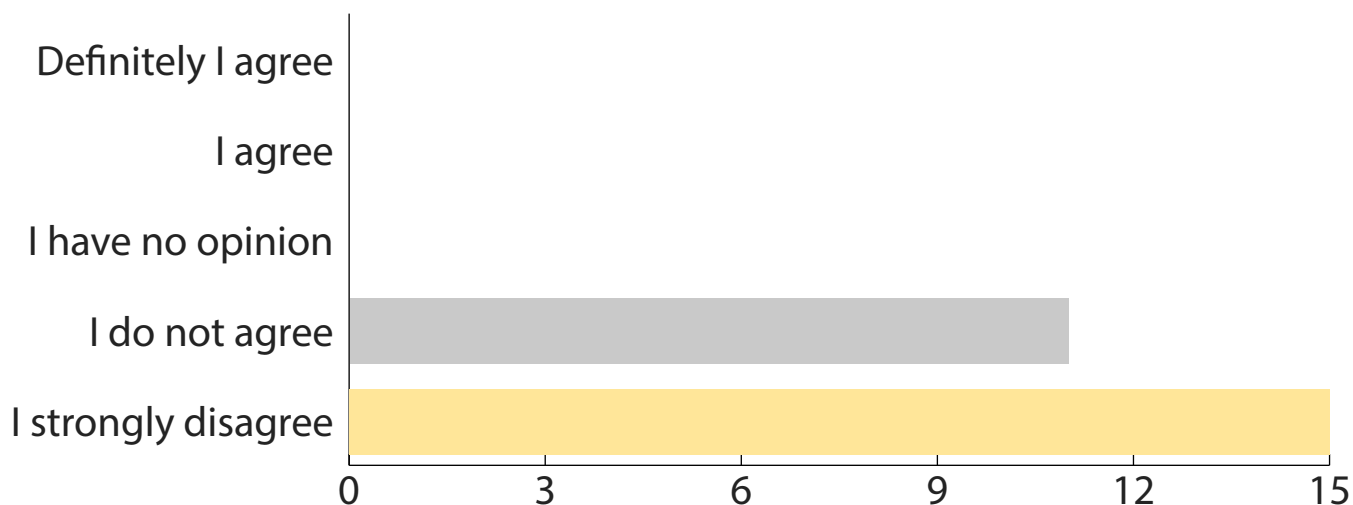
Graficul nr. 22: Când iau decizii, iau în considerare diverse argumente și încerc să evaluez situația în mod obiectiv.



3.12 Luarea deciziilor

Dat fiind faptul că de cele mai multe ori persoanele cu dizabilități nu ajung să ia decizii de la sine, întregul proces de luare a deciziilor le este străin. În sondaje, 26 de respondenți au declarat că au dificultăți în luarea deciziilor, iar alții nu au răspuns la această întrebare. În timpul atelierelor, participanții au trebuit să ia decizii atât în ceea ce privește exercițiul personal, cât și exercițiul statuii. Dar au trebuit să decidă și să spună ceea ce cred că le spune părerea. În România, în ultimii zece ani, promotorii drepturilor persoanelor cu dizabilități au luptat puternic pentru dreptul persoanei cu dizabilități de a lua propriile decizii. A nu fi folosit pentru a lua decizii poate îngreuna procesul de luare a deciziilor.

Graficul nr. 23: Nu am dificultăți în a lua decizii.

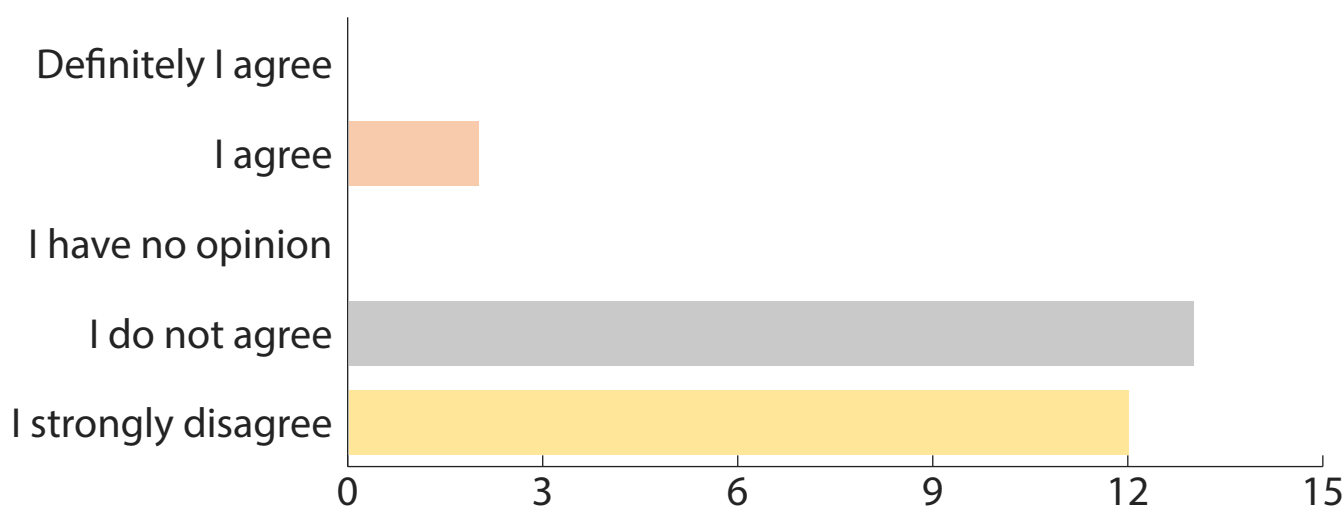


Participanții au recunoscut că au început să înțeleagă conceptul de luare a deciziilor în timpul educației lor independente, dar în realitate, de cele mai multe ori nu li s-a oferit posibilitatea de a lua decizii sau nu li s-a cerut ajutor pentru a-i lăsa pe alții să ia decizia în locul lor.

3.13 Definirea și stabilirea obiectivelor

Stabilirea obiectivelor pentru o persoană care trăiește cu dizabilități are o altă nuanță decât pentru o altă persoană care nu are dizabilități. Obiectivele pe care le poate stabili o persoană cu dizabilități sunt în mare parte legate de sprijinul comunitar, accesibilitatea la servicii, școli, locuri de muncă, dar mai ales de atitudinea oamenilor pe care îi întâlnesc. Am văzut în exerciții și am recunoscut și în alte capitole că participanții noștri tind să „meargă cu fluxul” fără a avea neapărat un scop sau un scop. Această lipsă de scop nu este rezultatul lipsei de interes de ele, ci din experiențele de viață anterioare de uși închise lipsă de accesibilitate și lipsă sau sprijin redus.

Graful nr. 24: Îmi pot stabili propriile obiective.



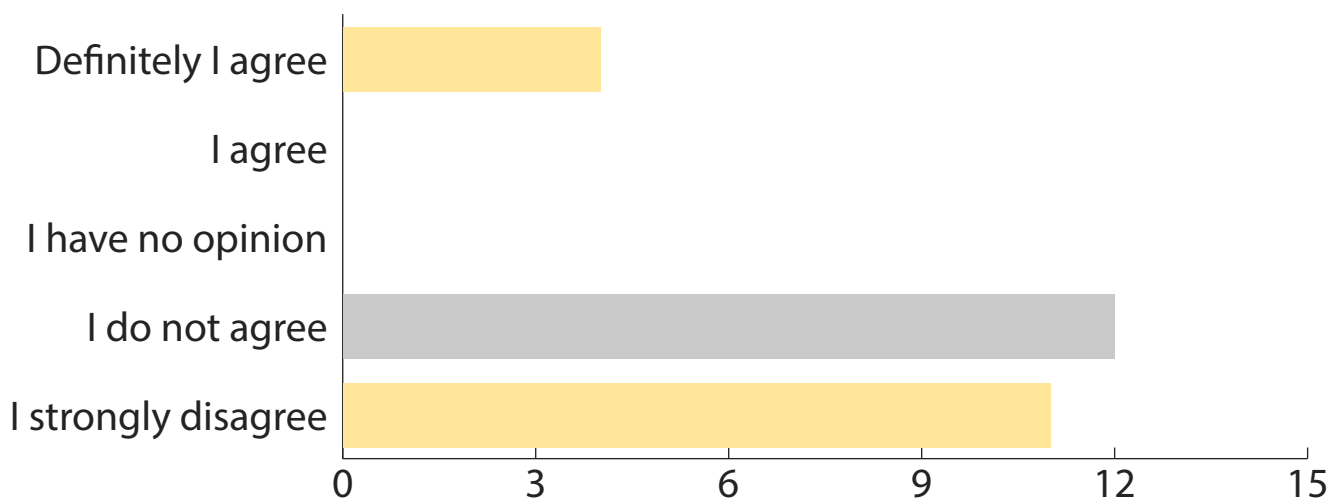
Rezultatele sondajului confirmă ceea ce am văzut ca acțiuni în timpul atelierelor. Adulții care trăiesc cu dizabilități recunosc că nu își pot stabili propriile obiective. În timpul discuțiilor au spus că acest lucru se datorează și faptului că unii dintre ei sunt dependenți și nu își pot face obiective pentru că nu pun instrumentele pentru a le atinge.

3.14 Motivarea pe sine pentru a acționa

Am văzut în timpul activităților că există câțiva lideri în grup, aceștia sunt adulți cu dizabilități care sunt obișnuiți să participe la grupuri de activități și care au fost încurajați încă din copilărie să lupte pentru visele lor - cel puțin asta au explicat în discuțiile de la sfârșitul orelor. Majoritatea participanților fac ceea ce li se spune sau nu se implică deloc în activități pe care nu le cunosc sau nu le sunt familiare, mai ales când ceilalți membri ai grupului par să aibă opinii diferite.

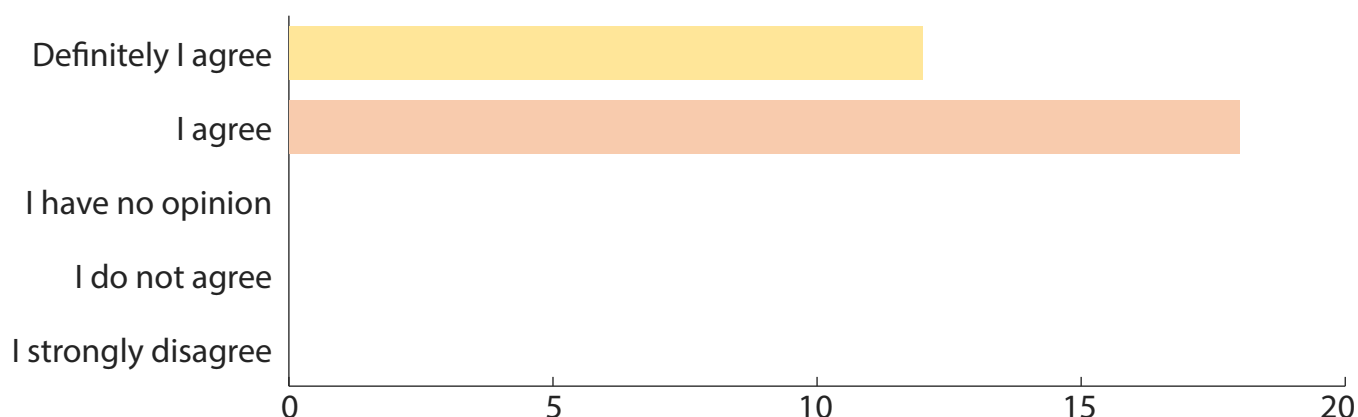
După cum sa explicat anterior în celelalte capitole, se pare că ar fi mai ușor să urmărești sau să fii pasiv agresiv decât să te motivezi să acționeze și să vorbească.

*Graficul nr. 25: Sunt o persoană foarte motivată.
scopului meu, mă retrag.*



Dacă ne uităm la răspunsurile primite în sondaj, răspunsurile arată că nu se consideră o persoană motivată și de cele mai multe ori când întâmpină obstacole se retrag. Am văzut acest lucru în capitolele anterioare și am înțeles care este semnificația obstacolelor.

*Graficul nr. 26: Când întâmpin obstacole în atingerea
scopului meu, mă retrag.*



4. Concluzii și recomandări, inclusiv bariere și nevoi

Pe baza analizei datelor colectate în timpul diagnosticului, nivelul competențelor sociale ale adulților cu dizabilități - (36 de adulți cu diferite tipuri de dizabilități) este prezentat în tabelul următor în funcție de nivelul lor de dezvoltare.

| | |
|---|---|
| <i>Competențe dezvoltate la un nivel înalt</i> | <ul style="list-style-type: none">- <i>comunicare constructivă în diverse medii,</i>- <i>exprimarea și înțelegerea diferitelor puncte de vedere,</i>- <i>negocierea și ajungerea la compromisuri,</i>- <i>face față stresului și frustrării,</i>- <i>depășirea prejudecăților, exprimarea respectului pentru oameni, diversitatea și nevoile acestora,</i> |
| <i>Competențele dezvoltate la un nivel scăzut</i> | <ul style="list-style-type: none">- <i>arătând toleranță,</i>- <i>gandire critica,</i>- <i>luarea deciziilor,</i>- <i>definirea și stabilirea obiectivelor,</i>- <i>motivându-se să acționeze.</i>- <i>identificarea propriilor posibilități,</i>- <i>și capacitatea de a empatiza</i>- <i>munca in echipa,</i>- <i>asertivitate,</i>- <i>crearea unui climat de încredere</i> |

După cum se poate observa, avem trei grupuri omogene și se pare că competențele mai puțin dezvoltate ale participanților la atelier sunt: manifestarea toleranței, gândirea critică, luarea deciziilor, definirea și stabilirea obiectivelor, motivarea să acționeze, identificarea propriilor posibilități, capacitatea de a empatiza, lucru în echipă, asertivitate, crearea unui climat de încredere.

Dacă analizăm principalele cauze ale competențelor lipsă sau mai puțin dezvoltate, se poate concluziona că, având în vedere statutul de accesibilitate, legile și așteptările și realitățile societății românești, cele trei competențe principale pe care trebuie să le lucrăm atunci când lucrăm cu adulți cu dizabilități sunt:

- Abilitatea de a lucra ca parte a unei echipe – grupurile de sprijin sunt o sursă excelentă pentru persoanele care trăiesc cu dizabilități, dar și dacă persoanele cu dizabilități învață să fie jucători de echipă, se pot integra cu ușurință în activități incluzive și pot obține resurse umane care să le ajute să se dezvolte. Odată ce înțeleg cum să fie într-o echipă, pot învăța să se asertiv, să vorbească cu ceilalți și să își exprime opiniile.

- Luarea deciziilor – am înțeles din grupurile de lucru că persoanele care trăiesc cu dizabilități nu știu să ia decizii sau îi lasă pe alții să le facă pentru că nu erau obișnuiți cu această activitate. Dacă învață cum să ia decizii, acest proces include implicit identificarea propriilor opțiuni, gândirea critică, definirea și stabilirea obiectivelor.

- Motivarea pe sine pentru a acționa – totul în viață începe cu o acțiune dacă vrem ca ceva să funcționeze, dacă dorim să creăm ceva, dacă dorim să mergem înainte, trebuie să acționăm. Din cauza experiențelor proaste pe care le-au avut în comunitățile lor și în școli sau în alte medii sociale, persoanele cu dizabilități tind să își dorească anumite lucruri pe care și le doresc sau au un plan sau un scop, dar nu sunt capabile să se motiveze să acționeze

Anexa nr. 1

| SCHEMA ATELIER - DIAGNOSTICUL COMPETENȚELOR SOCIALE | | | |
|---|--|--|--|
| PARTICIPANȚI: | <ul style="list-style-type: none"> - Polonia: 36 de adulți care locuiesc în zone periferice (12 persoane x 3 grupuri). - Italia: 36 de adulți cu nivel scăzut de educație (12 persoane x 3 grupuri). - România: 36 de adulți cu dizabilități (12 persoane x 3 grupuri). | | |
| FORMA CLASURILOR: | - Ateliere de diagnostic desfășurate folosind metoda design thinking. | | |
| CONDIȚII TEHNICE: | - Se recomandă desfășurarea atelierelor într-o sală care să permită participanților să se miște liber. Aranjamentul preferat permite liderului și participanților să stea într-un cerc, cu acces la mese. | | |
| OBIECTIVELE ATELIERULUI: | <ul style="list-style-type: none"> - Diagnosticarea competențelor sociale ale participanților la atelier. - Recunoașterea barierelor și nevoilor participanților în ceea ce privește competențele personale. - Colectarea materialelor pe baza cărora se vor întocmi rapoarte privind diagnosticarea barierelor și nevoilor și identificarea competențelor personale deficitare în rândul grupului țintă. | | |
| CURSUL ȘEDUNII | | | |
| EXERCITA | TIMP | DESCRIERE | GHIDURI METODOLOGICE |
| Chestionar. | 15 minute | Cursurile încep cu participanții completând un chestionar de sondaj (Anexa nr. 1: chestionar de sondaj) cu privire la opiniile lor despre propriile competențe sociale. | Sondajul trebuie distribuit participanților înainte de începerea etapei de prezentare a grupului și prezentarea liderului. |
| Introducere la cursuri. | 15 minute | Prezentatorul se prezintă pe scurt. Își descrie rolul, obiectivele și subiectul întâlnirii. Prezintă regulile și normele de grup aplicabile. Le notează pe un flipchart. | |

| | | | |
|-------------------|---------------------|---|--|
| | | <p>Exemple de reguli:</p> <ul style="list-style-type: none"> • discreție – nu dezvăluim detalii despre cine a făcut sau ce a spus în timpul orelor persoanelor din afara grupului; • Suntem obligați să ne respectăm și să ne tolerăm autonomia (nu facem presiune, nu judecăm, nu interpretăm) • permitem fiecăruia să-și păstreze părerea (nu discutăm , nu convingem pe cineva că cineva greșește); • ne concentrăm pe ceea ce se întâmplă „aici și acum”; nu vorbim de absenți; • doar o singură persoană vorbește mereu, noi vorbim unul câte unul (unul vorbește - restul ascultă); • Obstacolele au prioritate dacă cineva este deranjat de ceva în condiții externe, de exemplu, este înfundat, sau simte un disconfort semnificativ, de exemplu, are dureri de cap și doresc să ia o pastilă, vorbesc despre asta deschis și iau măsurile adecvate. | |
| <i>Integrare.</i> | <i>30 de minute</i> | <p><i>Exercițiile de integrare în grup sunt selectate de fiecare dată în funcție de nevoi.</i></p> <p><i>În cazul grupurilor formate din persoane care se cunosc, sugerăm ca fiecare participant să se prezinte pe scurt și să spună câteva propoziții despre sine. În cazul grupurilor compuse din persoane care nu au avut contact între ele înainte, este indicat să se introducă un exercițiu suplimentar.</i></p> <p><i>În acest caz puteți utiliza:</i></p> <p>Exercițiul 1 „Interviu în perechi”</p> <p><i>Oamenii pot alege liber perechi.</i></p> <p><i>Ele sunt împărțite în persoana A și B. Sarcina persoanei A este de a oferi persoanei B cât mai multe informații despre ei înșiși. Sarcina persoanei B este să-și amintească cât mai mult posibil din aceste informații.</i></p> | |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | <p>După 5 minute, participanții își schimbă rolurile.</p> <p>Instructorul sugerează domeniul de informare de care aveți nevoie pentru a obține:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interesele interlocutorului, • Ce face o persoană cel mai des duminică dimineața • Ce materie de la școală este cea mai interesantă pentru o anumită persoană, • Cine și-ar dori persoana respectivă să fie în viitor, • Dacă o persoană ar putea să-și evoce o educație și un care ar fi acestea? <p>Pe forum, fiecare persoană oferă cel puțin cinci dintre cele mai interesante informații pe care le-a aflat despre partenerul său.</p> <p>Exercițiul 2 „Nume și adjectiv”</p> <p>Liderul se prezintă dându-și numele și un adjectiv care îl descrie, începând cu prima literă a numelui său, de exemplu <i>Viola veselă</i>, <i>Renata veselă</i>, <i>Asia ambițioasă</i> etc. Apoi le cere oamenilor să facă același lucru.</p> <p>Exercițiul 3 „Arborele”</p> <p>Moderatorul împarte participanții în două grupuri. Fiecare grup desenează contururile unui copac pe un flipchart mare. Sarcina participanților este să noteze în interiorul copacului 10 lucruri care îi leagă (ceea ce tuturor din grup le place, nu le place, au sau nu au), de exemplu <i>tuturor ne place vara</i>, <i>niciunul dintre noi nu are un câine</i>.</p> <p>Apoi, sarcina grupului este să scrie, în afara conturului arborelui desenat, 5 lucruri care sunt specifice doar unei anumite persoane din grup, de exemplu <i>doar el a fost în vacanță</i>, <i>doar el poate coase</i>. În continuare, listăm caracteristicile de diferențiere pentru fiecare membru al grupului. După ce grupurile își termină munca, își prezintă rezultatele pe forum.</p> | |
|--|--|---|--|

| | | | |
|-------------------------------------|-----------------------------|---|---|
| <p><i>Crearea personajelor.</i></p> | <p><i>30 de minute</i></p> | <p><i>Participanților li se dă sarcina de a crea personaje.</i></p> <p><i>Un personaj este un personaj fictiv care reprezintă o persoană care aparține aceluiași grup din care provin participanții la cursuri, adică adulții:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>• ocuind în zone periferice</i> <i>• nivel scăzut de educație</i> <i>• cu dizabilități.</i> <p><i>Personajul poate fi descris, desenat, lipit, de exemplu din ziare.</i></p> <p><i>Grupul stabilește aranjamente contractuale pentru persoane:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>• prenume și prenume,</i> <i>• domiciliu,</i> <i>• vârstă,</i> <i>• interese,</i> <i>• cu cine locuiește</i> <i>• activitate profesională,</i> <i>• cu ce probleme se confruntă,</i> <i>• ceea ce îi place să facă</i> <i>• care sunt scopurile, dorințele, nevoile lui,</i> <i>• de ce este ea fericită, mândră etc.</i> <p><i>Grupul prezintă personajul creat. Liderul îl plasează într-un loc vizibil.</i></p> | <p><i>Persona creată va facilita participanților să-și identifice nevoile și nevoi și bariere în domeniul competențelor sociale.</i></p> <p><i>Pentru mulți oameni, a vorbi direct despre ei înșiși este dificil. Referirea la un personaj fictiv care reflectă caracteristicile grupului va face munca mult mai ușoară.</i></p> <p><i>În fiecare țară, se creează o persoană care este în concordanță cu grupul țintă.</i></p> <p><i>În cazul grupurilor formate doar din femei, creăm o persoană feminină.</i></p> <p><i>În cazul grupurilor formate doar din bărbați, creăm o persoană</i></p> |
| <p><i>Sarcina pentru grup.</i></p> | <p><i>120 de minute</i></p> | <p><i>Sugestii de exerciții:</i></p> <p><i>Exercițiul 1</i></p> | |

| | | |
|--|--|--|
| | <p><i>Sarcina grupului este să dezvolte și să creeze un joc (tabletă, cărți etc.). Tema jocului este promovarea zonei în care locuiesc participanții. Poate fi întreaga regiune, o zonă selectată sau un anumit oraș.</i></p> <p><i>Jocul trebuie să aibă:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>instrucțiuni care explică regulile,</i> • <i>tablă, cărți sau alte elemente de joc,</i> • <i>o scurtă descriere a modului în care jocul va contribui la promovarea zonei selectate.</i> <p><i>Participanților li se oferă materiale auxiliare, inclusiv: hârtie colorată și albă, carton, benzi, lipici, foarfece, vopsele, hârtie absorbantă, ziare și plastilină.</i></p> <p><i>Sarcina poate fi considerată finalizată atunci când grupul prezintă liderului jocul și premisa acestuia și are loc un joc scurt.</i></p> <p>Exercițiul 2</p> <p><i>Grupul urmează să pregătească punerea în scenă a oricărui basm cunoscut, de exemplu „Scufița Roșie”, „Cenușăreasa”, „Puss in Boots”. Prezentatorul oferă următoarele îndrumări:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>spectacolul trebuie să dureze cel puțin 10 minute,</i> • <i>toți participanții trebuie să ia parte activ la prezentarea basmului,</i> • <i>conținutul unui basm cunoscut poate fi modificat, de exemplu prin adăugarea de personaje suplimentare sau schimbarea finalului,</i> • <i>o condiție necesară este realizarea scenografiei și a costumelor,</i> • <i>spectacolul poate fi, de exemplu, un spectacol de păpuși sau un musical.</i> <p><i>Participanților li se pun la dispoziție materiale auxiliare, printre care: hârtie colorată și albă, carton, benzi, lipici, foarfece, vopsele, hârtie absorbantă, ziare, plastilină, bețișoare, panglici de material textil, recuzită, materiale.</i></p> <p><i>După terminarea lucrărilor, participanții prezintă povestea pregătită pe forumul grupului.</i></p> | <p><i>Exercițiul este partea principală a atelierului. Ar trebui adaptat la capacitățile grupului. Vă rugăm să rețineți că atunci când îl implementează, participanții ar trebui să folosească cum cel mai mare număr de competențe sociale.</i></p> <p><i>Instructorul poate alege unul dintre exercițiile propuse sau le poate folosi pe al său.</i></p> <p><i>După explicarea regulilor și a cursului exercițiului, rolul liderului ar trebui limitat la minim.</i></p> <p><i>Liderul observă munca și încearcă să tragă propriile concluzii despre nivelul competențelor sociale individuale.</i></p> <p><i>Ceea ce este important este munca independentă a participanților și utilizarea de către aceștia a diferitelor competențe sociale pentru a îndeplini sarcina.</i></p> <p><i>Liderul sprijină participanții dacă este necesar.</i></p> |
|--|--|--|

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | <p>Exercițiul 3</p> <p><i>Liderul împarte grupul în 5 echipe. El împarte rolurile și distribuie formulare care le descriu - un formular pentru o echipă. El dă ordinul: "Reprezentați 5 entități sociale diferite. Conform descrierii situației cuprinse în formulare, trebuie să atingeți obiectivele organizației "dvs.". În acest scop, luați în considerare posibilitatea de a coopera cu alte entități care sunt în această cameră.</i></p> <p><i>Exercițiul poate fi considerat finalizat atunci când participanții raportează că au ajuns la un consens sau când decid împreună că cooperarea nu este posibilă.</i></p> <p><i>Participanții primesc materiale suport, inclusiv: hârtie colorată și albă și markere.</i></p> | |
|--|--|---|--|

| | | | |
|----------------|----------------------|---|--|
| <p>Rezumat</p> | <p>60 de minute.</p> | <p>Liderul începe un rezumat al activității comune a participanților. El vă cere să vă împărtășiți reflecția.</p> <p>Etapa 1 Discuție moderată</p> <p>Conduce discuții moderate în care poate folosi întrebări:</p> <ul style="list-style-type: none"> • În ce măsură ai reușit să duci la bun sfârșit sarcina? • Ești mulțumit de rezultatele muncii tale? • Ce v-a făcut mai ușor să lucrați împreună? • Ce a făcut munca mai dificilă? • Ce competențe au fost utile în îndeplinirea sarcinii? • Ce competențe au fost insuficiente sau lipseau la îndeplinirea sarcinii? • Ce competențe ar merita crescute? <p>Dacă participanții nu sunt dispuși să participe la discuție sau declarațiile lor sunt laconice și rare în conținut, moderatorul se poate referi la personajele dezvoltate. Participanții ar trebui apoi să fie rugați să-și imagineze că aceste persoane au luat parte la exercițiu și li se cere să răspundă în legătură cu personajele.</p> <p>Etapa 2 Axa de competențe</p> <p>Liderul pune bandă pe podea/perete. Marchează simbolul „100%” la un capăt și simbolul „0%” la celălalt capăt. Participanții primesc 16 foi de hârtie A4 cu competențele enumerate (Anexa nr. 3: competențe). Liderul le cere participanților să-și plaseze competențele împreună pe o linie, ilustrând nivelul lor în timp ce îndeplinesc o sarcină comună.</p> <p>După finalizarea exercițiului, instructorul pune întrebări suplimentare pentru a obține informații despre motivele pentru care unele competențe sunt mai mult și altele mai puțin dezvoltate. Ce bariere și nevoi au adulții în acest sens?</p> | <p>Rezumatul va consta în reflecția participanților asupra competențelor pe care le-au folosit în timp ce au lucrat împreună pentru a finaliza sarcina, care este nivelul lor, ce competențe ar trebui consolidate etc.</p> <p>Pe baza propriei observații a participanților, liderul trage concluzii despre barierele, nevoile și cele mai deficitare competențe sociale.</p> |
|----------------|----------------------|---|--|

| | | | |
|------------------------|--|---|---|
| | | <p>Etapa 3 Brainstorming – generarea de idei</p> <p>Participanții se gândesc împreună la idei despre cum adulții pot îmbunătăți competențele sociale în timp ce învață „indirect”. Grupul se concentrează pe competențele pe care le evaluează ca fiind cel mai puțin dezvoltate. Profesorul vă cere să indicați subiectele orelor care ar fi interesante și ar contribui la creșterea competențelor.</p> | |
| Exerciții suplimentare | | <p>Sugestii de exerciții:</p> <p>Exercițiul 1</p> <p>Liderul se ridică în picioare și efectuează o mișcare simplă - de ex. bate din palme. Apoi, următorul jucător repetă mișcarea și o adaugă pe a sa. Fiecare persoană din grup face la fel. Jocul se joacă fără cuvinte, iar dacă cineva spune chiar și un cuvânt, este în afara jocului.</p> <p>Exercițiul 2</p> <p>O persoană părăsește camera, iar ceilalți aleg un adjectiv, de exemplu încet. Când persoana se întoarce, trebuie să ghicească un anumit adjectiv, așa că le cere tuturor să se comporte în acest fel. Apoi exercițiul se repetă cu un alt adjectiv.</p> <p>Exercițiul 3</p> <p>Împărțim grupul în trei echipe. Liderul arată o cupă și explică că sarcina echipelor va fi să vină cu cât mai multe utilizări neconvenționale pentru cupă. Grupurile lucrează la timp. Conducătorul măsoară 3 minute, iar grupurile notează pe bucăți de hârtie diferitele utilizări ale căni (ex. scrumiera, ghiveciul, paharul de măsurat pentru produse vrac, scuipator, cercel, pălărie, spatulă etc.). După 3 minute măsurate de către antrenor, grupurile își termină munca. Apoi citesc, pe rând, câte o utilizare a paharului. Dacă utilizarea cupei este identică, aceasta este</p> | <p>Exercițiile sunt o formă suplimentară de lucru în timpul atelierului.</p> <p>Dacă vor fi folosite depinde de gazdă. Ele pot fi folosite pentru a îmbunătăți atmosfera în timpul unei întâlniri, pentru a crește nivelul de angajament și concentrare sau pentru a integra grupul. Merită să le folosiți în situațiile în care participanții arată o scădere a energiei și a dorinței de a lucra.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>Exercițiul 4</p> <p><i>Liderul le cere participanților să construiască împreună o clădire prin unirea și adoptarea unor poziții caracteristice. Ele pot fi: un pod suspendat, o navă, o antenă, un templu, o bibliotecă.</i></p> <p>Exercițiul 5</p> <p><i>Liderul le cere participanților să imite mișcările diferitelor păsări, cum ar fi o rață, un porumbel sau o macara, deplasându-se prin cameră și imitând sunete</i></p> <p>Exercițiul 6</p> <p><i>Prezentatorul cere fiecărui participant să se prezinte furnizând trei informații despre ei înșiși. Acestea pot fi povești din trecut, realizări, trăsături de caracter. Dintre acestea, două informații ar trebui să fie adevărate, iar a treia ar trebui să fie falsă. Sarcina grupului este să ghicească care dintre informațiile prezentate este falsă. Dacă grupul nu își exprimă consensul, se poate introduce un vot. La final, cel care vorbește explică ce informații sunt adevărate și ce nu.</i></p> | |
|--|--|--|

Anexa nr. 1: chestionar de anchetă

CHESTIONAR

Citiți cu atenție următoarele propoziții. Luați în considerare cât de bine vă descriu ei și comportamentul dvs. Scrieți un răspuns de la 1 la 5, în funcție de dacă sunteți de acord sau nu cu afirmația:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------------------|-------------------------|---------------------------|----------------------|-----------------------------------|
| <i>Nu sunt puternic de acord</i> | <i>nu sunt de acord</i> | <i>nu am nicio opinie</i> | <i>Sunt de acord</i> | <i>Cu siguranta Sunt de acord</i> |

| Nu | ÎNTREBĂRI | REZULTATE |
|-----------|--|------------------|
| 1 | <i>Cred că abilitățile mele de comunicare sunt bine dezvoltate.</i> | |
| 2 | <i>Pot vorbi efectiv despre politică și religie chiar și cu oameni cu opinii diferite.</i> | |
| 3 | <i>Prefer să lucrez independent. Colaborarea cu ceilalți este dificilă pentru mine.</i> | |
| 4 | <i>Într-un grup de oameni care au opinii diferite decât mine, de obicei nu mă pronunț.</i> | |
| 5 | <i>Când rezolv o problemă, încerc să fac compromisuri.</i> | |
| 6 | <i>Când întâmpin obstacole în atingerea scopului meu, mă retrag.</i> | |
| 7 | <i>Sunt un bun negociator.</i> | |
| 8 | <i>În situații dificile, sunt calm și calm.</i> | |
| 9 | <i>Mă descurc bine cu stresul și frustrarea.</i> | |
| 10 | <i>Cred că sunt bun la lucrul în echipă.</i> | |
| 11 | <i>De obicei, îmi pot exprima direct opiniile, chiar dacă alții nu sunt de acord.</i> | |
| 12 | <i>În unele situații uneori îmi pierd cumpătul și mă comport rău față de oameni.</i> | |
| 13 | <i>Sunt o persoană care cedează des.</i> | |
| 14 | <i>Îmi pasă de o atmosferă bună în grup.</i> | |

| | | |
|----|--|--|
| 15 | <i>Pot empatiza cu situațiile altora.</i> | |
| 16 | <i>Respect pe ceilalți oameni, diversitatea și nevoile lor.</i> | |
| 17 | <i>Nu mă deranjează faptul că oamenii sunt diferiți, de exemplu provin din țări sau culturi diferite..</i> | |
| 18 | <i>Mă cunosc bine pe mine și pe propriile mele capacități.</i> | |
| 19 | <i>Când iau decizii, iau în considerare diverse argumente și încerc să evaluez situația în mod obiectiv.</i> | |
| 20 | <i>Nu am dificultati in a lua decizii.</i> | |
| 21 | <i>Îmi pot stabili propriile obiective.</i> | |
| 22 | <i>Sunt o persoană foarte motivată.</i> | |
| 23 | <i>Sunt o persoană care arată o toleranță ridicată față de ceilalți.</i> | |
| 24 | <i>Îmi pot exprima părerile în compania unor persoane care nu sunt de acord cu mine.</i> | |
| 25 | <i>Când întâlnesc un obstacol care mă împiedică să-mi ating obiectivele, mă enervez și mă supăr.</i> | |
| 26 | <i>Când lucrez în grup, sunt eficient și mulțumit.</i> | |

Contact us

Ul. Plac Śreniawitów 9/1,
35 – 032 Rzeszów

E : erasmussfc@gmail.com

P : + 48 501 777 606

W : www.smartlyforcompetences.eu
