

UN MODEL PENTRU DEZVOLTAREA ȘI CERTIFICAREA COMPETENȚELOR SOCIALE ALE ADULȚILOR

Versiune preliminară - ROMÂNIA

Finanțat de Uniunea Europeană. Opiniile și punctele de vedere exprimate sunt însă exclusiv ale autorului (autorilor) și nu reflectă neapărat opiniile Uniunii Europene sau ale Agenției Executive pentru Educație și Cultură (EACEA). Nici Uniunea Europeană, nici EACEA nu pot fi trase la răspundere pentru acestea.

CUPRINS

Partea 1: METODĂ DE DIAGNOSTIC ȘI VALIDARE A REZULTATELOR ÎNVĂȚĂRII PENTRU COMPETENȚE: „LUAREA DECIZIILOR”	2
1.1. Scenariu de antrenament „Rădăcinile alegerii – Încredere crescândă în fiecare decizie”	3
1.2. Diagnostic	25
1.3. Validare.....	27
1.3.1. Auto-reflecție a participanților la training.....	27
1.3.2 Observație	29
1.3.3 Sarcină practică (bazată pe simulare)	35
Partea 2: METODA DE DIAGNOSTICARE ȘI VALIDARE A REZULTATELOR ÎNVĂȚĂRII PENTRU COMPETENȚE: „A SE MOTIVA SĂ ACȚIONEZE”	38
2.1. Scenariu de antrenament „Întorcându-se spre Soare – Găsind curajul de a începe”	39
2.2. Diagnostic	60
2.3 Validare.....	62
2.3.1. Auto-reflecție a participanților la training.....	62
2.3.2. Observație	64
2.3.3. Sarcină practică (bazată pe simulare)	70
Partea 3: METODA DE DIAGNOSTICARE ȘI VALIDARE A REZULTATELOR ÎNVĂȚĂRII PENTRU COMPETENȚE: „A FI PARTE DINTR-O ECHIPĂ”	73
3.1. Scenariu de antrenament „O grădină, multe mâini – Învățând să creștem împreună”	74
3.2. Diagnostic	91
3.3. Validare.....	93
3.3.1. Auto-reflecție a participanților la training.....	93
3.3.2. Observație	95
3.3.3. Sarcină practică (bazată pe simulare)	100
MICRO-CREDENȚIALE	103

***Partea 1: METODĂ DE DIAGNOSTIC ȘI VALIDARE A REZULTATELOR ÎNVĂȚĂRII PENTRU COMPETENȚE:
„LUAREA DECIZIILOR”***

1.1. Scenariu de antrenament „Rădăcinile alegerii – Încredere crescândă în fiecare decizie”

PROGRAMUL CURSURILOR DE FORMARE DESFĂȘURATE ÎN RMACH „MODEL PENTRU DEZVOLTAREA ȘI CERTIFICAREA COMPETENȚELOR ADULȚILOR - MODEL INCLUSIV PENTRU PERSOANELE CU DIZABILITĂȚI”	
COMPETENȚĂ DE PRINCIPALĂ DEZVOLTATĂ ÎN TIMPUL ATELIERULUI:	Luarea deciziilor,
PARTICIPANȚI :	12 adulți cu diverse dizabilități (3 grupuri × 12 persoane)
FORMA ȘI TITLUL CURSURILOR :	Ateliere intitulate: „Rădăcinile alegerii – Încredere crescândă în fiecare decizie”.
CONDIȚII TEHNICE :	Mediu: Un spațiu de grădinărit interior sau exterior sigur și accesibil, care să se adapteze tuturor nivelurilor de mobilitate. Spațiul include straturi de grădină, grădini în containere sau plante interioare la masă. Trebuie să existe acces la apă (robinet, furtun, stropitoare) și locuri confortabile. Decorul ar trebui să permită lucrul în grup, implicarea senzorială și reflecția individuală, adaptabil la condițiile meteorologice. Locuri și mobilitate: Locuri în semicerc sau circulare pentru a promova vizibilitatea, participarea egală și comunicarea. Aleile și mobilierul trebuie să permită o navigare sigură pentru participanții care utilizează scaune cu roțile sau dispozitive de mobilitate. Ar trebui să fie disponibile locuri flexibile și zone de odihnă liniștite. Unelte și instalare de grădinărit: • Paturi înalte, recipiente sau ghivece potrivite pentru utilizare pe masă sau la nivelul solului • Unelte adaptive: mânere ușoare, ergonomice sau ușor de prins • Stropitoare cu mecanisme de declanșare

- Mănuși de grădinărit în diferite mărimi
- Sol, compost, îngrășământ organic
- Semințe și răsaduri: legume, ierburi, flori
- Etichete și marcaje pentru plante cu simboluri sau coduri de culoare
- Instrucțiuni vizuale pentru etapele de plantare

Mijloace de învățare și comunicare:

- Programe vizuale și planuri zilnice codificate prin culori
- Fișe de lucru simbolice și elemente vizuale de secvențiere
- Jurnale de grădinărit cu opțiuni de desen/scriere
- Instrumente de identificare a plantelor, imprimate sau pe bază de tabletă
- Diagrame de dispoziție/energie pentru autoevaluarea emoțională

Materiale de susținere și reflectorizante:

- Fișe „Profilul plantei mele” – îi ajută pe participanți să reflecteze asupra propriilor nevoi, puncte forte și roluri în grup.
- Forme de flori motivaționale – folosite pentru a exprima ceea ce îi dă fiecărei persoane curajul de a acționa.
- Postere pentru grădina de echipă – panouri vizuale comune care arată ce a plantat sau planificat grupul împreună.
- Postere cu reguli vizuale – simboluri și imagini care explică normele grupului în mod clar și accesibil.
- Fișe cu povești incluzive despre grădinărit – povești scurte, ilustrate, despre grădinari diverși, care să inspire reflecție.

Instrumente opționale de îmbogățire:

- Ierburi, flori parfumate și probe de sol texturat pentru stații senzoriale

	• Piese de „puzzle de grădină” pentru a simboliza munca în echipă • „Am încercat ceva nou azi!” panouri sau stickere cu feedback vizual
REZULTATE DE ÎNVĂȚARE PREVIZUITE ÎN DOMENIUL TEMATIC AL ATELIERULUI:	CUNOȘTINȚE • enumeră uneltele de grădinărit de bază și utilizările lor • identifică tipurile comune de plante și nevoile lor de îngrijire de bază (lumină solară, apă, sol) • descrie cum pot fi proiectate grădinile pe baza nevoilor plantelor și a colaborării în grup • explică modul în care grădinăritul poate reflecta identitatea culturală, punctele forte personale și munca în echipă • prezintă principiile grădinăritului cu zero deșeuri • recunoaște că grădinăritul incluziv aduce beneficii sănătății mintale, conexiunii și dezvoltării personale APTITUDINI ȘI ATITUDINI (<i>legate doar de luarea deciziilor</i>) • selectează instrumente și tehnici adecvate în funcție de nevoile plantei și ale nevoilor personale • identifică și potrivește plantele cu condițiile (lumină, apă, anotimp) • ia decizii mici, dar încrezătoare (de exemplu, „Vreau să cultiv mentă”) • alege practici de grădinărit cu deșeuri reduse (reutilizarea ghivecelor, compostarea, împărțirea semințelor) • își exprimă preferințele personale și îi sprijină pe colegi în sarcinile de grădinărit

REZULTATE ALE ÎNVĂȚĂRII PREVĂZUTE ÎN DOMENIUL DE COMPETENȚĂ „LUAREA DECIZIILOR”:				CUNOȘTINȚE • explică rolul luării deciziilor în dezvoltarea personală și munca în echipă • identifică factorii care susțin sau împiedică motivația personală (frica, încurajarea, spațiul, ritmul) • înțelege că munca în echipă implică comunicare, negociere și responsabilitate comună • descrie diferitele modalități prin care indivizii pot contribui la obiectivele grupului • recunoaște că exprimarea de sine și diversitatea întăresc echipele
				APTITUDINI ȘI ATITUDINI (<i>legate doar de luarea deciziilor</i>) • ia decizii mici și independente (de exemplu, alegerea unei sarcini sau a unei instalații) • identifică și comunică nevoile sau preferințele personale într-un cadru de echipă • recunoaște momentele de ezitare și cere ajutor sau ia o pauză fără rușine • reflectă asupra punctelor forte personale și a domeniilor de sprijin • practică luarea deciziilor în comun prin negociere, respectarea rândurilor și planificare comună
DESFĂȘURAREA ÎNTÂLNIRII				
ZIUA I: „Îngrijirea grădinii mele interioare – Ce contează pentru mine?”				
EXERCITA	TIMP	DESCRIERE	SFATURI METODOLOGI CE	
Chestionar.	15 minute	Participanții completează un chestionar simplu și accesibil despre încrederea în sine, inițiativa și munca în echipă în viața de zi cu zi (Anexa 1).	Folosește suporturi vizuale (scale emoji, simboluri). Permite răspunsuri orale dacă este necesar.	

			Chestionarul nu este evaluativ - doar reflexiv.
Introducere în clasă.	15 minute	Facilitatorul se prezintă și prezintă scopul atelierului: „Vom construi o grădină și vom descoperi cum creștem — cu curaj, decizii și muncă în echipă.” Regurile grupului sunt stabilite împreună și scrise pe flipchart. Exemple de reguli cu specificarea că avem nevoie și de simboluri pentru a facilita învățarea adulților cu dizabilități: - Ascultăm când cineva vorbește. (Folosește simbolul unei urechi sau al unei mâini ridicate) - Ne respectăm reciproc spațiul și alegerile. (Imaginea: două persoane cu spațiu între ele) - Este în regulă să iei o pauză sau să ai timp de liniște. (Imaginea: o persoană stă cu simboluri calme sau într-un colț liniștit) - Întrebăm înainte de a atinge pe cineva sau uneltele acestuia. (Simbol vizual: semnul întrebării + simbolul mâinii) - Încercăm lucruri noi — dar numai atunci când suntem pregătiți. (Imagine: persoană plantând o sămânță, zâmbind) - Ne ajutăm reciproc și lucrăm în echipă. (Imagine: un grup de oameni care se țin de mână sau care căară ceva împreună) - Facem curățenie împreună și avem grijă de grădină și unii de alții. (Imagine: stropitoare și mătură) - Zgomotul este acceptabil — dar menținem vocile încet în interiorul grupului. (Imagistică: undă sonoră cu o linie încetinită sau pictogramă de volum)	Puneți accent pe autonomie, respect și deschidere. Includeți norme prietenoase cu mediul senzorial (de exemplu, zgomot, spațiu personal, liniște, etc.).

Integrare.	30 de minute	Exercițiile de integrare în grup sunt selectate de fiecare dată în funcție de nevoi. În cazul grupurilor compuse din persoane care se cunosc, sugerăm ca fiecare participant să se prezinte pe scurt, spunând câteva propoziții despre sine. În cazul grupurilor compuse din persoane care nu au avut niciun contact anterior între ele, este recomandabil să se introducă un exercițiu suplimentar care vizează integrarea și construirea unei atmosfere relaxate. În acest caz, puteți utiliza: Exercițiul 1: „Povești despre semințe” Fiecare pereche se interviează reciproc despre: • planta sau floarea preferată; • ce ar cultiva dacă ar putea planta orice; • ce le aduce calm; • o amintire despre natură/grădini; • ce fel de grădinari ar vrea să fie. După 5 minute, își schimbă rolurile și apoi împărtășesc grupului 3-5 lucruri amuzante despre partenerul lor . Exercițiul 2: „Măinile mele de grădinărit” Dați fiecărui participant o decupare a unei mâini (sau trasați-o pe hârtie colorată).	Alternativă opțională la exercițiul 1 : „Trei lucruri despre grădină” (două adevărate, unul fals) sau activitatea de grup cu valori „Copacul din grădină”. Folosiți cartonașe vizuale și obiecte (crenguțe de plante aromatice, pachete de semințe) pentru a stimula conversația. Permiteți desenarea în loc de vorbire, dacă este util.
------------	--------------	--	--

		În palmă, ei scriu sau desenează: ○ Ceva la care sunt buni. ○ Ceva ce ar vrea să învețe. Pe degete, ei scriu sau desenează: ○ „Mă simt curajos când...” (degetul mare) ○ „Îmi place să fac lucruri cu alții când...” (index) ○ „Îi ajut pe alții prin...” (mijloc) ○ „Mă simt fericit când...” (sună) ○ „Pot crește cu...” (mișcat) Împărtășire în grup : Participanții își lipesc mâinile cu bandă adezivă pe un „Perete al Grădinii Abilităților”. Acesta devine un poster comun cu punctele forte ale echipei. Exercițiul 3: „Plantează-mi un compliment” Fiecare persoană primește un „ghiveci” de carton și flori goale. Alți participanți se plimbă prin cameră și scriu sau desenează pe o floare un lucru frumos, un talent sau o calitate pe care o observă la persoana respectivă, apoi o așază în ghiveciul lor. La final, fiecare participant ține un ghiveci plin cu cuvinte frumoase din partea echipei. Participanții citesc sau rugați pe cineva să citească câteva dintre „florile lor de	
--	--	--	--

		compliment”. Întrebați: Cum vă simțiți când sunteți văzuți așa? Ne pot aminti aceste flori să continuăm să creștem?	
Introducere. De ce grădinărim împreună	60 de minute	Facilitatorul deschide sesiunea invitând participanții să exploreze sensul mai profund al grădinaritului. Printr-o serie de întrebări accesibile și incluzive, participanții reflectă asupra motivelor pentru care oamenii grădinăresc și ce ne învață aceasta dincolo de plante: răbdare, curaj, colaborare și mândrie pentru micile realizări. Subiecte de discuție: • De ce grădinăresc oamenii? • Ce cultivăm în afară de plante? (de exemplu, idei, încredere, prietenie...) • Este în regulă să faci greșeli în grădină? • Putem planta lucruri diferit și totuși să reușim? • Ce înseamnă să dezvolti ceva ca grup? Facilitatorul încurajează răspunsurile sub diferite forme — comunicare verbală, desen, gesturi sau alegerea din fotografii sau obiecte din grădină — pentru a susține toate stilurile de comunicare. Apoi prezintă o secvență scurtă de povestiri despre persoane cu dizabilități care au transformat spații în grădini frumoase - fie acasă, într-un centru de terapie sau la școală. Aceste povești arată cum grădinaritul poate fi un act de autoexprimare, vindecare și împuternicire, chiar și în fața provocărilor. Fiecare poveste	Prezentatorul poate folosi materiale suplimentare atașate documentului „Povești transformatoare din grădină”.

		evidențiază cum curajul, creativitatea și munca în echipă pot transforma „solul obișnuit” în ceva extraordinar. Facilitatorul rezumă: „La fel ca acești grădinari, nu doar plantăm semințe - plantăm speranțele noastre, punctele noastre forte și modul nostru unic de a crește. Nu există o «o singură modalitate corectă» de a crește. Fiecare plantă, ca fiecare persoană, are propriul ritm. Și împreună, creăm ceva mai frumos decât am putea vreodată singuri.” Aceasta duce la o discuție despre diversitate ca putere: Participanții sunt invitați să reflecteze asupra modului în care grădăritul împreună cu alții - în special cu persoane cu abilități și experiențe diferite - ne poate învăța noi moduri de a vedea lumea. Ei explorează modul în care diferențele noastre îmbogățesc grădina și călătoria noastră comună. Facilitatorul încheie atrăgând atenția asupra ideii de prejudecăți - cum acestea ne pot limita perspectiva, la fel cum presupunem că un singur tip de floare aparține unei grădini. Ei explică faptul că, deși aceste presupuneri pot părea sigure sau familiare, ele creează adesea bariere și împiedică conexiunea. Mesaj cheie: Așa cum o grădină prosperă cu plante, texturi și culori diferite, grupul nostru prosperă atunci când prețuim modurile unice de creștere ale fiecăruia. Diversitatea nu este doar frumoasă - este esențială.	
Mâini în pământ, planuri în inimă	120 de minute	Sesiunea începe cu o scurtă mini-prelegere, ușor de utilizat, care introduce participanții în elementele fundamentale ale grădăritului. Facilitatorul folosește obiecte reale, elemente vizuale clare și materiale tactile pentru a ghida învățarea.	Adaptări:

		Subiecte pentru mini-prelegeri: Unelte de grădinărit de bază: Demonstrație vizuală și tactilă a uneltelor precum lopeți manuale, mănuși, stropitoare, greble mici și ghivece. Participanții sunt încurajați să atingă și să exploreze fiecare obiect. Simbolurile și codurile de culori ajută la identificarea scopurilor uneltelor. Tipuri de plante: Introducere în plante ușor de cultivat — cum ar fi plante aromatice (mentă, busuioc), legume (salată verde, roșii cherry) și flori (gălbenele, zinnia). Fiecare plantă este prezentată cu un „Profil al plantei” care include: textura (prietenosă la atingere), nevoile (lumină, apă, spațiu), beneficiile (gust, miros, frumusețe). Noțiuni de bază despre planificare: Cum influențează soarele, solul, apa și tipurile de recipiente creșterea plantelor. Acest lucru este demonstrat folosind mostre fizice (de exemplu, sol uscat vs. umed, pietricele, diferite ghivece) și grafică accesibilă. Potrivirea Plante-Personalitate: participanții învață că, la fel ca oamenii, plantele au nevoi și puncte forte diferite. Unele au nevoie de multă lumină solară; altele se dezvoltă bine la umbră. Această idee conduce la conceptul de planificare cu intenție și grijă - la fel ca lucrul cu oamenii într-un grup. Activitate: Planificarea grădinii în grup: Participanții sunt împărțiți în grupuri mici. Fiecare grup folosește o tablă sau un poster pentru a-și planifica grădina. Folosind autocolante, decupaje din material textil, pachete de semințe reale sau materiale vizuale imprimate, ei vor: alege 2-3 plante pe care doresc să le cultive; vor potrivi uneltele cu sarcinile (de exemplu, udarea, săpatul, plantarea); vor	Folosiți fișe cu instrucțiuni ilustrate și fișe cu profilul plantei. Includeți recuzită precum mănuși, ghivece, ierburi pentru miros și semințe tactile. Permiteți desenarea, arătarea cu degetul, gesturile sau intervenția verbală.
--	--	--	--

		atribui roluri în cadrul grupului (de exemplu, „Voi uda busuiocul”, „Voi săpa groapa pentru gălbenele”). Acest pas încurajează cooperarea, luarea deciziilor și asumarea responsabilității pentru sarcinile de grup într-un mod practic și creativ. Cerc de reflecție Sesiunea se încheie cu un cerc în care fiecare participant reflectă asupra experienței sale. Îndemnați de întrebări de sprijin și simboluri (dacă este necesar), participanții împărtășesc: <i>Ce am decis astăzi? M-a ajutat cineva sau am ajutat eu pe altcineva? Am încercat ceva nou, chiar dacă nu eram sigur?</i> Facilitatorul subliniază faptul că această experiență nu este doar despre grădinărit, ci despre creșterea încrederii, colaborării și creativității. Greșelile fac parte din proces - la fel ca în viață și în grădini. Gând de încheiere: Facilitatorul împărtășește o reflecție care reflectă lecția diversității și a creșterii comune: „Fiecare dintre planurile noastre de grădină este diferit - la fel ca fiecare dintre noi. Dar asta e ceea ce îl face interesant. Când plantăm lucruri diferite, în moduri diferite, descoperim idei noi. Când grădinărim împreună, învățăm că fiecare mână, fiecare voce și fiecare mod de a fi aduce ceva important. La fel ca culorile dintr-o grădină, diferențele noastre fac întregul spațiu mai viu.”	
ZIUA II „ Ramuri ale posibilităților – Explorând opțiunile mele ”			

Introducere. Ce crește unde – Plante, oameni și posibilități potrivite	60 de minute	O sesiune teoretică care prezintă modul în care diferite plante prosperă în condiții diferite — și cum acest lucru este similar cu oamenii. Subiecte pentru mini-prelegeri: • Potrivirea nevoilor plantelor cu mediile (umbră vs. soare, sol umed vs. uscat); • Tipuri de îngrijire de bază (udare zilnică, țărâși de susținere, tăiere etc.); • Recunoscând că fiecare plantă are punctele sale forte - ierburi cu creștere lentă, legume cu încolțire rapidă, suculente rezistente. Subiecte de discuție: • Ce fel de „plantă” sunt eu astăzi? (iubitoare de soare, răbdătoare, puternică, delicată?) • Poate o grădină în echipă să prospere cu un singur tip de plantă? • Ce se întâmplă când cineva (sau ceva) crește diferit?	Încurajați schimbul deschis de puncte forte și provocări. Folosiți cartonașe cu plante pentru a ajuta oamenii să identifice trăsături în mod metaforic (de exemplu, „Sunt ca menta – cresc la loc chiar dacă am fost tăiată”).
Crearea profilului plantei tale: Descoperă-ți nevoile de creștere	45 de minute	Facilitatorul introduce participanții în conceptul de Profil al Plantei - o modalitate creativă și personală de a reflecta asupra a ceea ce ajută fiecare persoană să crească într-un grup, la fel cum fiecare plantă are propriile nevoi pentru a prospera într-o grădină. Facilitatorul introduce ideea că fiecare membru al unei echipe joacă un rol diferit, la fel ca diferite plante dintr-o grădină. Unele oferă umbră, altele au nevoie de mai multă îngrijire, iar altele oferă sprijin altora, la fel ca plantarea însoțitoare în natură. Participanții sunt invitați să își completeze <i>Fișa de Profil a Plantei</i>	Facilitatorul explică faptul că, așa cum plantele au nevoie de echilibrul potrivit între lumina soarelui, apă și sol, și oamenii au nevoie de diferite tipuri de sprijin pentru a se simți în siguranță, încrezători și incluși atunci când lucrează cu ceilalți. Acest profil nu este un test, ci un instrument

		răspunzând la următoarele întrebări reflexive: <i>De ce am nevoie pentru a mă simți bine în timpul lucrului în grup? Ce mă ajută să acționez, chiar și atunci când nu sunt sigur? La ce mă pricep într-o echipă? Care sunt semnele în care am nevoie de ajutor sau încurajare?</i> Participanții pot scrie, desena, folosi abțibilduri sau își pot dicta răspunsurile cu sprijin. Simboluri sau pictograme sunt oferite pentru accesibilitate. Într-o scurtă discuție de grup, facilitatorul invită participanții să împărtășească părți din profilul lor, dacă se simt confortabil. Acest lucru creează o oportunitate de a recunoaște cum fiecare are puncte forte și nevoi diferite și cum putem învăța să ne sprijinim reciproc prin conștientizare și respect. Participanții reflectă asupra modului în care aceste mici descoperiri, cum ar fi să știe când să ceară ajutor sau ce îi motivează, îi pot ajuta să se simtă mai încrezători atunci când lucrează cu ceilalți. Facilitatorul atrage atenția asupra modului în care înțelegerea propriei persoane este un prim pas către luarea unor decizii mai bune, menținerea motivației și construirea unei echipe în care toată lumea este sprijinită să crească. Sesiunea se încheie cu crearea unei „Tabele de îngrijire a grădinii” comune, o reprezentare vizuală a profilurilor de plante ale fiecăruia. Aceasta devine un instrument la care grupul poate reveni pe măsură ce lucrează împreună, pentru a-și aminti nevoile de creștere și punctele forte ale fiecărei persoane, la fel cum un grădinar verifică etichetele plantelor pentru instrucțiuni de îngrijire.	pentru a te înțelege mai bine pe tine însuși și a-i ajuta pe ceilalți să înțeleagă cum să te sprijine. Sesiune de luare a deciziilor de bază: explorează nevoile personale, factorii declanșatori ai motivației și înțelegerea de sine pentru a susține alegerile încrezătoare în cadrul unui grup.
--	--	---	---

Provocarea de design de grădină – Muncă în echipă cu scop	120 de minute	Sesiunea începe cu o scurtă introducere din partea facilitatorului, care explică faptul că, la fel ca oamenii, plantele au nevoi și preferințe diferite și că proiectarea unei grădini necesită atât creativitate, cât și muncă în echipă. Fiecare participant este invitat să se gândească la ce îi place să cultive sau să folosească ierburi pentru gătit, flori pentru înfrumusețare sau legume pentru mâncat. Folosind un șablon vizual de amenajare a grădinii sau o machetă a unui strat înălțat, grupurile își încep procesul de proiectare. Activitate de grup pas cu pas Lucrând în grupuri de 3-4, participanții parcurg următorii pași: Decid ce să cultive: fiecare echipă discută și selectează 3-5 plante pe care dorește să le includă. Alegerea ar trebui să reflecte interesele și obiectivele grupului. Alegeți amplasarea plantelor – Echipa decide unde ar trebui să fie amplasată fiecare plantă în funcție de nevoile de lumină solară, dimensiunea, spațiul și preferințele grupului. Facilitatorul oferă sprijin cu ghiduri vizuale și șabloane pentru plante. Atribuirea rolurilor de îngrijire – Fiecare participant alege (sau este ajutat să aleagă) un rol în planul grădinii, cum ar fi udarea, plivirea buruienilor, plantarea, etichetarea sau monitorizarea sănătății plantelor. Creați o pancartă pentru echipă – Grupurile decorează o pancartă pentru grădină care să arate numele echipei lor și plantele pe care le-au ales. Pot desena, pot folosi autocolante sau pot scrie cu sprijin.	Machete de grădină și materiale vizuale Dacă plantarea nu este încă posibilă, grupurile lucrează cu șabloane de hârtie, ghivece simulate, cartonașe cu imagini de plante sau mostre de material textil pentru a crea un model 2D sau tactil al planului grădinii lor. Acest lucru asigură accesibilitatea pentru toți participanții. Accentul pus nu pe designul „perfect”, ci pe procesul de luare a deciziilor comune, de încercare a unor noi roluri și de construire a motivației de a acționa ca parte a unei echipe. Luarea deciziilor este integrată: alegerea plantelor, amplasarea, atribuirea rolurilor, negocierea dinamicii de grup. Se încheie cu o reflecție de grup asupra alegerilor făcute.
---	------------------	--	--

		Acest proces invită participanții să negocieze, să asculte și să colaboreze, oferindu-le totodată un sentiment de responsabilitate personală și de asumare a unui rezultat comun. Cerc de reflecție După activitate, grupul se adună într-un cerc. Facilitatorul ghidează o discuție reflexivă folosind întrebări simple și incluzive: <i>A avut toată lumea ocazia să vorbească sau să contribuie în vreun fel? Cum am decis cine ce face? A fost ușor sau dificil să cădem de acord asupra plantelor și a amenajării? Ce mi-a plăcut cel mai mult să fac? Ce aș vrea să încerc data viitoare?</i> Participanții pot răspunde verbal, folosind gesturi, simboluri sau cu sprijinul unui facilitator sau al unui coleg. Mesaj de încheiere Facilitatorul rezumă exercițiul subliniind faptul că proiectarea unei grădini nu este doar despre plante, ci și despre oameni. Fiecare a adus ceva unic grupului - o idee, o decizie, o mână de ajutor. Așa cum o grădină sănătoasă are nevoie de varietate, o echipă puternică crește prin diversitate, grijă și un scop comun. „Designul grădinii tale arată nu doar ce să plantezi, ci și cum ați lucrat împreună, ați luat decizii și v-ați sprijinit reciproc. Acesta este genul de grădină și genul de echipă care se dezvoltă cu adevărat.”	
--	--	--	--

Grădina motivațională: Ce mă ajută să încep	100 de minute	Sesiunea începe cu o scurtă discuție ghidată pe tema motivației și ezitării. Facilitatorul invită participanții să se gândească la momentele în care se luptă să înceapă ceva, fie că este vorba de un grup, o activitate nouă sau un obiectiv personal. Facilitatorul introduce cu blândețe ideea că sentimentul de blocare este o experiență umană comună. Mulți oameni, indiferent de abilități, experimentează îndoială de sine sau frică înainte de a acționa, mai ales atunci când ceva este nefamiliar sau provocator. Participanții reflectă asupra următoarelor teme: <i>De ce este uneori greu să începem ceva nou? Ce ne împiedică de obicei să încercăm? (de exemplu, frica de eșec, frica de a fi judecați) Ce ne ajută să facem primul pas?</i> Prin discuții sau moduri alternative de exprimare (desen, arătare cu degetul, folosirea cărților), participanții încep să scoată la iveală strategii personale, factori declanșatori emoționali și sisteme de sprijin utile care îi împuternicesc să acționeze. Activitate creativă de grup: Construirea zidului motivațional din grădină Participanții creează un „Zidet Motivațional din Grădină” colectiv, o afișare vizuală simbolică a lucrurilor care îi ajută să înceapă. Fiecare participant decorează 1-2 cești de flori, frunze sau plăci din carton sau fetru, răspunzând la următoarele: „Ce mă ajută să încep?”, „Ce îmi dă curajul să acționez?” . <i>Exemplele ar putea include: „Mă simt curajos când cineva îmi explică lucrurile încet”, „Îmi place să știu că mă pot opri dacă devine prea mult”, „Încerc când nimeni nu râde de greșeli”, „Mă simt încrezător când cineva mă ia de la capăt”.</i> Grupuri mici (3-4 persoane) pot lucra împreună pentru a se sprijini reciproc în scris, desenat sau exprimarea ideilor lor. Această fază încurajează sprijinul reciproc, schimbul de strategii și recunoașterea sentimentelor comune. După ce își pregătesc răspunsurile, fiecare participant își adaugă planta sau placa pe	Materialele furnizate includ: Forme de flori, frunze sau plăci din carton sau fetru Markere, autocolante, imagini, simboluri Opțional: pământ adevărat, ghivece sau jardiniere cu hârtie pentru semințe pentru plantare simbolică. Susține luarea deciziilor interne: recunoașterea condițiilor personale pentru acțiune, exprimarea a ceea ce susține sau împiedică deciziile. „Peretele Grădinii Motivaționale” vizual este un instrument reflexiv puternic.
--	----------------------	--	--

		Peretele Grădinii Motivaționale comun, pe un panou de afiș, pe o foaie mare sau pe un plan simbolic al grădinii. Pe măsură ce fiecare persoană își adaugă contribuția, este invitată (dacă se simte confortabil) să o explice pe scurt. Ceilalți pot răspunde cu un gest, un comentariu sau pur și simplu își pot plasa propria contribuție lângă ea. Discuție și reflecție După ce toate piesele grădinii sunt la locul lor, facilitatorul conduce o reflecție de grup pentru a aprofunda înțelegerea și a promova înțelegerea reciprocă. Întrebările de discuție includ: <i>Cum a fost să auzi ce îi ajută pe alții să înceapă? A menționat cineva ceva care te-a ajutat și pe tine? Au existat diferite tipuri de motivație în grup (de exemplu, încurajare, spațiu, liniște, mementouri)? Cum ne ajută faptul că știm ce avem nevoie să acționăm cu mai multă încredere în situații de grup?</i> Grupului i se reamintește că, așa cum plantele au nevoie de lucruri diferite pentru a crește - soare, umbră, apă, sprijin - și oamenii au nevoi unice de a se simți în siguranță și motivați. Nu există o „modalitate corectă” de a începe, ci doar curajul de a încerca. Reflecție finală, facilitatorul încheie cu o reflecție asupra puterii autocunoașterii și a sprijinului comunitar: „Ceea ce ați plantat astăzi aici nu este doar o floare de hârtie - este un act de curaj. Ne-ați spus ceva despre cum creșteți, ce vă ajută să mergeți mai departe și	
--	--	--	--

		cum vă putem sprijini. Și, la fel ca într-o grădină adevărată, aceste piese ne ajută să ne amintim: nimeni nu crește singur.”	
Rezumat	10 minute	Întrebări de reflecție: Ce am încercat astăzi care a fost nou? Cum am lucrat în echipă? Cum mă simt acum în acest grup, comparativ cu ziua întâi?	
ZIUA A III-A „Alegerea cu grijă – Încrederea în vocea și îndrumarea mea”			
Introducere: De ce are nevoie o grădină (sau o echipă) sănătoasă?	60 de minute	Facilitatorul introduce tema finală a călătoriei în grădinarit: ce înseamnă să prosperi - ca plantă, ca persoană și ca parte a unei echipe. Așa cum plantele au nevoie de sprijin și îngrijire în fiecare fază, oamenii cresc și prin atenție constantă, încurajare și efort colectiv. Concepte cheie prezentate: 1. Sprijinirea creșterii: Participanții învață cum fixarea, legarea și ghidarea unei plante în creștere (cum ar fi roșiile sau fasolea) o ajută să crească verticală și să rămână puternică. Aceasta este comparată cu modul în care oamenii prosperă atunci când se simt sprijiniți, ghidați și nu lăsați să „ducă greutatea” singuri. 2. Tăierea cu grijă: Plantele trebuie uneori să renunțe la frunzele vechi sau rupte pentru a face loc creșterii noi. Facilitatorul explică faptul că tăierea nu este o pedeapsă - face parte din îngrijire. Și oamenii beneficiază de pe urma renunțării la stres, prejudecăți sau obiceiuri care nu îi mai ajută. 3. Recoltarea și celebrarea: Când fructele, legumele sau florile sunt gata, sunt recoltate - nu doar pentru hrană, ci și pentru a celebra ceea ce a fost îngrijit. Grupul discută despre cum oamenii merită, de asemenea, să recunoască	

		progresul, indiferent cât de mic. Fiecare succes, cum ar fi un prim pas sau o sarcină comună, merită onorat. 4. Ce face ca o grădină (sau o echipă) să prospere: O grădină înfloritoare nu este perfectă - este vie, îngrijită și diversă. O echipă înfloritoare este la fel: plină de oameni care contribuie în moduri diferite, se ajută reciproc atunci când este nevoie și știu că dezvoltarea necesită timp și încredere. Sugestii de discuție: Participanții sunt invitați să reflecteze individual sau în grupuri mici, folosind discurs, desene, fotografii sau recuzită tactilă. <i>Ce m-a ajutat să cresc în aceste trei zile? Ce fel de sprijin ne ajută să înflorim ca indivizi și în echipe? Ce semne arată că cineva dintr-un grup prosperă? Ce se întâmplă când cineva are dificultăți — într-o echipă sau într-o grădină? Ce am făcut în timpul acestui proiect și de care sunt mândru?</i> Facilitatorul încurajează participanții să observe atât progresul personal, cât și deciziile luate în dinamica echipei, rolurile asumate, încurajările oferite și micile acțiuni care au dus la creștere. Mesaje cheie: <i>Fiecare înflorește în felul său. Creșterea înseamnă a face pași mici, a nu fi perfect. La fel ca o grădină, o echipă are nevoie de îngrijire, flexibilitate și responsabilitate comună.</i> Participanții pot fi invitați să atingă și să observe plante reale care prezintă aceste etape: o plantă înflorită, o viță de vie cu suport, o tulpină tăiată sau un coș de recoltă. Aceste obiecte senzoriale ancorează concepte abstracte în experiența vieții reale.	
Planta ta de încredere – Auto-împuternicire în acțiune	120 de minute	Facilitatorul începe cu o scurtă introducere, explicând că, la fel ca plantele reale, oamenii cresc luând decizii, întreprinzând acțiuni mici și primind sprijin de la ceilalți. Fiecare crește în felul său - iar această plantă va demonstra acest lucru. Fiecare participant primește un șablon de floare sau plantă (sau un ghiveci mic cu pământ, în funcție de materialele disponibile). Facilitatorul explică faptul că își	Această sesiune invită participanții să reflecteze asupra dezvoltării lor personale în domeniile acțiunii, muncii în echipă și luării deciziilor, prin crearea unei plante simbolice

		vor construi <i>Planta Încrederii</i> pas cu pas, reflectând asupra momentelor reale din ultimele zile. Participanții încep cu tulpina și frunzele, unde reflectă asupra: <i>O decizie pe care am luat-o singur; Un lucru pe care l-am făcut, chiar și atunci când nu eram sigur; Odată am sprijinit pe altcineva din grup.</i> Aceste răspunsuri pot fi desenate, scrise, dictate unui ajutor sau construite folosind simboluri și autocolante. Accentul se pune pe reamintirea și recunoașterea acțiunii, indiferent cât de mică. Apoi, participanții trec la petale sau floare, unde se concentrează pe punctele forte și motivație: „Punctele mele forte într-o echipă sunt...”, „Când mă simt blocat, încerc să...”, „Sunt mândru când...” Facilitatorul subliniază că aceste răspunsuri nu au legătură cu a fi „cel mai bun”, ci cu a fi conștient de ceea ce te ajută să avansezi, o parte esențială a învățării de a acționa independent. După ce își finalizează Plantele de Încredere, participanții sunt invitați să le decoreze sau să le personalizeze folosind materiale precum frunze, panglici, hârtie colorată sau chiar semințe reale (pentru a le planta ca simbol al creșterii continue). Această parte a activității susține asumarea responsabilității și identitatea personală, consolidând autonomia și luarea deciziilor creative. După ce au terminat, participanții își prezintă Plantele de Încredere într-o scurtă rundă de prezentări între colegi. Cei care preferă să nu vorbească, pot ruga un coleg sau un facilitator să le prezinte în numele lor sau pur și simplu pot arăta planta și gestul lor. Accentul este pus pe a oferi tuturor șansa de a fi văzuți și recunoscuți.	care să le reprezinte călătoria. Activitatea oferă o modalitate practică și de susținere pentru a exprima ceea ce participanții au realizat, în special pașii mici care au necesitat curaj, alegere sau cooperare.
--	--	--	---

		Facilitatorul ghidează o scurtă reflecție de grup pe tema: <i>Ce decizii au fost dificile, dar au meritat? Cum a făcut diferența faptul că ajuți sau că ai fost ajutat? Ce înseamnă să faci parte dintr-o echipă în creștere? De ce fel de sprijin ai nevoie pentru a continua să acționezi, chiar și atunci când este greu?</i> Sesiunea se încheie cu un rezumat colectiv: fiecare participant a făcut alegeri reale, vizibile, a acționat cu curaj și a contribuit la succesul grupului — iar acestea sunt elementele constitutive ale emancipării personale pe termen lung. Plantele de Încredere pot fi expuse împreună ca o Grădină a Forței în Echipă sau pot fi luate acasă ca memento-uri individuale ale a ceea ce a realizat fiecare persoană și ce este capabilă să facă în continuare.	
Activitate de grădinarit în comun: Colaborare în acțiune	60 de minute	Facilitatorul începe prin a explica faptul că grădinaritul nu înseamnă doar plante, ci și învățarea lucrului împreună. Fiecare grup va realiza un mic proiect care necesită cooperare și planificare comună. Participanții sunt împărțiți în grupuri de 3-4 persoane și li se atribuie o sarcină precum: plantarea unui strat mic de grădină în echipă, aranjarea ghivecelor într-un model, crearea unui program de udare, construirea unui hotel simplu pentru insecte sau a unui perete cu plante aromatice din materiale reutilizate. Fiecare grup decide: ce va face fiecare persoană, ce pași să urmeze și cum să se ajute reciproc atunci când ceva este dificil. Mini-prezentări: După finalizarea sarcinii, fiecare grup împărtășește: ce au construit sau planificat, cum au decis cine ce a făcut, un lucru care a funcționat	Această sesiune practică oferă participanților șansa de a exersa munca în echipă, comunicarea și luarea deciziilor printr-o sarcină simplă legată de grădină, realizată în grupuri mici. Materialele vizuale, tactile și fișele de planificare sunt utile pentru toate echipele. Facilitatorul oferă ajutor după cum este necesar, dar încurajează grupurile să ia propriile

		bine în munca lor în echipă. Dacă cineva nu dorește să vorbească, poate arăta cu degetul, face un gest sau poate ruga un partener să prezinte. Reflecție Sesiunea se încheie cu o scurtă discuție de grup. Facilitatorul întreabă: <i>A fost ușor să ne exprimăm opiniile? Ne-am ascultat reciproc? Cum am făcut alegeri? Am încercat ceva nou sau am cerut ajutor?</i> Participanții pot răspunde verbal, cu simboluri sau prin intermediul unui ajutor. Mesaj cheie: A lucra în echipă înseamnă a împărtăși idei, a lua decizii împreună și a ne sprijini reciproc. Într-o grădină, la fel ca în viață, devenim mai puternici atunci când creștem împreună.	decizii și să rezolve împreună micile provocări .
Cercul de sărbătoare: Recoltând ceea ce am cultivat	60 de minute	Facilitatorul efectuează exercițiile de validare în conformitate cu Modelul.	

1.2. Diagnostic

Diagnosticul se va realiza sub forma unui chestionar de autoevaluare. Chestionarul de autoevaluare a fost elaborat pe baza descriptorilor Cadrului European al Calificărilor (CEC). Participanții la formare vor efectua o autorefecție în domeniul competențelor legate de depășirea prejudecăților și respectul pentru diversitate.

Domeniile de diagnosticare se referă la nivelurile individuale ale CEC. Participanții la formare vor fi invitați să completeze o autoevaluare. Autorefecția de la începutul primei zile de formare va oferi informații despre bunăstarea participanților la formare în raport cu nivelul la care aceștia simt că își dezvoltă competențele ce vor fi dezvoltate în timpul formării și va constitui un „diagnostic de intrare”.

Analiza fișelor de diagnostic va oferi informații despre nivelul de competențe care va fi îmbunătățit în timpul formării prin învățare indirectă.

CHESTIONAR DE AUTODIAGNOSTIC

Fișă de intrare cu nivelurile Cadrului European de Calificări

Buna ziua!

Vă invităm să completați un scurt chestionar de autoevaluare privind luarea deciziilor, automotivarea și munca în echipă. Răspunsurile dumneavoastră vor rămâne confidențiale și vor fi utilizate doar în scopuri educaționale. Vă mulțumim pentru onestitate și angajament!

Sarcina ta este să îți evaluezi nivelul de competență într-un anumit domeniu pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă scăzut, iar 5 înseamnă ridicat.

Încercuiește numărul corespunzător

1	Pot lua decizii simple cu privire la propriile mele nevoi sau preferințe. <i>(de exemplu, să aleg sarcini care îmi plac, să decid ce mă ajută să mă simt bine)</i> Nivelul 1-2 al CEC – Cunoștințe de bază și capacitatea de a exprima alegeri personale	1	2	3	4	5
2	Fac alegeri în timpul activităților și sarcinilor de grup. <i>(de exemplu, am ales ce unelte sau plante să folosesc sau am ajutat la decizia privind modul de a face ceva)</i> Nivelul 2-3 al EQF – Aplică decizii în situații simple, familiare, cu sprijin limitat	1	2	3	4	5
3	Mă simt mai încrezător acum în a-mi exprima opinia sau a face sugestii. <i>(de exemplu, „Cred că ar trebui să încercăm asta...”, „Hai să o facem așa pentru că...”)</i> Nivelul 3-4 al CEC – Demonstrează o independență crescândă și poate explica raționamente de bază	1	2	3	4	5
4	Înțeleg că oamenii pot lua decizii diferite și asta e în regulă. <i>(de exemplu, respect alte alegeri și le explic pe ale mele atunci când este nevoie)</i> Nivelul EQF 4-5 – Poate reflecta asupra procesului decizional, compara opțiuni și se poate implica în alegeri comune sau negociate	1	2	3	4	5

Introduceți numele și prenumele dumneavoastră:

1.3. Validare

Validarea rezultatelor învățării în domeniul de competență **privind procesul decizional** se va realiza utilizând trei metode complementare: **autorefecția participanților, observarea structurată și o sarcină practică de grup**.

1.3.1. Auto-reflecție a participanților la training

Procesul de autorefecție este ghidat de un chestionar de diagnosticare completat de participanți în două momente: la începutul primei zile de formare („autoevaluare la intrare”) și la sfârșitul celei de-a treia zile („autoevaluare la ieșire”). Chestionarul, inspirat de descriptorii Cadrului European al Calificărilor (CEC), permite participanților să reflecteze asupra nivelului lor actual de dezvoltare în ceea ce privește luarea deciziilor - cum ar fi exprimarea preferințelor, luarea unor decizii simple, participarea la decizii de grup și reflecția asupra acestor decizii. Această metodă oferă o perspectivă directă asupra creșterii personale percepute de participant în acest domeniu pe parcursul atelierului.

CHESTIONAR DE AUTODIAGNOSTIC

(Fișă pentru participantul la instruire „la ieșire”)

Buna ziua!

Vă invităm din nou să reflectați asupra diversității și prejudecăților, astfel încât să vă puteți vedea progresul în acest domeniu la sfârșitul instruirii. Sarcina dumneavoastră este să vă evaluați nivelul de competență într-un anumit domeniu pe o scară de la 1 la 5, unde 1 înseamnă scăzut, iar 5 înseamnă ridicat.

Încercuiește numărul corespunzător

1	Pot lua decizii simple cu privire la propriile mele nevoi sau preferințe. <i>(de exemplu, să aleg sarcini care îmi plac, să decid ce mă ajută să mă simt bine)</i> Nivelul 1-2 al CEC – Cunoștințe de bază și capacitatea de a exprima alegeri personale	1	2	3	4	5
2	Fac alegeri în timpul activităților și sarcinilor de grup. <i>(de exemplu, am ales ce unelte sau plante să folosesc sau am ajutat la decizia privind modul de a face ceva)</i> Nivelul 2-3 al EQF – Aplică decizii în situații simple, familiare, cu sprijin limitat	1	2	3	4	5
3	Mă simt mai încrezător acum în a-mi exprima opinia sau a face sugestii. <i>(de exemplu, „Cred că ar trebui să încercăm asta...”, „Hai să o facem așa pentru că...”)</i> Nivelul 3-4 al CEC – Demonstrează o independență crescândă și poate explica raționamente de bază	1	2	3	4	5
4	Înțeleg că oamenii pot lua decizii diferite și asta e în regulă. <i>(de exemplu, respect alte alegeri și le explic pe ale mele atunci când este nevoie)</i> Nivelul EQF 4-5 – Poate reflecta asupra procesului decizional, compara opțiuni și se poate implica în alegeri comune sau negociate	1	2	3	4	5

Introduceți numele și prenumele dumneavoastră:

1.3.2 Observație

Un validator, prezent pe tot parcursul instruirii, efectuează observații continue folosind o fișă de observație dedicată. Această fișă este structurată în jurul unor rezultate specifice ale învățării legate de luarea deciziilor și este completată folosind observații ale comportamentului participanților în timpul sarcinilor de grup, activităților practice și discuțiilor. Notele pot fi înregistrate pe bilețele autoadezive pentru a permite documentarea flexibilă a momentelor în care participanții fac alegeri, explică deciziile, compară opțiunile sau își ajustează gândirea. Gesturile, comunicarea susținută sau expresiile non-verbale sunt, de asemenea, recunoscute ca indicatori validi ai luării deciziilor în contexte incluzive. Notele de observație stau la baza scrierii unei scrisori de feedback personalizate pentru fiecare participant după instruire. Acest feedback calitativ se concentrează pe punctele forte ale participantului și pe progresul vizibil în luarea deciziilor - inclusiv capacitatea lor de a acționa cu autonomie, de a lua în considerare alternative și de a contribui în mod semnificativ la alegerile grupului.

Această fișă de observație este utilizată pe întreaga durată a atelierului de 3 zile de către validatorul (observatorul) desemnat, care sprijină formatorul prin documentarea atentă a comportamentelor și reflecțiilor cheie ale participanților. Scopul nu este de a evalua performanța, ci de a surprinde vizual și semnificativ momentele de competență decizională, inclusiv încrederea, implicarea și progresul în luarea deciziilor individuale sau comune. Fișa trebuie imprimată în format A3 orizontal pentru a permite suficient spațiu pentru notițele participanților. În timpul fiecărei activități din atelier - în special sarcini de grup, provocări practice, sesiuni de planificare și momente de reflecție - validatorul trebuie să noteze alegerile, expresiile sau acțiunile semnificative ale participanților care reflectă unul sau mai multe dintre rezultatele învățării definite în luarea deciziilor.

Exemplele includ: Selectarea unei sarcini sau a unui instrument; Explicarea motivului unei alegeri; Propunerea sau negocierea unei decizii de grup; Ajustarea unui plan după feedback; Exprimarea reflecțiilor asupra deciziilor anterioare.

Gesturile, indiciile non-verbale, utilizarea simbolurilor sau comunicarea asistată ar trebui recunoscute și descrise atunci când sunt relevante. Această metodă flexibilă și incluzivă asigură că procesul de documentare respectă stilul de comunicare preferat și nevoile de acces ale fiecărui participant. Acest material de observație servește drept: O înregistrare a parcursului fiecărui participant în construirea încrederii și a abilităților decizionale; O bază pentru crearea de scrisori de feedback individualizate și afirmative; O parte esențială a validării faptului dacă atelierul a dezvoltat eficient competențele decizionale.

Instrucțiuni pentru observator:

- Observați cum interacționează participanții și fac alegeri pe parcursul atelierului.
- Concentrați-vă pe momentele în care participanții **își exprimă preferințele, aleg roluri sau acțiuni, explică raționamentele, negociază opțiuni sau reflectă asupra deciziilor**.
- Includeți **citate directe**, acțiuni vizibile și chiar momente de ezitare sau curaj.
- Fii **obiectiv, incluziv și bazat pe punctele forte**. Pune accent pe efort și progres, nu pe „corectitudine” sau viteză.

- Folosiți **bilețele autoadezive (post-it-uri)** pentru înregistrarea observațiilor. Plasați fiecare observație în celula corespunzătoare rezultatului învățării și participantului.

Utilizare post-atelier

La sfârșitul atelierului, această fișă devine baza pentru redactarea unei scrisori de feedback motivaționale personalizate pentru fiecare participant. Exemplu de notă de feedback: „În timpul atelierului, ați demonstrat o luare a deciziilor atentă alegând o sarcină nouă, chiar dacă aceasta părea nefamiliară. Ți-ai împărtășit clar raționamentul atunci când echipa a discutat despre alegerile de plante și ți-ai adaptat ideea după ce ai auzit opiniile celorlalți. Aceste acțiuni mici, dar importante, arată că înveți să ai încredere în vocea ta și să gândești critic în cadrul grupului. Continuă - îți cresc rădăcini puternice!”

FIȘĂ DE OBSERVAȚIE – VALIDAREA COMPETENȚELOR

Ateliere intitulate: „ Creștem împreună – O grădină a abilităților .

Data: _ _ _ _ _

Observator: _ _ _ _ _

Instrucțiuni pentru observator:

- Observați participanții pe parcursul activităților, discuțiilor și sarcinilor de grup.
- Înregistrați fiecare comportament observabil scriind un scurt citat, o acțiune sau o interacțiune pe un post-it și lipind-o în zona corespunzătoare.
- Această fișă servește la colectarea de dovezi ale dezvoltării participanților și susține crearea de scrisori de feedback individualizate.
- Format recomandat: A3 orizontal pentru ușurință în utilizare.

Zonă	Nivelul EQF	Descriptorul Rezultatelor Învățării	Participant 1	Participantul 2	Participantul 3	Participantul 4	Participantul 5	Participantul 6	Participantul 7	Participantul 8	Participantul 9	Participantul 10	Participantul 11	Participantul 12	Observat (da/nu)
1. Exprimă preferință	Nivelul 1–2	Comunică ce îi place/nu-i place sau face o alegere de bază (de exemplu, arată spre o plantă sau o unealtă, spune „Îmi place aceasta”)													

2. Ia o decizie simplă	Nivelul 2–3	Alege o sarcină, un rol sau un obiect în timpul lucrului în grup (de exemplu, selectează ce să facă sau ce plantă să folosească)													
3. Explică o decizie	Nivelul 3–4	Exprimă un motiv pentru o alegere (de exemplu, „Am ales asta pentru că...” sau „Îmi este mai ușor”)													
4. Participă la luarea deciziilor în comun	Nivelul 4–5	Se alătură alegerilor echipei, negociază sau sugerează compromisuri (de exemplu, „Hai să încercăm ambele opțiuni” sau „Ce-ar fi dacă am...?”)													
5. Ajustează decizia pe baza feedback-ului primit	Nivelul 5–6	Modifică sau adaptează o decizie după o discuție sau o reflecție în grup (de exemplu, reconsideră planul sau acceptă alegerea grupului)													

6. Reflectă asupra procesului decizional	Nivelul 6–7	Reflectă asupra unei decizii sau asupra procesului decizional (de exemplu, „Data viitoare aş alege diferit” sau „Mi-a plăcut să decidem împreună”)													
--	-------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Foloseşte această foaie împreună cu post-it-uri, citate directe sau observaţii bazate pe gesturi (dacă exprimarea verbală este limitată) şi urmăreşte întotdeauna feedback afirmativ şi bazat pe puncte forte.

ȘABLOANE DE FEEDBACK PENTRU PARTICIPANȚI**Numele și prenumele participantului :** _____**Data:** _____**Observator:** _____

Dragă _____,

Vă mulțumim pentru participarea activă la atelier. Mai jos veți găsi feedback cu privire la dezvoltarea dumneavoastră.

Punctele tale forte:







Sperăm că experiența acumulată în timpul instruirii va contribui la dezvoltarea în continuare a competențelor și sensibilității dumneavoastră. Vă mulțumim pentru angajament!

Salutări,

Echipa de antrenament

1.3.3 Sarcină practică (bazată pe simulare)

Metoda finală de validare constă într-o sarcină practică de grup, finalizată în ultima zi a atelierului. Participanții lucrează în echipe mici și primesc un scenariu inspirat din viața reală, care necesită luarea deciziilor în colaborare. Aceștia analizează situația, discută acțiunile posibile și ajung la o decizie comună, pe care o prezintă apoi întregului grup. Această activitate permite atât facilitatorului, cât și validatorului să observe aplicarea competențelor decizionale într-un mediu natural, de susținere - oferind participanților puterea de a arăta cum fac, adaptează și justifică alegerile.

Note suplimentare

Pentru a asigura o atmosferă de învățare etică și suportivă:

Rolul validatorului este introdus clar în prima zi.

Participanții sunt informați că validatorul este acolo pentru a oferi sprijin și observare, nu pentru a nota sau judeca.

Prezența continuă a validatorului asigură că acesta poate fi martor la indicatori mici și subtili ai creșterii capacității decizionale, în special în momentele de incertitudine sau curaj.

La sfârșitul instruirii, fiecare participant primește o scrisoare de feedback personalizată care evidențiază parcursul său individual, punctele forte emergente și valoarea contribuțiilor sale - oferind o încheiere pozitivă a experienței de învățare.

Sarcină practică finală

Titlul sarcinii practice finale:

„Rădăcinile alegerii – Luarea deciziilor în echipă”

Durată: 60 de minute

Format: 4 echipe mici (3–4 persoane)

Scop: Aplicarea abilităților de luare a deciziilor într-un scenariu de echipă inspirat de grădărit din viața reală. Participanții discută opțiuni, fac un plan și prezintă raționamentul echipei lor.

Scenariul 1: Schimbarea planului grădinii

Echipa voastră plănuise să planteze flori. Acum, un nou membru al grupului spune că ar dori să treacă la legume.

Subiecte de discuție:

- Cum veți lua o decizie în grup?
- Ce opțiuni aveți (schimbare, combinare, rămânere la fel)?
- Cum poți lua decizii corecte și să incluzi toate opiniile?

Scenariul 2: Alegerea rolurilor atunci când o persoană este obosită

Grupul vostru are sarcini de îndeplinit astăzi: udare, plantare, etichetare. Un membru spune că este foarte obosit și nu este sigur ce poate face.

Subiecte de discuție:

- Cum veți împărți sarcinile în mod echitabil?
- Cine decide cine ce face?
- Pot oamenii să se implice în continuare dacă fac mai puțin?

Scenariul 3: Prezentarea stresantă

Grupul vostru este rugat să prezinte planul grădinii lor. Un coechipier este nervos să vorbească în fața celorlalți.

Subiecte de discuție:

- Ce opțiuni aveți ca grup pentru a-i sprijini?
- Cine decide cum să prezinți?
- Cum pot oamenii să contribuie chiar dacă nu vor să vorbească?

Scenariul 4: Doar un instrument, doi oameni îl doresc

Există o singură mistrie și două persoane o vor. Unul spune că e mai rapid cu ea. Celălalt spune că a avut-o primul.

Subiecte de discuție:

- Care sunt posibilele soluții?
- Cum luați o decizie împreună?
- Care ar fi o soluție justă sau creativă?

După toate prezentările:

Facilitatorul deschide o reflecție de grup:

- Cum a ajuns echipa dumneavoastră la decizii?
- S-a răzgândit cineva în timpul sarcinii?
- Ce a fost dificil în a face alegeri comune?
- Ce a ajutat grupul vostru să se decidă?

Utilizare post-atelier

Pe baza observațiilor din cadrul acestei sarcini și pe parcursul instruirii, validatorul scrie un mesaj personal de feedback folosind șablonul:

Dragă [Nume],

În timpul atelierului, ai demonstrat o creștere reală în luarea deciziilor. De exemplu, tu [descrie o acțiune sau un citat specific]. De asemenea, tu [al doilea exemplu]. A fost minunat să te văd [a treia observație]. Continuă să crezi în alegerile tale - modul tău de a decide aduce valoare fiecărei echipe din care faci parte!

***Partea 2: METODA DE DIAGNOSTICARE ȘI VALIDARE A
REZULTATELOR ÎNVĂȚĂRII PENTRU COMPETENȚE: „A SE MOTIVA
SĂ ACȚIONEZE”***

2.1. Scenariu de antrenament „Întorcându-se spre Soare – Găsind curajul de a începe”

PROGRAMUL CURSURILOR DE FORMARE DESFĂȘURATE ÎN RMACH „MODEL PENTRU DEZVOLTAREA ȘI CERTIFICAREA COMPETENȚELOR ADULȚILOR - MODEL INCLUSIV PENTRU PERSOANELE CU DIZABILITĂȚI”	
COMPETENȚĂ DE PRINCIPALĂ DEZVOLTATĂ ÎN TIMPUL ATELIERULUI:	Motivarea de sine pentru a acționa
PARTICIPANȚI :	12 adulți cu diverse dizabilități (3 grupuri × 12 persoane)
FORMA ȘI TITLUL CURSURILOR :	Ateliere intitulate: „Întorcându-se spre Soare – Găsind curajul de a începe”.
CONDIȚII TEHNICE :	Mediu: Un spațiu de grădinărit interior sau exterior sigur și accesibil, care să se adapteze tuturor nivelurilor de mobilitate. Spațiul include straturi de grădină, grădini în containere sau plante interioare la masă. Trebuie să existe acces la apă (robinet, furtun, stropitoare) și locuri confortabile. Decorul ar trebui să permită lucrul în grup, implicarea senzorială și reflecția individuală, adaptabil la condițiile meteorologice. Locuri și mobilitate: Locuri în semicerc sau circulare pentru a promova vizibilitatea, participarea egală și comunicarea. Aleile și mobilierul trebuie să permită o navigare sigură pentru participanții care utilizează scaune cu roțile sau dispozitive de mobilitate. Ar trebui să fie disponibile locuri flexibile și zone de odihnă liniștite. Unelte și instalare de grădinărit: • Paturi înalte, recipiente sau ghivece potrivite pentru utilizare pe masă sau la nivelul solului • Unelte adaptive: mâner uşoare, ergonomice sau ușor de prins • Stropitoare cu mecanisme de declanșare • Mănuși de grădinărit în diferite mărimi

- Sol, compost, îngrășământ organic
- Semințe și răsaduri: legume, ierburi, flori
- Etichete și marcaje pentru plante cu simboluri sau coduri de culoare
- Instrucțiuni vizuale pentru etapele de plantare

Mijloace de învățare și comunicare:

- Programe vizuale și planuri zilnice codificate prin culori
- Fișe de lucru simbolice și elemente vizuale de secvențiere
- Jurnale de grădinărit cu opțiuni de desen/scriere
- Instrumente de identificare a plantelor, imprimate sau pe bază de tabletă
- Diagrame de dispoziție/energie pentru autoevaluarea emoțională

Materiale de susținere și reflectorizante:

- Fișe „Profilul plantei mele” – îi ajută pe participanți să reflecteze asupra propriilor nevoi, puncte forte și roluri în grup.
- Forme de flori motivaționale – folosite pentru a exprima ceea ce îi dă fiecărei persoane curajul de a acționa.
- Postere pentru grădina de echipă – panouri vizuale comune care arată ce a plantat sau planificat grupul împreună.
- Postere cu reguli vizuale – simboluri și imagini care explică normele grupului în mod clar și accesibil.
- Fișe cu povești incluzive despre grădinărit – povești scurte, ilustrate, despre grădinari diverși, care să inspire reflecție.

Instrumente opționale de îmbogățire:

- Ierburi, flori parfumate și probe de sol texturat pentru stații senzoriale
- Piese de „puzzle de grădină” pentru a simboliza munca în echipă

	• „Am încercat ceva nou azi!” panouri sau stickere cu feedback vizual
REZULTATE DE ÎNVĂȚARE PREVIZUITE ÎN DOMENIUL TEMATIC AL ATELIERULUI:	CUNOȘTINȚE • enumeră uneltele de grădinărit de bază și utilizările lor • identifică tipurile comune de plante și nevoile lor de îngrijire de bază (lumină solară, apă, sol) • descrie cum pot fi proiectate grădinile pe baza nevoilor plantelor și a colaborării în grup • explică modul în care grădinăritul poate reflecta identitatea culturală, punctele forte personale și munca în echipă • prezintă principiile grădinăritului cu zero deșeuri • recunoaște că grădinăritul incluziv aduce beneficii sănătății mintale, conexiunii și dezvoltării personale APTITUDINI ȘI ATITUDINI • efectuează sarcini de grădinărit de bază independent sau cu asistență ușoară (plantare, udare, etichetare) • ia decizii mici, dar încrezătoare (de exemplu, „Vreau să cultiv mentă”) • alege practici de grădinărit cu deșeuri reduse (reutilizarea ghivecelor, compostarea, împărțirea semințelor) • își exprimă preferințele personale și îi sprijină pe colegi în sarcinile de grădinărit • construiește mândria personală și de echipă prin contribuție și creativitate

DOMENIUL DE COMPETENȚĂ „motivarea de sine pentru a acționa”:	CUNOȘTINȚE • explică rolul luării deciziilor în dezvoltarea personală și munca în echipă • identifică factorii care susțin sau împiedică motivația personală (frica, încurajarea, spațiul, ritmul) • înțelege că munca în echipă implică comunicare, negociere și responsabilitate comună • descrie diferitele modalități prin care indivizii pot contribui la obiectivele grupului • recunoaște că exprimarea de sine și diversitatea întăresc echipele APTITUDINI ȘI ATITUDINI • recunoaște momentele de ezitare și cere ajutor sau ia o pauză fără rușine • reflectă asupra punctelor forte personale și a domeniilor de sprijin • celebrează realizările personale și de echipă, recunoscând creșterea emoțională și practică		
	DESFĂȘURAREA ÎNTÂLNIRII		
ZIUA I: „Creștem terenul – Semințe ”			
EXERCITA	TIMP	DESCRIERE	SFATURI METODOLOGI CE
Chestionar.	15 minute	Participanții completează un chestionar simplu și accesibil despre încrederea în sine, inițiativa și munca în echipă în viața de zi cu zi (Anexa 1).	Folosește suporturi vizuale (scale emoji, simboluri). Permite

			răspunsuri orale dacă este necesar. Chestionarul nu este evaluativ - doar reflexiv.
Introducere în clasă.	15 minute	Facilitatorul se prezintă și prezintă scopul atelierului: „Vom construi o grădină și vom descoperi cum creștem — cu curaj, decizii și muncă în echipă.” Regulile grupului sunt stabilite împreună și scrise pe flipchart. Exemple de reguli cu specificarea că avem nevoie și de simboluri pentru a facilita învățarea adulților cu dizabilități: - Ascultăm când cineva vorbește. (Folosește simbolul unei urechi sau al unei mâini ridicate) - Ne respectăm reciproc spațiul și alegerile. (Imaginea: două persoane cu spațiu între ele) - Este în regulă să iei o pauză sau să ai timp de liniște. (Imaginea: o persoană stă cu simboluri calme sau într-un colț liniștit) - Întrebăm înainte de a atinge pe cineva sau uneltele acestuia. (Simbol vizual: semnul întrebării + simbolul mâinii) - Încercăm lucruri noi — dar numai atunci când suntem pregătiți. (Imagine: persoană plantând o sămânță, zâmbind) - Ne ajutăm reciproc și lucrăm în echipă. (Imagine: un grup de oameni care se țin de mână sau care căară ceva împreună) - Facem curățenie împreună și avem grijă de grădină și unii de alții. (Imagine: stropitoare și mătură) - Zgomotul este acceptabil — dar menținem vocile încet în interiorul grupului.	Puneți accent pe autonomie, respect și deschidere. Includeți norme prietenoase cu mediul senzorial (de exemplu, zgomot, spațiu personal, liniște, etc.).

		(Imagistică: undă sonoră cu o linie încetinită sau pictogramă de volum)	
Integrare.	30 de minute	Exercițiile de integrare în grup sunt selectate de fiecare dată în funcție de nevoi. În cazul grupurilor compuse din persoane care se cunosc, sugerăm ca fiecare participant să se prezinte pe scurt, spunând câteva propoziții despre sine. În cazul grupurilor compuse din persoane care nu au avut niciun contact anterior între ele, este recomandabil să se introducă un exercițiu suplimentar care vizează integrarea și construirea unei atmosfere relaxate. În acest caz, puteți utiliza: Exercițiul 1: „Povești despre semințe” Fiecare pereche se interviează reciproc despre: • planta sau floarea preferată; • ce ar cultiva dacă ar putea planta orice; • ce le aduce calm; • o amintire despre natură/grădini; • ce fel de grădinari ar vrea să fie. După 5 minute, își schimbă rolurile și apoi împărtășesc grupului 3-5 lucruri amuzante despre partenerul lor . Exercițiul 2: „Măinile mele de grădinărit”	Alternativă opțională la exercițiul 1 : „Trei lucruri despre grădină” (două adevărate, unul fals) sau activitatea de grup cu valori „Copacul din grădină”. Folosiți cartonașe vizuale și obiecte (crenguțe de plante aromatice, pachete de semințe) pentru a stimula conversația. Permiteți desenarea în loc de vorbire, dacă este util.

		Dați fiecărui participant o decupare a unei mâini (sau trasați-o pe hârtie colorată). În palmă, ei scriu sau desenează: ○ Ceva la care sunt buni. ○ Ceva ce ar vrea să învețe. Pe degete, ei scriu sau desenează: ○ „Mă simt curajos când...” (degetul mare) ○ „Îmi place să fac lucruri cu alții când...” (index) ○ „Îi ajut pe alții prin...” (mijloc) ○ „Mă simt fericit când...” (sună) ○ „Pot crește cu...” (mișcat) Împărtășire în grup : Participanții își lipesc mâinile cu bandă adezivă pe un „Perete al Grădinii Abilităților”. Acesta devine un poster comun cu punctele forte ale echipei. Exercițiul 3: „Plantează-mi un compliment” Fiecare persoană primește un „ghiveci” de carton și flori goale. Alți participanți se plimbă prin cameră și scriu sau desenează pe o floare un lucru frumos, un talent sau o calitate pe care o observă la persoana respectivă, apoi o așază în ghiveciul lor. La final, fiecare participant ține un ghiveci plin cu cuvinte frumoase din partea echipei.	
--	--	--	--

		Participanții citesc sau rugați pe cineva să citească câteva dintre „florile lor de compliment”. Întrebați: Cum vă simțiți când sunteți văzuți așa? Ne pot aminti aceste flori să continuăm să creștem?	
Introducere. De ce grădinărim împreună	60 de minute	Facilitatorul deschide sesiunea invitând participanții să exploreze sensul mai profund al grădinaritului. Printr-o serie de întrebări accesibile și incluzive, participanții reflectă asupra motivelor pentru care oamenii grădinăresc și ce ne învață aceasta dincolo de plante: răbdare, curaj, colaborare și mândrie pentru micile realizări. Subiecte de discuție: • De ce grădinăresc oamenii? • Ce cultivăm în afară de plante? (de exemplu, idei, încredere, prietenie...) • Este în regulă să faci greșeli în grădină? • Putem planta lucruri diferite și totuși să reușim? • Ce înseamnă să dezvoltăm ceva ca grup? Facilitatorul încurajează răspunsurile sub diferite forme — comunicare verbală, desen, gesturi sau alegerea din fotografii sau obiecte din grădină — pentru a susține toate stilurile de comunicare. Apoi prezintă o secvență scurtă de povestiri despre persoane cu dizabilități care au transformat spații în grădini frumoase - fie acasă, într-un centru de terapie sau la școală. Aceste povești arată cum grădinaritul poate fi un act de autoexprimare, vindecare și împuternicire, chiar și în fața provocărilor. Fiecare poveste	Prezentatorul poate folosi materiale suplimentare atașate documentului „Povești transformatoare din grădină”.

		evidențiază cum curajul, creativitatea și munca în echipă pot transforma „solul obișnuit” în ceva extraordinar. Facilitatorul rezumă: „La fel ca acești grădinari, nu doar plantăm semințe - plantăm speranțele noastre, punctele noastre forte și modul nostru unic de a crește. Nu există o «o singură modalitate corectă» de a crește. Fiecare plantă, ca fiecare persoană, are propriul ritm. Și împreună, creăm ceva mai frumos decât am putea vreodată singuri.” Aceasta duce la o discuție despre diversitate ca putere: Participanții sunt invitați să reflecteze asupra modului în care grădinaritul împreună cu alții - în special cu persoane cu abilități și experiențe diferite - ne poate învăța noi moduri de a vedea lumea. Ei explorează modul în care diferențele noastre îmbogățesc grădina și călătoria noastră comună. Facilitatorul încheie atrăgând atenția asupra ideii de prejudecăți - cum acestea ne pot limita perspectiva, la fel cum presupunem că un singur tip de floare aparține unei grădini. Ei explică faptul că, deși aceste presupuneri pot părea sigure sau familiare, ele creează adesea bariere și împiedică conexiunea. Mesaj cheie: Așa cum o grădină prosperă cu plante, texturi și culori diferite, grupul nostru prosperă atunci când prețuim modurile unice de creștere ale fiecăruia. Diversitatea nu este doar frumoasă - este esențială.	
--	--	---	--

Provocarea de design de grădină – Muncă în echipă cu scop	120 de minute	Sesiunea începe cu o scurtă introducere din partea facilitatorului, care explică faptul că, la fel ca oamenii, plantele au nevoi și preferințe diferite și că proiectarea unei grădini necesită atât creativitate, cât și muncă în echipă. Fiecare participant este invitat să se gândească la ce îi place să cultive sau să folosească ierburi pentru gătit, flori pentru înfrumusețare sau legume pentru mâncat. Folosind un șablon vizual de amenajare a grădinii sau o machetă a unui strat înălțat, grupurile își încep procesul de proiectare. Activitate de grup pas cu pas Lucrând în grupuri de 3-4, participanții parcurg următorii pași: Decid ce să cultive: fiecare echipă discută și selectează 3-5 plante pe care dorește să le includă. Alegerea ar trebui să reflecte interesele și obiectivele grupului. Alegeți amplasarea plantelor – Echipa decide unde ar trebui să fie amplasată fiecare plantă în funcție de nevoile de lumină solară, dimensiunea, spațiul și preferințele grupului. Facilitatorul oferă sprijin cu ghiduri vizuale și șabloane pentru plante. Atribuirea rolurilor de îngrijire – Fiecare participant alege (sau este ajutat să aleagă) un rol în planul grădinii, cum ar fi udarea, plivirea buruienilor, plantarea, etichetarea sau monitorizarea sănătății plantelor. Creați o pancartă pentru echipă – Grupurile decorează o pancartă pentru grădină care să arate numele echipei lor și plantele pe care le-au ales. Pot desena, pot folosi autocolante sau pot scrie cu sprijin.	Machete de grădină și materiale vizuale Dacă plantarea nu este încă posibilă, grupurile lucrează cu șabloane de hârtie, ghivece simulate, cartonașe cu imagini de plante sau mostre de material textil pentru a crea un model 2D sau tactil al planului grădinii lor. Acest lucru asigură accesibilitatea pentru toți participanții. Accentul pus nu pe designul „perfect”, ci pe procesul de luare a deciziilor comune, de încercare a unor noi roluri și de construire a motivației de a acționa ca parte a unei echipe.
---	------------------	--	---

		Acest proces invită participanții să negocieze, să asculte și să colaboreze, oferindu-le totodată un sentiment de responsabilitate personală și de asumare a unui rezultat comun. Cerc de reflecție După activitate, grupul se adună într-un cerc. Facilitatorul ghidează o discuție reflexivă folosind întrebări simple și incluzive: <i>A avut toată lumea ocazia să vorbească sau să contribuie în vreun fel? Cum am decis cine ce face? A fost ușor sau dificil să cădem de acord asupra plantelor și a amenajării? Ce mi-a plăcut cel mai mult să fac? Ce aș vrea să încerc data viitoare?</i> Participanții pot răspunde verbal, folosind gesturi, simboluri sau cu sprijinul unui facilitator sau al unui coleg. Mesaj de încheiere Facilitatorul rezumă exercițiul subliniind faptul că proiectarea unei grădini nu este doar despre plante, ci și despre oameni. Fiecare a adus ceva unic grupului - o idee, o decizie, o mână de ajutor. Așa cum o grădină sănătoasă are nevoie de varietate, o echipă puternică crește prin diversitate, grijă și un scop comun. „Designul grădinii tale arată nu doar ce să plantezi, ci și cum ați lucrat împreună, ați luat decizii și v-ați sprijinit reciproc. Acesta este genul de grădină și genul de echipă care se dezvoltă cu adevărat.”	
--	--	--	--

Închiderea cercului grădinii: Cum am crescut astăzi?	15-20 de minute	Facilitatorul îi invită pe toți să participe la un scurt ritual de încheiere pentru a reflecta asupra zilei într-un mod semnificativ, dar simplu. Pasul 1: Alege-ți sămânța Fiecare participant este invitat să plaseze un mic obiect simbolic (cum ar fi o sămânță de hârtie, un buton, o pietricică sau o frunză de păslă) într-un „bol de grădină” comun sau pe un poster mare sau pe un copac de hârtie. Pe măsură ce așează obiectul, ei răspund la o întrebare simplă: „<i>Ce plantez după azi?</i>” Exemplele ar putea include: „Mai mult curaj”, „Răbdare”, „Curiozitate”, „Prietenie”, „Încrederea de a încerca”, „Respect pentru diferență”. Participanții își pot spune răspunsul rostit, îl pot desena sau pot ruga pe cineva să îl scrie pentru ei. Pasul 2: Înflorirea unui singur cuvânt Facilitatorul întreabă grupul: „<i>Dacă ziua de azi ar fi o floare, ce cuvânt ar fi scris pe petalele ei?</i>” Fiecare participant împărtășește un cuvânt care descrie experiența sa din ziua respectivă. Acesta poate fi spus cu voce tare, scris, semnat sau ales dintr-un set de cartonașe pre-scrise. Exemple de cuvinte ar putea include: „Cald”, „Curajos”, „Distracție”, „Nou”, „Calm”, „Colorat”, „Echipă”, „Învățare” sau „Încercare”. Pasul 3: Grădina noastră Facilitatorul oferă o scurtă reflecție pentru a încheia sesiunea: <i>„Priviți grădina noastră făcută din idei, curaj, bunătate și curiozitate. Fiecare dintre noi a adăugat ceva important astăzi. Ceea ce am plantat aici poate continua să crească - nu doar în sol, ci și în gândurile noastre, în alegerile noastre și în modul în care lucrăm împreună. Haideți să ducem aceste semințe și mâine.”</i>	
---	----------------------------	--	--

ZIUA II „ Ce mă ajută să continui ”			
Introducere. Ce crește unde – Plante, oameni și posibilități potrivite	60 de minute	O sesiune teoretică care prezintă modul în care diferite plante prosperă în condiții diferite — și cum acest lucru este similar cu oamenii. Subiecte pentru mini-prelegeri: • Potrivirea nevoilor plantelor cu mediile (umbră vs. soare, sol umed vs. uscat); • Tipuri de îngrijire de bază (udare zilnică, țărâși de susținere, tăiere etc.); • Recunoscând că fiecare plantă are punctele sale forte - ierburi cu creștere lentă, legume cu încolțire rapidă, suculente rezistente. Subiecte de discuție: • Ce fel de „plantă” sunt eu astăzi? (iubitoare de soare, răbdătoare, puternică, delicată?) • Poate o grădină în echipă să prospere cu un singur tip de plantă? • Ce se întâmplă când cineva (sau ceva) crește diferit?	Încurajați schimbul deschis de puncte forte și provocări. Folosiți cartonașe cu plante pentru a ajuta oamenii să identifice trăsături în mod metaforic (de exemplu, „Sunt ca menta – cresc la loc chiar dacă am fost tăiată”).
Crearea profilului plantei tale: Descoperă-ți nevoile de creștere	45 de minute	Facilitatorul introduce participanții în conceptul de Profil al Plantei - o modalitate creativă și personală de a reflecta asupra a ceea ce ajută fiecare persoană să crească într-un grup, la fel cum fiecare plantă are propriile nevoi pentru a prospera într-o grădină. Facilitatorul introduce ideea că fiecare membru al unei echipe joacă un rol diferit, la fel ca diferite plante dintr-o grădină. Unele oferă umbră, altele au nevoie de mai multă îngrijire, iar altele oferă sprijin altora, la fel ca plantarea însoțitoare în	Facilitatorul explică faptul că, așa cum plantele au nevoie de echilibrul potrivit între lumina soarelui, apă și sol, și oamenii au nevoie de diferite tipuri de sprijin pentru a se simți în siguranță, încrezători și incluși atunci când lucrează cu ceilalți. Acest profil nu

		natură. Participanții sunt invitați să își completeze <i>Fișa de Profil a Plantei</i> răspunzând la următoarele întrebări reflexive: <i>De ce am nevoie pentru a mă simți bine în timpul lucrului în grup? Ce mă ajută să acționez, chiar și atunci când nu sunt sigur? La ce mă pricep într-o echipă? Care sunt semnele în care am nevoie de ajutor sau încurajare?</i> Participanții pot scrie, desena, folosi abțibilduri sau își pot dicta răspunsurile cu sprijin. Simboluri sau pictograme sunt oferite pentru accesibilitate. Într-o scurtă discuție de grup, facilitatorul invită participanții să împărtășească părți din profilul lor, dacă se simt confortabil. Acest lucru creează o oportunitate de a recunoaște cum fiecare are puncte forte și nevoi diferite și cum putem învăța să ne sprijinim reciproc prin conștientizare și respect. Participanții reflectă asupra modului în care aceste mici descoperiri, cum ar fi să știe când să ceară ajutor sau ce îi motivează, îi pot ajuta să se simtă mai încrezători atunci când lucrează cu ceilalți. Facilitatorul atrage atenția asupra modului în care înțelegerea propriei persoane este un prim pas către luarea unor decizii mai bune, menținerea motivației și construirea unei echipe în care toată lumea este sprijinită să crească. Sesiunea se încheie cu crearea unei „Tabele de îngrijire a grădinii” comune, o reprezentare vizuală a profilurilor de plante ale fiecăruia. Aceasta devine un instrument la care grupul poate reveni pe măsură ce lucrează împreună, pentru a-și aminti nevoile de creștere și punctele forte ale fiecărei persoane, la fel cum un grădinar verifică etichetele plantelor pentru instrucțiuni de îngrijire.	este un test, ci un instrument pentru a te înțelege mai bine pe tine însuși și a-i ajuta pe ceilalți să înțeleagă cum să te sprijine.
--	--	---	--

Grădina motivațională: Ce mă ajută să încep	100 de minute	Sesiunea începe cu o scurtă discuție ghidată pe tema motivației și ezitării. Facilitatorul invită participanții să se gândească la momentele în care se luptă să înceapă ceva, fie că este vorba de un grup, o activitate nouă sau un obiectiv personal. Facilitatorul introduce cu blândețe ideea că sentimentul de blocare este o experiență umană comună. Mulți oameni, indiferent de abilități, experimentează îndoială de sine sau frică înainte de a acționa, mai ales atunci când ceva este nefamiliar sau provocator. Participanții reflectă asupra următoarelor teme: <i>De ce este uneori greu să începem ceva nou? Ce ne împiedică de obicei să încercăm? (de exemplu, frica de eșec, frica de a fi judecați) Ce ne ajută să facem primul pas?</i> Prin discuții sau moduri alternative de exprimare (desen, arătare cu degetul, folosirea cărților), participanții încep să scoată la iveală strategii personale, factori declanșatori emoționali și sisteme de sprijin utile care îi împuternicesc să acționeze. Activitate creativă de grup: Construirea zidului motivațional din grădină Participanții creează un „Zidet Motivațional din Grădină” colectiv, o afișare vizuală simbolică a lucrurilor care îi ajută să înceapă. Fiecare participant decorează 1-2 cești de flori, frunze sau plăci din carton sau fetru, răspunzând la următoarele: „Ce mă ajută să încep?”, „Ce îmi dă curajul să acționez?” . <i>Exemplele ar putea include: „Mă simt curajos când cineva îmi explică lucrurile încet”, „Îmi place să știu că mă pot opri dacă devine prea mult”, „Încerc când nimeni nu râde de greșeli”, „Mă simt încrezător când cineva mă ia de la capăt”.</i> Grupuri mici (3-4 persoane) pot lucra împreună pentru a se sprijini reciproc în scris, desenat sau exprimarea ideilor lor. Această fază încurajează sprijinul reciproc, schimbul de strategii și recunoașterea sentimentelor comune. După ce își pregătesc răspunsurile, fiecare participant își adaugă planta sau placa pe	Materialele furnizate includ: Forme de flori, frunze sau plăci din carton sau fetru Markere, autocolante, imagini, simboluri Opțional: pământ natural, ghivece sau jardiniere cu hârtie de semințe pentru plantare simbolică
--	----------------------	--	---

		Peretele Grădinii Motivaționale comun, pe un panou de afiș, pe o foaie mare sau pe un plan simbolic al grădinii. Pe măsură ce fiecare persoană își adaugă contribuția, este invitată (dacă se simte confortabil) să o explice pe scurt. Ceilalți pot răspunde cu un gest, un comentariu sau pur și simplu își pot plasa propria contribuție lângă ea. Discuție și reflecție După ce toate piesele grădinii sunt la locul lor, facilitatorul conduce o reflecție de grup pentru a aprofunda înțelegerea și a promova înțelegerea reciprocă. Întrebările de discuție includ: <i>Cum a fost să auzi ce îi ajută pe alții să înceapă? A menționat cineva ceva care te-a ajutat și pe tine? Au existat diferite tipuri de motivație în grup (de exemplu, încurajare, spațiu, liniște, mementouri)? Cum ne ajută faptul că știm ce avem nevoie să acționăm cu mai multă încredere în situații de grup?</i> Grupului i se reamintește că, așa cum plantele au nevoie de lucruri diferite pentru a crește - soare, umbră, apă, sprijin - și oamenii au nevoi unice de a se simți în siguranță și motivați. Nu există o „modalitate corectă” de a începe, ci doar curajul de a încerca. Reflecție finală, facilitatorul încheie cu o reflecție asupra puterii autocunoașterii și a sprijinului comunitar: „Ceea ce ați plantat astăzi aici nu este doar o floare de hârtie - este un act de curaj. Ne-ați spus ceva despre cum creșteți, ce vă ajută să mergeți mai departe și	
--	--	--	--

		cum vă putem sprijini. Și, la fel ca într-o grădină adevărată, aceste piese ne ajută să ne amintim: nimeni nu crește singur.”	
Rezumat	10 minute	Întrebări de reflecție: Ce am încercat astăzi care a fost nou? Cum am lucrat în echipă? Cum mă simt acum în acest grup, comparativ cu ziua întâi?	
ZIUA A III-A Înflorind înainte – Încrezându-mă în ritmul și calea mea”			
Introducere: De ce are nevoie o grădină (sau o echipă) sănătoasă?	60 de minute	Facilitatorul introduce tema finală a călătoriei în grădinarit: ce înseamnă să prosperi - ca plantă, ca persoană și ca parte a unei echipe. Așa cum plantele au nevoie de sprijin și îngrijire în fiecare fază, oamenii cresc și prin atenție constantă, încurajare și efort colectiv. Concepte cheie prezentate: 1. Sprijinirea creșterii: Participanții învață cum fixarea, legarea și ghidarea unei plante în creștere (cum ar fi roșiile sau fasolea) o ajută să crească verticală și să rămână puternică. Aceasta este comparată cu modul în care oamenii prosperă atunci când se simt sprijiniți, ghidați și nu lăsați să „ducă greutatea” singuri. 2. Tăierea cu grijă: Plantele trebuie uneori să renunțe la frunzele vechi sau rupte pentru a face loc creșterii noi. Facilitatorul explică faptul că tăierea nu este o pedeapsă - face parte din îngrijire. Și oamenii beneficiază de pe urma renunțării la stres, prejudecăți sau obiceiuri care nu îi mai ajută. 3. Recoltarea și celebrarea: Când fructele, legumele sau florile sunt gata, sunt recoltate - nu doar pentru hrană, ci și pentru a celebra ceea ce a fost îngrijit. Grupul discută despre cum oamenii merită, de asemenea, să recunoască	

		progresul, indiferent cât de mic. Fiecare succes, cum ar fi un prim pas sau o sarcină comună, merită onorat. 4. Ce face ca o grădină (sau o echipă) să prospere: O grădină înfloritoare nu este perfectă - este vie, îngrijită și diversă. O echipă înfloritoare este la fel: plină de oameni care contribuie în moduri diferite, se ajută reciproc atunci când este nevoie și știu că dezvoltarea necesită timp și încredere. Sugestii de discuție: Participanții sunt invitați să reflecteze individual sau în grupuri mici, folosind discurs, desene, fotografii sau recuzită tactilă. <i>Ce m-a ajutat să cresc în aceste trei zile? Ce fel de sprijin ne ajută să înflorim ca indivizi și în echipe? Ce semne arată că cineva dintr-un grup prosperă? Ce se întâmplă când cineva are dificultăți — într-o echipă sau într-o grădină? Ce am făcut în timpul acestui proiect și de care sunt mândru?</i> Facilitatorul încurajează participanții să observe atât progresul personal, cât și deciziile luate în dinamica echipei, rolurile asumate, încurajările oferite și micile acțiuni care au dus la creștere. Mesaje cheie: <i>Fiecare înflorește în felul său. Creșterea înseamnă a face pași mici, a nu fi perfect. La fel ca o grădină, o echipă are nevoie de îngrijire, flexibilitate și responsabilitate comună.</i> Participanții pot fi invitați să atingă și să observe plante reale care prezintă aceste etape: o plantă înflorită, o viță de vie cu suport, o tulpină tăiată sau un coș de recoltă. Aceste obiecte senzoriale ancorează concepte abstracte în experiența vieții reale.	
Planta ta de încredere – Auto-împuternicire în acțiune	120 de minute	Facilitatorul începe cu o scurtă introducere, explicând că, la fel ca plantele reale, oamenii cresc luând decizii, întreprinzând acțiuni mici și primind sprijin de la ceilalți. Fiecare crește în felul său - iar această plantă va demonstra acest lucru. Fiecare participant primește un șablon de floare sau plantă (sau un ghiveci mic cu pământ, în funcție de materialele disponibile). Facilitatorul explică faptul că își	Această sesiune invită participanții să reflecteze asupra dezvoltării lor personale în domeniile acțiunii, muncii în echipă și luării deciziilor, prin crearea unei plante simbolice

		vor construi <i>Planta Încrăderii</i> pas cu pas, reflectând asupra momentelor reale din ultimele zile. Participanții încep cu tulpina și frunzele, unde reflectă asupra: <i>O decizie pe care am luat-o singur; Un lucru pe care l-am făcut, chiar și atunci când nu eram sigur; Odată am sprijinit pe altcineva din grup.</i> Aceste răspunsuri pot fi desenate, scrise, dictate unui ajutor sau construite folosind simboluri și autocolante. Accentul se pune pe reamintirea și recunoașterea acțiunii, indiferent cât de mică. Apoi, participanții trec la petale sau floare, unde se concentrează pe punctele forte și motivație: „Punctele mele forte într-o echipă sunt...”, „Când mă simt blocat, încerc să...”, „Sunt mândru când...” Facilitatorul subliniază că aceste răspunsuri nu au legătură cu a fi „cel mai bun”, ci cu a fi conștient de ceea ce te ajută să avansezi, o parte esențială a învățării de a acționa independent. După ce își finalizează Plantele de Încrădere, participanții sunt invitați să le decoreze sau să le personalizeze folosind materiale precum frunze, panglici, hârtie colorată sau chiar semințe reale (pentru a le planta ca simbol al creșterii continue). Această parte a activității susține asumarea responsabilității și identitatea personală, consolidând autonomia și luarea deciziilor creative. După ce au terminat, participanții își prezintă Plantele de Încrădere într-o scurtă rundă de prezentări între colegi. Cei care preferă să nu vorbească, pot ruga un coleg sau un facilitator să le prezinte în numele lor sau pur și simplu pot arăta planta și gestul lor. Accentul este pus pe a oferi tuturor șansa de a fi văzuți și recunoscuți.	care să le reprezinte călătoria. Activitatea oferă o modalitate practică și de susținere pentru a exprima ceea ce participanții au realizat, în special pașii mici care au necesitat curaj, alegere sau cooperare.
--	--	--	---

		Facilitatorul ghidează o scurtă reflecție de grup pe următoarele teme: <i>Ce decizii au fost dificile, dar au meritat? Cum a făcut diferența faptul că ai ajutat sau că ai fost ajutat? Ce înseamnă să faci parte dintr-o echipă în creștere? De ce fel de sprijin ai nevoie pentru a continua să acționezi, chiar și atunci când este greu?</i> Sesiunea se încheie cu un rezumat colectiv: fiecare participant a făcut alegeri reale, vizibile, a acționat cu curaj și a contribuit la succesul grupului — iar acestea sunt elementele constitutive ale emancipării personale pe termen lung. Plantele de Încredere pot fi expuse împreună ca o Grădină a Forței în Echipă sau pot fi luate acasă ca memento-uri individuale ale a ceea ce a realizat fiecare persoană și ce este capabilă să facă în continuare.	
Activitate de grădinărit în comun: Colaborare în acțiune	60 de minute	Facilitatorul începe prin a explica faptul că grădinăritul nu înseamnă doar plante, ci și învățarea lucrului împreună. Fiecare grup va realiza un mic proiect care necesită cooperare și planificare comună. Participanții sunt împărțiți în grupuri de 3-4 persoane și li se atribuie o sarcină precum: plantarea unui strat mic de grădină în echipă, aranjarea ghivecelor într-un model, crearea unui program de udare, construirea unui hotel simplu pentru insecte sau a unui perete cu plante aromatice din materiale reutilizate. Fiecare grup decide: ce va face fiecare persoană, ce pași să urmeze și cum să se ajute reciproc atunci când ceva este dificil. Mini-prezentări: După finalizarea sarcinii, fiecare grup împărtășește: ce au construit sau planificat, cum au decis cine ce a făcut, un lucru care a funcționat	Această sesiune practică oferă participanților șansa de a exersa munca în echipă, comunicarea și luarea deciziilor printr-o sarcină simplă legată de grădină, realizată în grupuri mici. Materialele vizuale, tactile și fișele de planificare sunt utile pentru toate echipele. Facilitatorul oferă ajutor după cum este necesar, dar încurajează grupurile să ia propriile

		bine în munca lor în echipă. Dacă cineva nu dorește să vorbească, poate arăta cu degetul, face un gest sau poate ruga un partener să prezinte. Reflecție Sesiunea se încheie cu o scurtă discuție de grup. Facilitatorul întreabă: <i>A fost ușor să ne exprimăm opiniile? Ne-am ascultat reciproc? Cum am făcut alegeri? Am încercat ceva nou sau am cerut ajutor?</i> Participanții pot răspunde verbal, cu simboluri sau prin intermediul unui ajutor. Mesaj cheie: A lucra în echipă înseamnă a împărtăși idei, a lua decizii împreună și a ne sprijini reciproc. Într-o grădină, la fel ca în viață, devenim mai puternici atunci când creștem împreună.	decizii și să rezolve împreună micile provocări .
Cercul de sărbătoare: Recoltând ceea ce am cultivat	60 de minute	Facilitatorul efectuează exercițiile de validare în conformitate cu Modelul.	

2.2. Diagnostic

Diagnosticul se va realiza sub forma unui chestionar de autoevaluare. Chestionarul de autoevaluare a fost elaborat pe baza descriptorilor Cadrului European al Calificărilor (CEC). Participanții la formare vor efectua o autorefecție în domeniul competențelor legate de depășirea prejudecăților și respectul pentru diversitate.

Domeniile de diagnosticare se referă la nivelurile individuale ale CEC. Participanții la formare vor fi invitați să completeze o autoevaluare. Autorefecția de la începutul primei zile de formare va oferi informații despre bunăstarea participanților la formare în raport cu nivelul la care aceștia simt că își dezvoltă competențele ce vor fi dezvoltate în timpul formării și va constitui un „diagnostic de intrare”.

Analiza fișelor de diagnostic va oferi informații despre nivelul de competențe care va fi îmbunătățit în timpul formării prin învățare indirectă.

CHESTIONAR DE AUTODIAGNOSTIC

Fișă de intrare cu nivelurile Cadrului European de Calificări

Buna ziua!

Vă invităm să completați un scurt chestionar de autoevaluare privind luarea deciziilor, automotivarea și munca în echipă.

Răspunsurile dumneavoastră vor rămâne confidențiale și vor fi utilizate doar în scopuri educaționale. Vă mulțumim pentru onestitate și angajament!

Sarcina ta este să îți evaluezi nivelul de competență într-un anumit domeniu pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă scăzut, iar 5 înseamnă ridicat.

Încercuiește numărul corespunzător

1	Pot începe o sarcină, chiar dacă nu sunt sigur — mai ales dacă mă simt susținut. <i>(de exemplu, încerc lucruri noi atunci când mă simt în siguranță și încurajat)</i> Nivelul EQF 2-3 – Demonstrează disponibilitatea de a acționa cu sprijin sau în situații familiare	1	2	3	4	5
2	Recunosc ce mă ajută să acționez. <i>(de exemplu, știu că ajută atunci când lucrurile sunt explicate lent sau când nu mă grăbesc)</i> Nivelul 3-4 al EQF – Pot identifica factorii motivaționali externi și condițiile pentru acțiune	1	2	3	4	5
3	Pot continua cu o sarcină, chiar și atunci când este dificilă sau nouă. <i>(de exemplu, nu renunț imediat, cer ajutor sau încerc o altă cale)</i> Nivelul EQF 4-5 – Demonstrează perseverență și independență crescândă în gestionarea motivației	1	2	3	4	5
4	Reflectez la ce mă împiedică și ce mă ajută să merg mai departe. <i>(de exemplu, știu că frica sau oboseala mă pot bloca și caut modalități de a le gestiona)</i> Nivelul EQF 5-6 – Demonstrează conștientizare critică de sine și începe să aplice strategii pentru a depăși obstacolele interioare	1	2	3	4	5

Introduceți numele și prenumele dumneavoastră:

2.3 Validare

Validarea rezultatelor învățării în domeniul de competență care motivează auto-acțiunea se va realiza folosind trei metode complementare: autorefecția participanților, observarea structurată și o sarcină practică de grup.

2.3.1. Auto-reflecție a participanților la training

Procesul de autorefecție este ghidat de un chestionar de diagnosticare completat de participanți în două momente: la începutul primei zile de formare („autoevaluare la intrare”) și la sfârșitul celei de-a treia zile („autoevaluare la ieșire”). Chestionarul, inspirat de descriptorii Cadrului European al Calificărilor (CEC), permite participanților să reflecteze asupra dezvoltării lor în domeniul inițiativei personale - inclusiv asupra capacității de a acționa, de a depăși ezitățile și de a persista chiar și atunci când sunt nesiguri. Această metodă oferă o perspectivă directă asupra conștientizării de sine a participanților și a creșterii percepute în ceea ce privește progresul și înțelegerea a ceea ce îi motivează sau îi împiedică.

CHESTIONAR DE AUTODIAGNOSTIC

(Fișă pentru participantul la instruire „la ieșire”)

Buna ziua!

Vă invităm din nou să reflectați asupra diversității și prejudecăților, astfel încât să vă puteți vedea progresul în acest domeniu la sfârșitul instruirii. Sarcina dumneavoastră este să vă evaluați nivelul de competență într-un anumit domeniu pe o scară de la 1 la 5, unde 1 înseamnă scăzut, iar 5 înseamnă ridicat.

Încercuiește numărul corespunzător

1	Pot începe o sarcină, chiar dacă nu sunt sigur — mai ales dacă mă simt susținut. <i>(de exemplu, încerc lucruri noi atunci când mă simt în siguranță și încurajat)</i> Nivelul EQF 2-3 – Demonstrează disponibilitatea de a acționa cu sprijin sau în situații familiare	1	2	3	4	5
2	Recunosc ce mă ajută să acționez. <i>(de exemplu, știu că ajută când lucrurile sunt explicate lent sau când nu mă grăbesc)</i> Nivelul 3-4 al EQF – Pot identifica factorii motivaționali externi și condițiile pentru acțiune	1	2	3	4	5
3	Pot continua cu o sarcină, chiar și atunci când este dificilă sau nouă. <i>(de exemplu, nu renunț imediat, cer ajutor sau încerc o altă cale)</i> Nivelul EQF 4-5 – Demonstrează perseverență și independență crescândă în gestionarea motivației	1	2	3	4	5
4	Reflectez la ce mă împiedică și ce mă ajută să merg mai departe. <i>(de exemplu, știu că frica sau oboseala mă pot bloca și caut modalități de a le gestiona)</i> Nivelul EQF 5-6 – Demonstrează conștientizare critică de sine și începe să aplice strategii pentru a depăși obstacolele interioare	1	2	3	4	5

Introduceți numele și prenumele dumneavoastră:

2.3.2. Observație

Un validator, prezent pe tot parcursul atelierului, efectuează observații continue folosind o fișă de observație structurată. Fișa se concentrează pe rezultate specifice ale învățării legate de motivație și este completată în timpul sarcinilor practice, sesiunilor practice și discuțiilor de grup. Validatorul înregistrează exemple în care participanții: încep o sarcină nouă sau necunoscută, cer ajutor atunci când este nevoie, persistă în ciuda ezitării, reflectă asupra a ceea ce îi ajută să înceapă.

Atât indicatorii verbali, cât și cei non-verbali (cum ar fi gesturile, limbajul corpului sau răspunsurile bazate pe simboluri) sunt luați în considerare. Notele sunt adunate pe post-it-uri și organizate pentru a susține o înțelegere calitativă a strategiilor și progreselor motivaționale ale fiecărui participant.

Validatorul folosește acest material pentru a scrie o scrisoare de feedback personalizată pentru fiecare participant, subliniind progresul în ceea ce privește inițiativa personală, perseverența și încrederea în sine.

Această fișă de observație este utilizată pe întreaga durată a atelierului de 3 zile de către validatorul (observatorul) desemnat, care îl sprijină pe formator prin documentarea atentă a comportamentelor și reflecțiilor cheie ale participanților. Scopul nu este de a evalua performanța în sens tradițional, ci de a surprinde vizual și semnificativ momentele de competență, creștere și implicare în raport cu cele trei abilități de bază. Fișa trebuie imprimată în format A3, orizontal, pentru a permite spațiu pentru notițe per participant. În timpul fiecărei activități de atelier, în special în timpul sarcinilor de grup, provocărilor practice și cercurilor de reflecție, validatorul trebuie să noteze expresiile, alegerile sau acțiunile semnificative ale participanților care reflectă unul sau mai multe dintre rezultatele învățării definite. Aceste observații trebuie înregistrate pe scurt pe bilețele autoadezive (post-it) și plasate pe rândul corespunzător pentru rezultatul învățării și participantul relevant. Gesturile, indiciile non-verbale sau utilizarea metodelor alternative de comunicare trebuie, de asemenea, recunoscute și descrise. Această abordare flexibilă și incluzivă permite materialului de observație să servească drept:

- O înregistrare a parcursului de învățare și a dezvoltării fiecărui participant,
- O bază pentru pregătirea feedback-ului individualizat, încurajând feedback-ul la sfârșitul atelierului,
- Și o parte a validării generale a faptului dacă atelierul a contribuit la dezvoltarea competențelor vizate.

Instrucțiuni pentru observator: Observați modul în care participanții interacționează unii cu alții în timpul sarcinilor comune, al sesiunilor de planificare și al discuțiilor de grup. Notați dacă participanții își exprimă decizii, iau inițiativă, îi sprijină pe ceilalți sau reflectă asupra rolului lor într-o echipă. Includeți citate, acțiuni și chiar ezitări sau descoperiri, în special momente de curaj sau de încercare a ceva nou. Asigurați-vă că observațiile sunt obiective, incluzive și bazate pe puncte forte. Concentrați-vă pe progres, efort și implicare - nu pe perfecțiune.

Utilizare post-atelier

La sfârșitul atelierului, materialul adunat din fișa de observație va ajuta la crearea unui scurt mesaj de feedback pentru fiecare participant, care poate recunoaște punctele forte ale participantului, momentele de creștere și domeniile pe care le-ar putea dezvolta în continuare. Acest feedback este conceput pentru a fi de susținere, afirmare și personal. * Exemplu: „În timpul atelierului, ați demonstrat o motivație deosebită încercând sarcini de care nu erați siguri la început. Ați lucrat foarte bine în echipă, iar ideea dvs. pentru decorarea semnului grupului a demonstrat o luare clară a deciziilor. Continuați să aveți încredere în instinctele și vocea dvs. , aduceți mult unui grup!”

FIȘĂ DE OBSERVAȚIE – VALIDAREA COMPETENȚELOR

Ateliere intitulate: „ Creștem împreună – O grădină a abilităților .

Data: _____

Observator: _____

Instrucțiuni pentru observator:

- Observați participanții pe parcursul activităților, discuțiilor și sarcinilor de grup.
- Înregistrați fiecare comportament observabil scriind un scurt citat, o acțiune sau o interacțiune pe un post-it și lipind-o în zona corespunzătoare.
- Această fișă servește la colectarea de dovezi ale dezvoltării participanților și susține crearea de scrisori de feedback individualizate.
- Format recomandat: A3 orizontal pentru ușurință în utilizare.

Zonă	Nivelul EQF	Descriptorul Rezultatelor Învățării	Participant 1	Participantul 2	Participantul 3	Participantul 4	Participantul 5	Participantul 6	Participantul 7	Participantul 8	Participantul 9	Participantul 10	Participantul 11	Participantul 12	Observat (da/nu)
1. Dorința de a începe	Nivelul 1–2	Încearcă o sarcină nouă sau simplă cu încurajare (de exemplu, se alătură unei activități atunci când este invitat)													

2. Încercări cu sprijin	Nivelul 2–3	Începe sau continuă o sarcină după ce primește reasigurare sau o explicație clară													
3. Gestionează ezitarea	Nivelul 3–4	Acționează chiar și atunci când nu este sigur, cere ajutor dacă este nevoie (de exemplu, „Voi încerca, dar stai cu mine”)													
4. Recunoaște nevoile motivaționale	Nivelul 4–5	Exprimă ce îi ajută să acționeze sau ce îi împiedică (de exemplu, „Mă descurc mai bine cu liniștea”, „Am fost nervos la început”)													
5. Persistă în fața dificultăților	Nivelul 5–6	Continuă să încerce în ciuda oboselii, confuziei sau reticenței inițiale (de exemplu, revine la o sarcină, schimbă strategia)													

6. Reflectă asupra motivației	Nivelul 6–7	Reflectă asupra parcursului său motivațional (de exemplu, „Obişnuiam să aştept, acum pur şi simplu o fac” sau „M-am simţit mai curajos astăzi”)													
-------------------------------	-------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Foloseşte această foaie împreună cu post-it-uri, citate directe sau observaţii bazate pe gesturi (dacă exprimarea verbală este limitată) şi urmăreşte întotdeauna feedback afirmativ şi bazat pe puncte forte.

ȘABLOANE DE FEEDBACK PENTRU PARTICIPANȚI**Numele și prenumele participantului :** _____**Data:** _____**Observator:** _____

Dragă _____,

Vă mulțumim pentru participarea activă la atelier. Mai jos veți găsi feedback cu privire la dezvoltarea dumneavoastră.

Punctele tale forte:







Sperăm că experiența acumulată în timpul instruirii va contribui la dezvoltarea în continuare a competențelor și sensibilității dumneavoastră. Vă mulțumim pentru angajament!

Salutări,

Echipa de antrenament

2.3.3. Sarcină practică (bazată pe simulare)

În ultima zi, participanții completează o simulare de grup care include elemente de activare personală. Scenariul prezintă o situație care le cere fiecărui participant să reflecteze asupra a ceea ce îl ajută să înceapă sau să se implice într-o sarcină de echipă, în special atunci când se confruntă cu dificultăți sau îndoieli de sine.

Facilitatorul și validatorul observă: Cine intervine, când și de ce; Cum își explică sau negociază participanții disponibilitatea de a acționa; Ce sprijin intern și extern (încurajare, claritate, spațiu) îi împuternicesc să meargă mai departe.

Acest proces ajută la validarea modului în care participanții aplică strategiile personale de motivare în situații reale.

Note suplimentare

Rolul validatorului este explicat clar în prima zi, astfel încât participanții să înțeleagă că prezența sa este de susținere, nu de evaluare. Observarea continuă a validatorului asigură observarea de către acesta a:

- Eforturi subtile de a acționa
- Luptele interne depășite
- Schimbări motivaționale mici, dar semnificative

Fiecare participant primește o scrisoare de feedback care îi recunoaște eforturile și încrederea în sine dezvoltată — încheind experiența cu încurajarea de a continua aplicarea strategiilor motivaționale și dincolo de atelier.

Sarcină practică finală

Această sarcină de simulare permite participanților să aplice și să demonstreze strategiile lor personale de motivare în cadrul unui scenariu de grup inspirat din viața reală. Oferă facilitatorului și validatorului o oportunitate clară de a observa cum indivizii: inițiază sau ezită să acționeze, exprimă ce le susține sau blochează motivația și găsesc modalități de a continua sau de a începe ceva nou. Fiecare grup trage o fișă cu scenariul. Ei discută răspunsurile lor, notează răspunsurile pe hârtie de flipchart și își prezintă concluziile grupului mai larg. Facilitatorii și validatorii observă cum participanții reflectă asupra motivației, se sprijină reciproc și acționează.

Scenariul 1: Noua sarcină pe care nimeni nu o cunoaște

Grupul vostru este rugat să înceapă o activitate pe care nu ați mai făcut-o niciodată - plantarea de semințe în coșuri suspendate. O persoană spune: „Nu știu cum. Dacă o fac greșit?”
Sugestii de discuție:

- Ce îl ajută pe cineva să se simtă pregătit să încerce ceva nou?

- Ce pot face sau spune alții care să ajute?
- Ce *te-ar ajuta* să încerci dacă ai fi în situația ta?

Scenariul 2: Începutul lent al dimineții

E o zi nouă, iar grupul tău ar trebui să ude plantele și să le eticheteze. Dar te simți obosit și nu știi de unde să începi.

Subiecte de discuție:

- Ce face dificilă începerea unui lucru dimineața sau când ești fără energie?
- Ce te ajută să faci primul pas?
- Cum pot ceilalți din grup să susțină asta?

Scenariul 3: Vreau să ajut... dar nu știu cum

Cineva din grupul vostru spune: „Vreau să ajut, dar nu sunt bun la nimic. Nu știu ce să aleg.”

Subiecte de discuție:

- Ce te ajută să alegi o sarcină atunci când nu ești sigur?
- Ce tipuri de încurajare funcționează cel mai bine pentru tine?
- Ce faci când altcineva se simte blocat?

Scenariul 4: Reluarea de la capăt după o greșeală

Ai fost responsabil pentru plantarea unei sămânțe, dar aceasta s-a vărsat. Cineva spune: „Am stricat-o. Nu vreau să încerc din nou.”

Subiecte de discuție:

- Ce îi ajută pe oameni să se simtă bine după o greșeală?
- Ce *te-ar ajuta* să o *iei* de la capăt?
- Cum poate grupul să sprijine pe cineva să continue?

După prezentări

Facilitatorul invită la o reflecție în grup cu întrebări precum:

- Ce te ajută *personal* să pornești atunci când ești nesigur sau te temi?
- A motivat cineva din grupul vostru pe alții? Cum?
- Ai descoperit ceva nou care te ajută să joci rolul de actor?

Focus de observare pentru validator:

Căutați participanți care:

- să exprime ce îi ajută să acționeze (verbal sau nonverbal),
- a răspunde la ezitățile celorlalți cu încurajări,
- încerca ceva nou în ciuda incertitudinii,
- reflectați asupra provocărilor sau succeselor motivaționale.

***Partea 3: METODA DE DIAGNOSTICARE ȘI VALIDARE A
REZULTATELOR ÎNVĂȚĂRII PENTRU COMPETENȚE: „A FI PARTE
DINTR-O ECHIPĂ”***

3.1. Scenariu de antrenament „O grădină, multe mâini – Învățând să creștem împreună”

PROGRAMUL CURSURILOR DE FORMARE DESFĂȘURATE ÎN RMACH „MODEL PENTRU DEZVOLTAREA ȘI CERTIFICAREA COMPETENȚELOR ADULȚILOR - MODEL INCLUSIV PENTRU PERSOANELE CU DIZABILITĂȚI”	
COMPETENȚĂ DE PRINCIPALĂ DEZVOLTATĂ ÎN TIMPUL ATELIERULUI:	Faptul că fac parte dintr-o echipă
PARTICIPANȚI:	12 adulți cu diverse dizabilități (3 grupuri × 12 persoane)
FORMA ȘI TITLUL CURSURILOR:	Ateliere intitulate: „O grădină, multe mâini – Învățând să creștem împreună”.
CONDIȚII TEHNICE :	Mediu: Un spațiu de grădinărit interior sau exterior sigur și accesibil, care să se adapteze tuturor nivelurilor de mobilitate. Spațiul include straturi de grădină, grădini în containere sau plante interioare la masă. Trebuie să existe acces la apă (robinet, furtun, stropitoare) și locuri confortabile. Decorul ar trebui să permită lucrul în grup, implicarea senzorială și reflecția individuală, adaptabil la condițiile meteorologice. Locuri și mobilitate: Locuri în semicerc sau circulare pentru a promova vizibilitatea, participarea egală și comunicarea. Aleile și mobilierul trebuie să permită o navigare sigură pentru participanții care utilizează scaune cu roțile sau dispozitive de mobilitate. Ar trebui să fie disponibile locuri flexibile și zone de odihnă liniștite. Unelte și instalare de grădinărit: • Paturi înalte, recipiente sau ghivece potrivite pentru utilizare pe masă sau la nivelul solului • Unelte adaptive: mânere ușoare, ergonomice sau ușor de prins • Stropitoare cu mecanisme de declanșare • Mănuși de grădinărit în diferite mărimi

- Sol, compost, îngrășământ organic
- Semințe și răsaduri: legume, ierburi, flori
- Etichete și marcaje pentru plante cu simboluri sau coduri de culoare
- Instrucțiuni vizuale pentru etapele de plantare

Mijloace de învățare și comunicare:

- Programe vizuale și planuri zilnice codificate prin culori
- Fișe de lucru simbolice și elemente vizuale de secvențiere
- Jurnale de grădinărit cu opțiuni de desen/scriere
- Instrumente de identificare a plantelor, imprimate sau pe bază de tabletă
- Diagrame de dispoziție/energie pentru autoevaluarea emoțională

Materiale de susținere și reflectorizante:

- Fișe „Profilul plantei mele” – îi ajută pe participanți să reflecteze asupra propriilor nevoi, puncte forte și roluri în grup.
- Forme de flori motivaționale – folosite pentru a exprima ceea ce îi dă fiecărei persoane curajul de a acționa.
- Postere pentru grădina de echipă – panouri vizuale comune care arată ce a plantat sau planificat grupul împreună.
- Postere cu reguli vizuale – simboluri și imagini care explică normele grupului în mod clar și accesibil.
- Fișe cu povești incluzive despre grădinărit – povești scurte, ilustrate, despre grădinari diverși, care să inspire reflecție.

Instrumente opționale de îmbogățire:

- Ierburi, flori parfumate și probe de sol texturat pentru stații senzoriale

	• Piese de „puzzle de grădină” pentru a simboliza munca în echipă • „Am încercat ceva nou azi!” panouri sau stickere cu feedback vizual
REZULTATE DE ÎNVĂȚARE PREVIZUITE ÎN DOMENIUL TEMATIC AL ATELIERULUI:	CUNOȘTINȚE • enumeră uneltele de grădinărit de bază și utilizările lor • identifică tipurile comune de plante și nevoile lor de îngrijire de bază (lumină solară, apă, sol) • descrie cum pot fi proiectate grădinile pe baza nevoilor plantelor și a colaborării în grup • explică modul în care grădinăritul poate reflecta identitatea culturală, punctele forte personale și munca în echipă • prezintă principiile grădinăritului cu zero deșeuri • recunoaște că grădinăritul incluziv aduce beneficii sănătății mintale, conexiunii și dezvoltării personale APTITUDINI ȘI ATITUDINI • contribuie la planificarea comună și la deciziile de plantare în grup • își exprimă preferințele personale și îi sprijină pe colegi în sarcinile de grădinărit • construiește mândria personală și de echipă prin contribuție și creativitate • respectă contribuțiile celorlalți și adaptează rolurile pentru a se potrivi diverselor abilități

REZULTATE ALE ÎNVĂȚĂRII PREVĂZUTE ÎN DOMENIUL DE COMPETENȚĂ „DEPĂȘIREA PREJUDECIILOR, EXPRIMAREA RESPECTULUI PENTRU OAMENI, DIVERSITATEA ȘI NEVOILE LOR”:	CUNOȘTINȚE		
	• explică rolul luării deciziilor în dezvoltarea personală și munca în echipă • înțelege că munca în echipă implică comunicare, negociere și responsabilitate comună • descrie diferitele modalități prin care indivizii pot contribui la obiectivele grupului • recunoaște că exprimarea de sine și diversitatea întăresc echipele		
	APTITUDINI ȘI ATITUDINI		
	• inițiază sau participă la discuții de grup și activități de planificare • sprijină colegii de echipă prin încurajare, roluri comune sau flexibilitate • acceptă și respectă diferențele de comunicare, ritm sau abilități în cadrul unei echipe • practică luarea deciziilor în comun prin negociere, respectarea rândurilor și planificare comună • celebrează realizările personale și de echipă, recunoscând creșterea emoțională și practică		
DESFĂȘURAREA ÎNTÂLNIRII			
ZIUA I: „Semințe de apartenență – Plantarea încrederii și a muncii în echipă ”			
EXERCITA	TIMP	DESCRIERE	SFATURI METODOLOGI CE
Chestionar.	15 minute	Participanții completează un chestionar simplu și accesibil despre încrederea în sine, inițiativa și munca în echipă în viața de zi cu zi (Anexa 1).	Folosește suporturi vizuale (scale emoji, simboluri). Permite

			răspunsuri orale dacă este necesar. Chestionarul nu este evaluativ - doar reflexiv.
Introducere în clasă.	15 minute	Facilitatorul se prezintă și prezintă scopul atelierului: „Vom construi o grădină și vom descoperi cum creștem — cu curaj, decizii și muncă în echipă.” Regulile grupului sunt stabilite împreună și scrise pe flipchart. Exemple de reguli cu specificarea că avem nevoie și de simboluri pentru a facilita învățarea adulților cu dizabilități: - Ascultăm când cineva vorbește. (Folosește simbolul unei urechi sau al unei mâini ridicate) - Ne respectăm reciproc spațiul și alegerile. (Imaginea: două persoane cu spațiu între ele) - Este în regulă să iei o pauză sau să ai timp de liniște. (Imaginea: o persoană stă cu simboluri calme sau într-un colț liniștit) - Întrebăm înainte de a atinge pe cineva sau uneltele acestuia. (Simbol vizual: semnul întrebării + simbolul mâinii) - Încercăm lucruri noi — dar numai atunci când suntem pregătiți. (Imagine: persoană plantând o sămânță, zâmbind) - Ne ajutăm reciproc și lucrăm în echipă. (Imagine: un grup de oameni care se țin de mână sau care căară ceva împreună) - Facem curățenie împreună și avem grijă de grădină și unii de alții. (Imagine: stropitoare și mătură) - Zgomotul este acceptabil — dar menținem vocile încet în interiorul grupului.	Puneți accent pe autonomie, respect și deschidere. Includeți norme prietenoase cu mediul senzorial (de exemplu, zgomot, spațiu personal, liniște, etc.).

		(Imagistică: undă sonoră cu o linie încetinită sau pictogramă de volum)	
Integrare.	30 de minute	Exercițiile de integrare în grup sunt selectate de fiecare dată în funcție de nevoi. În cazul grupurilor compuse din persoane care se cunosc, sugerăm ca fiecare participant să se prezinte pe scurt, spunând câteva propoziții despre sine. În cazul grupurilor compuse din persoane care nu au avut niciun contact anterior între ele, este recomandabil să se introducă un exercițiu suplimentar care vizează integrarea și construirea unei atmosfere relaxate. În acest caz, puteți utiliza: Exercițiul 1: „Povești despre semințe” Fiecare pereche se interviează reciproc despre: • planta sau floarea preferată; • ce ar cultiva dacă ar putea planta orice; • ce le aduce calm; • o amintire despre natură/grădini; • ce fel de grădinari ar vrea să fie. După 5 minute, își schimbă rolurile și apoi împărtășesc grupului 3-5 lucruri amuzante despre partenerul lor . Exercițiul 2: „Măinile mele de grădinărit”	Alternativă opțională la exercițiul 1 : „Trei lucruri despre grădină” (două adevărate, unul fals) sau activitatea de grup cu valori „Copacul din grădină”. Folosiți cartonașe vizuale și obiecte (crenguțe de plante aromatice, pachete de semințe) pentru a stimula conversația. Permiteți desenarea în loc de vorbire, dacă este util.

		Dați fiecărui participant o decupare a unei mâini (sau trasați-o pe hârtie colorată). În palmă, ei scriu sau desenează: ○ Ceva la care sunt buni. ○ Ceva ce ar vrea să învețe. Pe degete, ei scriu sau desenează: ○ „Mă simt curajos când...” (degetul mare) ○ „Îmi place să fac lucruri cu alții când...” (index) ○ „Îi ajut pe alții prin...” (mijloc) ○ „Mă simt fericit când...” (sună) ○ „Pot crește cu...” (mișcat) Împărtășire în grup : Participanții își lipesc mâinile cu bandă adezivă pe un „Perete al Grădinii Abilităților”. Acesta devine un poster comun cu punctele forte ale echipei. Exercițiul 3: „Plantează-mi un compliment” Fiecare persoană primește un „ghiveci” de carton și flori goale. Alți participanți se plimbă prin cameră și scriu sau desenează pe o floare un lucru frumos, un talent sau o calitate pe care o observă la persoana respectivă, apoi o așază în ghiveciul lor. La final, fiecare participant ține un ghiveci plin cu cuvinte frumoase din partea echipei.	
--	--	--	--

		Participanții citesc sau rugați pe cineva să citească câteva dintre „florile lor de compliment”. Întrebați: Cum vă simțiți când sunteți văzuți așa? Ne pot aminti aceste flori să continuăm să creștem?	
Introducere. De ce grădinărim împreună	60 de minute	Facilitatorul deschide sesiunea invitând participanții să exploreze sensul mai profund al grădinăritului. Printr-o serie de întrebări accesibile și incluzive, participanții reflectă asupra motivelor pentru care oamenii grădinăresc și ce ne învață aceasta dincolo de plante: răbdare, curaj, colaborare și mândrie pentru micile realizări. Subiecte de discuție: • De ce grădinăresc oamenii? • Ce cultivăm în afară de plante? (de exemplu, idei, încredere, prietenie...) • Este în regulă să faci greșeli în grădină? • Putem planta lucruri diferite și totuși să reușim? • Ce înseamnă să dezvoltăm ceva ca grup? Facilitatorul încurajează răspunsurile sub diferite forme — comunicare verbală, desen, gesturi sau alegerea din fotografii sau obiecte din grădină — pentru a susține toate stilurile de comunicare. Apoi prezintă o secvență scurtă de povestiri despre persoane cu dizabilități care au transformat spații în grădini frumoase - fie acasă, într-un centru de terapie sau la școală. Aceste povești arată cum grădinăritul poate fi un act de autoexprimare,	Prezentatorul poate folosi materiale suplimentare atașate documentului „Povești transformatoare din grădină”.

		vindecare și împlințire, chiar și în fața provocărilor. Fiecare poveste evidențiază cum curajul, creativitatea și munca în echipă pot transforma „solul obișnuit” în ceva extraordinar. Facilitatorul rezumă: „La fel ca acești grădinari, nu doar plantăm semințe - plantăm speranțele noastre, punctele noastre forte și modul nostru unic de a crește. Nu există o «o singură modalitate corectă» de a crește. Fiecare plantă, ca fiecare persoană, are propriul ritm. Și împreună, creăm ceva mai frumos decât am putea vreodată singuri.” Aceasta duce la o discuție despre diversitate ca putere: Participanții sunt invitați să reflecteze asupra modului în care grădăritul împreună cu alții - în special cu persoane cu abilități și experiențe diferite - ne poate învăța noi moduri de a vedea lumea. Ei explorează modul în care diferențele noastre îmbogățesc grădina și călătoria noastră comună. Facilitatorul încheie atrăgând atenția asupra ideii de prejudecăți - cum acestea ne pot limita perspectiva, la fel cum presupunem că un singur tip de floare aparține unei grădini. Ei explică faptul că, deși aceste presupuneri pot părea sigure sau familiare, ele creează adesea bariere și împiedică conexiunea. Mesaj cheie: Așa cum o grădină prosperă cu plante, texturi și culori diferite, grupul nostru prosperă atunci când prețuim modurile unice de creștere ale fiecăruia. Diversitatea nu este doar frumoasă - este esențială.	
--	--	---	--

Închiderea cercului grădinii: Cum am crescut astăzi?	15-20 de minute	Facilitatorul îi invită pe toți să participe la un scurt ritual de încheiere pentru a reflecta asupra zilei într-un mod semnificativ, dar simplu. Pasul 1: Alege-ți sămânța Fiecare participant este invitat să plaseze un mic obiect simbolic (cum ar fi o sămânță de hârtie, un buton, o pietricică sau o frunză de pâslă) într-un „bol de grădină” comun sau pe un poster mare sau pe un copac de hârtie. Pe măsură ce așează obiectul, ei răspund la o întrebare simplă: „Ce plantez după azi?” Exemplele ar putea include: „Mai mult curaj”, „Răbdare”, „Curiozitate”, „Prietenie”, „Încrederea de a încerca”, „Respect pentru diferență”. Participanții își pot spune răspunsul rostit, îl pot desena sau pot ruga pe cineva să îl scrie pentru ei. Pasul 2: Înflorirea unui singur cuvânt Facilitatorul întreabă grupul: „Dacă ziua de azi ar fi o floare, ce cuvânt ar fi scris pe petalele ei?” Fiecare participant împărtășește un cuvânt care descrie experiența sa din ziua respectivă. Acesta poate fi spus cu voce tare, scris, semnat sau ales dintr-un set de cartonașe pre-scrise. Exemple de cuvinte ar putea include: „Cald”, „Curajos”, „Distracție”, „Nou”, „Calm”, „Colorat”, „Echipă”, „Învățare” sau „Încercare”. Pasul 3: Grădina noastră Facilitatorul oferă o scurtă reflecție pentru a încheia sesiunea: <i>„Priviți grădina noastră făcută din idei, curaj, bunătate și curiozitate. Fiecare dintre noi a adăugat ceva important astăzi. Ceea ce am plantat aici poate continua să crească - nu doar în sol, ci și în gândurile noastre, în alegerile noastre și în modul în care lucrăm împreună. Haideți să ducem aceste semințe și mâine.”</i>	
--	--------------------	--	--

ZIUA A II-A „Dezvoltarea forței prin rădăcini și roluri comune ”			
Introducere. Ce crește unde – Plante, oameni și posibilități potrivite	60 de minute	O sesiune teoretică care prezintă modul în care diferite plante prosperă în condiții diferite — și cum acest lucru este similar cu oamenii. Subiecte pentru mini-prelegeri: • Potrivirea nevoilor plantelor cu mediile (umbră vs. soare, sol umed vs. uscat); • Tipuri de îngrijire de bază (udare zilnică, țărâși de susținere, tăiere etc.); • Recunoscând că fiecare plantă are punctele sale forte - ierburi cu creștere lentă, legume cu încolțire rapidă, suculente rezistente. Subiecte de discuție: • Ce fel de „plantă” sunt eu astăzi? (iubitoare de soare, răbdătoare, puternică, delicată?) • Poate o grădină în echipă să prospere cu un singur tip de plantă? • Ce se întâmplă când cineva (sau ceva) crește diferit?	Încurajați schimbul deschis de puncte forte și provocări. Folosiți cartonașe cu plante pentru a ajuta oamenii să identifice trăsături în mod metaforic (de exemplu, „Sunt ca menta – cresc la loc chiar dacă am fost tăiată”).
Provocarea de design de grădină – Muncă în echipă cu scop	120 de minute	Sesiunea începe cu o scurtă introducere din partea facilitatorului, care explică faptul că, la fel ca oamenii, plantele au nevoi și preferințe diferite și că proiectarea unei grădini necesită atât creativitate, cât și muncă în echipă. Fiecare participant este invitat să se gândească la ce îi place să cultive sau să folosească ierburi pentru gătit, flori pentru înfrumusețare sau legume pentru mâncat.	Machete de grădină și materiale vizuale Dacă plantarea nu este încă posibilă, grupurile lucrează cu

		Folosind un șablon vizual de amenajare a grădinii sau o machetă a unui strat înălțat, grupurile își încep procesul de proiectare. Activitate de grup pas cu pas Lucrând în grupuri de 3-4, participanții parcurg următorii pași: Decid ce să cultive: fiecare echipă discută și selectează 3-5 plante pe care dorește să le includă. Alegerea ar trebui să reflecte interesele și obiectivele grupului. Alegeți amplasarea plantelor – Echipa decide unde ar trebui să fie amplasată fiecare plantă în funcție de nevoile de lumină solară, dimensiunea, spațiul și preferințele grupului. Facilitatorul oferă sprijin cu ghiduri vizuale și șabloane pentru plante. Atribuirea rolurilor de îngrijire – Fiecare participant alege (sau este ajutat să aleagă) un rol în planul grădinii, cum ar fi udarea, plivirea buruienilor, plantarea, etichetarea sau monitorizarea sănătății plantelor. Creați o pancartă pentru echipă – Grupurile decorează o pancartă pentru grădină care să arate numele echipei lor și plantele pe care le-au ales. Pot desena, pot folosi autocolante sau pot scrie cu sprijin. Acest proces invită participanții să negocieze, să asculte și să colaboreze, oferindu-le totodată un sentiment de responsabilitate personală și de asumare a unui rezultat comun. Cerc de reflecție	șabloane de hârtie, ghivece simulate, cartonașe cu imagini de plante sau mostre de material textil pentru a crea un model 2D sau tactil al planului grădinii lor. Acest lucru asigură accesibilitatea pentru toți participanții. Accentul pus nu pe designul „perfect”, ci pe procesul de luare a deciziilor comune, de încercare a unor noi roluri și de construire a motivației de a acționa ca parte a unei echipe.
--	--	--	--

		După activitate, grupul se adună într-un cerc. Facilitatorul ghidează o discuție reflexivă folosind întrebări simple și incluzive: <i>A avut toată lumea ocazia să vorbească sau să contribuie în vreun fel? Cum am decis cine ce face? A fost ușor sau dificil să cădem de acord asupra plantelor și a amenajării? Ce mi-a plăcut cel mai mult să fac? Ce aș vrea să încerc data viitoare?</i> Participanții pot răspunde verbal, folosind gesturi, simboluri sau cu sprijinul unui facilitator sau al unui coleg. Mesaj de încheiere Facilitatorul rezumă exercițiul subliniind faptul că proiectarea unei grădini nu este doar despre plante, ci și despre oameni. Fiecare a adus ceva unic grupului - o idee, o decizie, o mână de ajutor. Așa cum o grădină sănătoasă are nevoie de varietate, o echipă puternică crește prin diversitate, grijă și un scop comun. „Designul grădinii tale arată nu doar ce să plantezi, ci și cum ați lucrat împreună, ați luat decizii și v-ați sprijinit reciproc. Acesta este genul de grădină și genul de echipă care se dezvoltă cu adevărat.”	
Rezumat	10 minute	Întrebări de reflecție: Ce am încercat astăzi care a fost nou? Cum am lucrat în echipă? Cum mă simt acum în acest grup, comparativ cu ziua întâi?	
ZIUA A III- A Recoltând armonia – Sărbătorind ceea ce am cultivat împreună			
Introducere: De ce are nevoie o grădină (sau o echipă) sănătoasă?	60 de minute	Facilitatorul introduce tema finală a călătoriei în grădinarit: ce înseamnă să prosperi - ca plantă, ca persoană și ca parte a unei echipe. Așa cum plantele au	

		nevoie de sprijin și îngrijire în fiecare fază, oamenii cresc și prin atenție constantă, încurajare și efort colectiv. Concepte cheie prezentate: 1. Sprijinirea creșterii: Participanții învață cum fixarea, legarea și ghidarea unei plante în creștere (cum ar fi roșiile sau fasolea) o ajută să crească verticală și să rămână puternică. Aceasta este comparată cu modul în care oamenii prosperă atunci când se simt sprijiniți, ghidați și nu lăsați să „ducă greutatea” singuri. 2. Tăierea cu grijă: Plantele trebuie uneori să renunțe la frunzele vechi sau rupte pentru a face loc creșterii noi. Facilitatorul explică faptul că tăierea nu este o pedeapsă - face parte din îngrijire. Și oamenii beneficiază de pe urma renunțării la stres, prejudecăți sau obiceiuri care nu îi mai ajută. 3. Recoltarea și celebrarea: Când fructele, legumele sau florile sunt gata, sunt recoltate - nu doar pentru hrană, ci și pentru a celebra ceea ce a fost îngrijit. Grupul discută despre cum oamenii merită, de asemenea, să recunoască progresul, indiferent cât de mic. Fiecare succes, cum ar fi un prim pas sau o sarcină comună, merită onorat. 4. Ce face ca o grădină (sau o echipă) să prospere: O grădină înfloritoare nu este perfectă - este vie, îngrijită și diversă. O echipă înfloritoare este la fel: plină de oameni care contribuie în moduri diferite, se ajută reciproc atunci când este nevoie și știu că dezvoltarea necesită timp și încredere.	
--	--	--	--

		Sugestii de discuție: Participanții sunt invitați să reflecteze individual sau în grupuri mici, folosind discurs, desene, fotografii sau recuzită tactilă. <i>Ce m-a ajutat să cresc în aceste trei zile? Ce fel de sprijin ne ajută să înflorim ca indivizi și în echipe? Ce semne arată că cineva dintr-un grup prosperă? Ce se întâmplă când cineva are dificultăți — într-o echipă sau într-o grădină? Ce am făcut în timpul acestui proiect și de care sunt mândru?</i> Facilitatorul încurajează participanții să observe atât progresul personal, cât și deciziile luate în dinamica echipei, rolurile asumate, încurajările oferite și micile acțiuni care au dus la creștere. Mesaje cheie: <i>Fiecare înfloarește în felul său. Creșterea înseamnă a face pași mici, a nu fi perfect. La fel ca o grădină, o echipă are nevoie de îngrijire, flexibilitate și responsabilitate comună.</i> Participanții pot fi invitați să atingă și să observe plante reale care prezintă aceste etape: o plantă înflorită, o viță de vie cu suport, o tulpină tăiată sau un coș de recoltă. Aceste obiecte senzoriale ancorează concepte abstracte în experiența vieții reale.	
Planta ta de încredere – Auto-împuternicire în acțiune	120 de minute	Facilitatorul începe cu o scurtă introducere, explicând că, la fel ca plantele reale, oamenii cresc luând decizii, întreprinzând acțiuni mici și primind sprijin de la ceilalți. Fiecare crește în felul său - iar această plantă va demonstra acest lucru. Fiecare participant primește un șablon de floare sau plantă (sau un ghiveci mic cu pământ, în funcție de materialele disponibile). Facilitatorul explică faptul că își vor construi <i>Planta Încrederii</i> pas cu pas, reflectând asupra momentelor reale din ultimele zile. Participanții încep cu tulpina și frunzele, unde reflectă asupra: <i>O decizie pe care am luat-o singur; Un lucru pe care l-am făcut, chiar și atunci când nu eram sigur; Odată am sprijinit pe altcineva din grup.</i> Aceste răspunsuri pot fi desenate, scrise,	Această sesiune invită participanții să reflecteze asupra dezvoltării lor personale în domeniile acțiunii, muncii în echipă și luării deciziilor, prin crearea unei plante simbolice care să le reprezinte călătoria. Activitatea oferă o modalitate practică și de susținere pentru a exprima ceea ce participanții au realizat, în special pașii mici care au

		dictate unui ajutor sau construite folosind simboluri și autocolante. Accentul se pune pe reamintirea și recunoașterea acțiunii, indiferent cât de mică. Apoi, participanții trec la petale sau floare, unde se concentrează pe punctele forte și motivație: „Punctele mele forte într-o echipă sunt...”, „Când mă simt blocat, încerc să...”, „Sunt mândru când...” Facilitatorul subliniază că aceste răspunsuri nu au legătură cu a fi „cel mai bun”, ci cu a fi conștient de ceea ce te ajută să avansezi, o parte esențială a învățării de a acționa independent. După ce își finalizează Plantele de Încredere, participanții sunt invitați să le decoreze sau să le personalizeze folosind materiale precum frunze, panglici, hârtie colorată sau chiar semințe reale (pentru a le planta ca simbol al creșterii continue). Această parte a activității susține asumarea responsabilității și identitatea personală, consolidând autonomia și luarea deciziilor creative. După ce au terminat, participanții își prezintă Plantele de Încredere într-o scurtă rundă de prezentări între colegi. Cei care preferă să nu vorbească, pot ruga un coleg sau un facilitator să le prezinte în numele lor sau pur și simplu pot arăta planta și gestul lor. Accentul este pus pe a oferi tuturor șansa de a fi văzuți și recunoscuți. Facilitatorul ghidează o scurtă reflecție de grup pe următoarele teme: <i>Ce decizii au fost dificile, dar au meritat? Cum a făcut diferența faptul că ai ajutat sau că ai fost ajutat? Ce înseamnă să faci parte dintr-o echipă în creștere? De ce fel de sprijin ai nevoie pentru a continua să acționezi, chiar și atunci când este greu?</i>	necesitat curaj, alegere sau cooperare.
--	--	--	--

		Sesiunea se încheie cu un rezumat colectiv: fiecare participant a făcut alegeri reale, vizibile, a acționat cu curaj și a contribuit la succesul grupului — iar acestea sunt elementele constitutive ale emancipării personale pe termen lung. Plantele de Încredere pot fi expuse împreună ca o Grădină a Forței în Echipă sau pot fi luate acasă ca memento-uri individuale ale a ceea ce a realizat fiecare persoană și ce este capabilă să facă în continuare.	
Cercul de sărbătoare: Recoltând ceea ce am cultivat	60 de minute	Facilitatorul efectuează exercițiile de validare în conformitate cu Modelul.	

3.2. Diagnostic

Diagnosticul se va realiza sub forma unui chestionar de autoevaluare. Chestionarul de autoevaluare a fost elaborat pe baza descriptorilor Cadrului European al Calificărilor (CEC). Participanții la formare vor efectua o autorefecție în domeniul competențelor legate de depășirea prejudecăților și respectul pentru diversitate.

Domeniile de diagnosticare se referă la nivelurile individuale ale CEC. Participanții la formare vor fi invitați să completeze o autoevaluare. Autorefecția de la începutul primei zile de formare va oferi informații despre bunăstarea participanților la formare în raport cu nivelul la care aceștia simt că își dezvoltă competențele ce vor fi dezvoltate în timpul formării și va constitui un „diagnostic de intrare”.

Analiza fișelor de diagnostic va oferi informații despre nivelul de competențe care va fi îmbunătățit în timpul formării prin învățare indirectă.

CHESTIONAR DE AUTODIAGNOSTIC

Fișă de intrare cu nivelurile Cadrului European de Calificări

Buna ziua!

Vă invităm să completați un scurt chestionar de autoevaluare privind luarea deciziilor, automotivarea și munca în echipă.

Răspunsurile dumneavoastră vor rămâne confidențiale și vor fi utilizate doar în scopuri educaționale. Vă mulțumim pentru onestitate și angajament!

Sarcina ta este să îți evaluezi nivelul de competență într-un anumit domeniu pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă scăzut, iar 5 înseamnă ridicat.

Încercuiește numărul corespunzător

1	Particip la sarcini comune și urmez reguli simple de grup. <i>(de exemplu, am ajutat la planificarea sau la realizarea a ceva împreună)</i> Nivelul EQF 2–3 – Prezintă participare de bază și respect în activități de grup structurate	1	2	3	4	5
2	Îi ascult pe ceilalți și îi las să participe. <i>(de exemplu, mi-am așteptat rândul, i-am inclus pe alții sau le-am cerut ideile)</i> Nivelul 3-4 al CEC – Demonstrează o conștientizare crescândă a dinamicii echipei și a incluziunii	1	2	3	4	5
3	Am susținut pe altcineva din grup. <i>(de exemplu, am ajutat pe cineva să își termine sarcina sau l-am încurajat)</i> Nivelul EQF 4–5 – Îi sprijină și se adaptează la ceilalți într-un mediu de echipă	1	2	3	4	5
4	Reflectez asupra modului în care am lucrat împreună și a modului în care am contribuit. <i>(de exemplu, am observat când munca în echipă a funcționat bine sau cum am putea face mai bine)</i> Nivelul EQF 5–6 – Poate reflecta asupra proceselor echipei și a propriului rol în succesul grupului	1	2	3	4	5

Introduceți numele și prenumele dumneavoastră:

3.3. Validare

Validarea rezultatelor învățării în domeniul de competență asociat participării la o echipă se va realiza utilizând trei metode complementare: autorefecția participanților, observarea structurată și o sarcină practică de grup.

3.3.1. Auto-reflecție a participanților la training

Participanții completează un chestionar de autoevaluare la începutul și la sfârșitul formării, bazat pe descriptorii Cadrului European al Calificărilor (CEC). Reflecția vizează abilitățile de colaborare - inclusiv ascultarea, partajarea rolurilor, negocierea, încurajarea celorlalți și contribuția semnificativă la un obiectiv comun. Această metodă permite participanților să recunoască modul în care interacționează cu ceilalți și cum evoluează în timp înțelegerea lor asupra dinamicii echipei și a propriei contribuții.

CHESTIONAR DE AUTODIAGNOSTIC

(Fișă pentru participantul la instruire „la ieșire”)

Buna ziua!

Vă invităm din nou să reflectați asupra diversității și prejudecăților, astfel încât să vă puteți vedea progresul în acest domeniu la sfârșitul instruirii. Sarcina dumneavoastră este să vă evaluați nivelul de competență într-un anumit domeniu pe o scară de la 1 la 5, unde 1 înseamnă scăzut, iar 5 înseamnă ridicat.

Încercuiește numărul corespunzător

1	Particip la sarcini comune și urmez reguli simple de grup. <i>(de exemplu, am ajutat la planificarea sau la realizarea a ceva împreună)</i> Nivelul EQF 2–3 – Prezintă participare de bază și respect în activități de grup structurate	1	2	3	4	5
2	Îi ascult pe ceilalți și îi las să participe. <i>(de exemplu, mi-am așteptat rândul, i-am inclus pe alții sau le-am cerut ideile)</i> Nivelul 3-4 al CEC – Demonstrează o conștientizare crescândă a dinamicii echipei și a incluziunii	1	2	3	4	5
3	Am susținut pe altcineva din grup. <i>(de exemplu, am ajutat pe cineva să își termine sarcina sau l-am încurajat)</i> Nivelul EQF 4–5 – Îi sprijină și se adaptează la ceilalți într-un mediu de echipă	1	2	3	4	5
4	Reflectez asupra modului în care am lucrat împreună și a modului în care am contribuit. <i>(de exemplu, am observat când munca în echipă a funcționat bine sau cum am putea face mai bine)</i> Nivelul EQF 5–6 – Poate reflecta asupra proceselor echipei și a propriului rol în succesul grupului	1	2	3	4	5

Introduceți numele și prenumele dumneavoastră:

3.3.2. Observație

Un validator este prezent pe tot parcursul instruirii pentru a efectua observații continue folosind o fișă structurată axată pe comportamentele legate de echipă. Validatorul notează momente precum: Participarea la sarcini comune; Respectarea rolurilor sau normelor grupului; Ajutarea celorlalți sau încurajarea participării; Adaptarea propriului comportament pentru succesul echipei; Reflecția asupra modului în care echipa a lucrat împreună;

Observațiile sunt scrise pe autocolante și grupate după participant și descriptor. Formele de comunicare non-verbală și alternative sunt considerate la fel de valide. Accentul este pus pe efort, incluziune și cooperare, nu pe perfecțiune. Validatorul folosește aceste date pentru a scrie o scrisoare de feedback personalizată, recunoscând rolul unic al fiecărui participant în cadrul echipei sale și momentele în care a demonstrat o colaborare autentică.

Această fișă de observație este utilizată pe întreaga durată a atelierului de 3 zile de către validatorul (observatorul) desemnat, care îl sprijină pe formator prin documentarea atentă a comportamentelor și reflecțiilor cheie ale participanților. Scopul nu este de a evalua performanța în sens tradițional, ci de a surprinde vizual și semnificativ momentele de colaborare, incluziune, sprijin reciproc și contribuție a grupului - dimensiunile de bază ale *apartenenței la o echipă*. Foaia trebuie imprimată în format A3, orizontal, pentru a permite suficient spațiu pentru notițe pentru fiecare participant. În timpul fiecărei activități de atelier - în special în timpul sarcinilor de grup, planificării în echipă, luării deciziilor comune și cercurilor de reflecție - validatorul notează expresiile, acțiunile sau alegerile participanților care reflectă unul sau mai multe dintre rezultatele învățării definite.

Aceste observații sunt înregistrate pe scurt pe bilețele autoadezive (post-it) și plasate pe rândul corespunzător rezultatului învățării și participantului relevant. Gesturile, comunicarea non-verbală sau adaptările pentru accesibilitate sunt la fel de importante și ar trebui recunoscute cu atenție și claritate. Această abordare flexibilă și incluzivă permite fișei de observație să servească drept:

- O înregistrare a parcursului fiecărui participant **către participarea în echipă și dezvoltarea interpersonală** ;
- O bază pentru **feedback individualizat, pozitiv**, oferit la sfârșitul atelierului;
- Și o componentă a validării mai ample a contribuției atelierului la dezvoltarea acestei competențe cheie.

Instrucțiuni pentru observator

Observați cum interacționează participanții în timpul tuturor sarcinilor de grup: Participă la activități comune? Îi ascultă pe colegii de echipă și își respectă rândul? Își adaptează rolul pentru a ajuta echipa să reușească? Îi încurajează pe ceilalți sau rezolvă dezacorduri minore?

Documentați citatele directe, alegerile, acțiunile de susținere, ezităările și momentele de inovație - în special acolo unde participanții au demonstrat **respect, incluziune sau mândrie față de realizările**

grupului . Observațiile ar trebui să fie **obiective, accesibile și bazate pe puncte forte** , concentrându-se pe participare, efort și dezvoltare interpersonală - nu pe perfecțiune sau dominație în leadership.

Utilizare post-atelier

La sfârșitul atelierului, acest material va sprijini crearea unei scurte scrisori de feedback personalizate pentru fiecare participant. Această notă poate recunoaște rolul lor în echipă, dezvoltarea lor în colaborarea cu ceilalți și contribuția lor unică la succesul comun.

Exemplu : „ Ai fost o prezență amabilă și consecventă în echipa ta pe parcursul atelierului. Ai împărțit sarcinile în mod echitabil, ai încurajat grupul atunci când a avut nevoie de sprijin și ai ajutat la luarea unor decizii care i-au inclus pe toți. Capacitatea ta de a asculta și de a te adapta a adus căldură și echilibru echipei tale. Continuă să fii prezent cu acest spirit - contează cu adevărat.”

FIȘĂ DE OBSERVAȚIE – VALIDAREA COMPETENȚELOR

Ateliere intitulate: „ Creștem împreună – O grădină a abilităților.

Data: _ _ _ _ _

Observator: _ _ _ _ _

Instrucțiuni pentru observator:

- Observați participanții pe parcursul activităților, discuțiilor și sarcinilor de grup.
- Înregistrați fiecare comportament observabil scriind un scurt citat, o acțiune sau o interacțiune pe un post-it și lipind-o în zona corespunzătoare.
- Această fișă servește la colectarea de dovezi ale dezvoltării participanților și susține crearea de scrisori de feedback individualizate.
- Format recomandat: A3 orizontal pentru ușurință în utilizare.

Zonă	Nivelul EQF	Descriptorul Rezultatelor Învățării	Participant 1	Participant 2	Participant 3	Participant 4	Participant 5	Participant 6	Participant 7	Participant 8	Participant 9	Participant 10	Participant 11	Participant 12	Observat (da/nu)
1. Participă la sarcini de grup	Nivelul 2–3	Participă la activități comune și respectă regulile sau rutinele de bază ale grupului													

2. Își împarte spațiul și se întoarce	Nivelul 3–4	Ascultă pe ceilalți, își respectă rândul și permite utilizarea în comun a instrumentelor sau a spațiului												
3. Își asumă un rol definit	Nivelul 4–5	Acceptă sau alege un rol într-o activitate de echipă și o finalizează												
4. Își susține sau încurajează colegii	Nivelul 5–6	Oferă ajutor, motivație sau reasigurare celorlalți membri ai echipei												
5. Se adaptează pentru succesul grupului	Nivelul 6–7	Modifică comportamentul, deciziile sau ritmul pentru a se potrivi nevoilor sau limitărilor grupului												
6. Reflectă asupra experienței echipei	Nivelul 6–7	Reflectă asupra modului în care echipa a lucrat împreună și asupra propriului rol în cadrul grupului												

Folosește această foaie împreună cu post-it-uri, citate directe sau observații bazate pe gesturi (dacă exprimarea verbală este limitată) și urmărește întotdeauna feedback afirmativ și bazat pe puncte forte.

ȘABLOANE DE FEEDBACK PENTRU PARTICIPANȚI**Numele și prenumele participantului :** _____**Data:** _____**Observator:** _____

Dragă _____,

Vă mulțumim pentru participarea activă la atelier. Mai jos veți găsi feedback cu privire la dezvoltarea dumneavoastră.

Punctele tale forte:







Sperăm că experiența acumulată în timpul instruirii va contribui la dezvoltarea în continuare a competențelor și sensibilității dumneavoastră. Vă mulțumim pentru angajament!

Salutări,

Echipa de antrenament

3.3.3. Sarcină practică (bazată pe simulare)

Sarcina finală de grup implică rezolvarea în echipă a unei provocări inspirate din viața reală. Participanții trebuie să planifice împreună, să împartă rolurile, să facă compromisuri și să prezinte soluția comună.

În timpul acestui proces, validatorul și facilitatorul observă: Cum contribuie fiecare persoană la funcționarea echipei; Dacă participanții se includ și se ascultă reciproc; Cum se iau decizii comune și cum se rezolvă diferențele. Sarcina servește ca o demonstrație live a implicării în echipă, a partajării rolurilor și a sprijinului reciproc.

Note suplimentare

Rolul validatorului este introdus la începutul atelierului pentru a stabili o atmosferă sigură și de încredere. Prin participarea la toate sesiunile, validatorul poate fi martor la: schimbări în participare, creșterea încrederii în echipă, momente de mândrie și succes comun. Fiecare participant primește un mesaj de feedback personalizat, axat pe punctele forte ale echipei sale, dezvoltarea comunicării și capacitatea de adaptare în contexte de grup - ceea ce face ca apartenența la echipă să fie o parte recunoscută și apreciată a învățării sale.

Sarcină practică finală

Program: Ultima zi a atelierului

Durată: ~60 de minute

Format: 4 grupuri de câte 3–4 participanți

Scop:

Această simulare este concepută pentru a valida dezvoltarea competenței „A fi parte a unei echipe” prin observarea modului în care participanții colaborează, comunică, își adaptează rolurile și se sprijină reciproc atunci când se confruntă cu provocări comune în munca în grup.

Cum funcționează:

Participanții sunt împărțiți în 4 grupuri mici. Fiecare grup extrage o fișă cu situația (vezi mai jos). Au la dispoziție 15 minute pentru a discuta împreună situația și a-și scrie răspunsurile pe o foaie mare de flipchart. Apoi își prezintă reflecțiile de grup în fața întregii clase. Facilitatorul încurajează toți participanții să asculte, să adauge idei și să observe modul în care fiecare grup a abordat munca în echipă.

Situația 1: Schimbarea grupului

Descriere:

Grupul vostru era la jumătatea sarcinii de plantare când facilitatorul v-a rugat să schimbați locurile cu un alt grup. Acum trebuie să terminați un plan pe care l-a început altcineva.

Întrebări:

- Cum preiei cu respect planul altcuiva?
- Ce ajută o echipă nouă să se formeze rapid?
- Cum poate fiecare persoană să contribuie, chiar și fără a cunoaște toate detaliile?

Situația 2: Viteze diferite

Descriere:

Unii colegi de echipă lucrează repede, în timp ce alții au nevoie de mai mult timp sau sprijin. Acest lucru creează tensiune în grupul vostru.

Întrebări:

- Cum echilibrezi diferitele stiluri de lucru într-o echipă?
- Cum te poți asigura că nimeni nu se simte exclus sau grăbit?
- Care sunt modalități bune de a verifica cum se simte toată lumea?

Situația 3: Toată lumea vrea să conducă

Descriere:

Grupul vostru este plin de idei, dar acum trei persoane vor să conducă. Acest lucru provoacă o oarecare confuzie.

Întrebări:

- Cum poate grupul vostru să aleagă rolurile într-un mod echitabil?
- Ce face ca un lider să fie suportiv, nu dominant?
- Cum te poți asigura că fiecare voce este auzită?

Situația 4: Lipsește o voce

Descriere:

Observați că un membru al grupului nu a spus prea multe în timpul planificării sau discuției.

Întrebări:

- Care sunt modalitățile amabile de a invita pe cineva să se alăture?
- Cum poate grupul vostru să creeze spațiu pentru diferite stiluri de comunicare?
- De ce este important să includem vocea tuturor într-o sarcină de echipă?

După prezentări – Reflecție în grup

Facilitatorul conduce o conversație de grup folosind întrebări precum: Ce a ajutat grupul vostru să lucreze bine împreună? Cum a împărțit rolurile sau responsabilitățile grupului vostru? Ce ați făcut când lucrurile au părut dezechilibrate sau tensionate? Ce puncte forte ale echipei ați observat - la voi sau la ceilalți?

Note pentru facilitator privind observarea și feedback-ul:

Căutați momente în care participanții: Se împart pe rând în mod natural sau se retrag pentru a-i lăsa pe ceilalți să vorbească; Oferă ajutor sau încurajare; Ascultă și răspunde cu respect; Adaptează rolurile pentru binele echipei; Sărbătorește efortul de echipă mai mult decât performanța individual.

MICRO-CREDENȚIALE

Modelul elaborat pentru Dezvoltarea și Certificarea Competențelor Sociale ale Adulților va utiliza insigne digitale (micro-credențiale) conforme cu standardul Open Badge 2.0. Acestea constituie un instrument modern pentru documentarea rezultatelor învățării și vor fi acordate persoanelor care trec cu succes procesul de validare conceput în cadrul modelului.

Micro-acreditările emise în cadrul proiectului vor include: numele și descrierea realizării, datele participantului, informații despre instituție, criteriile de acordare a premiului, data acordării.

Utilizarea standardului internațional Open Badge 2.0 asigură că acreditările sunt lizibile, interoperabile și recunoscute în diverse medii – educaționale, sociale și profesionale.

Procesul de micro-acreditare va fi susținut de o platformă dedicată care vă va permite să introduceți datele participanților, să generați invitații individuale la profilurile acestora și să emiteți și să stocați automat insigna.

După finalizarea validării, validatorul va completa un formular online care va iniția emiterea micro-acreditării.

Participantul va primi un e-mail cu un link care îi va permite să își ridice insigna după ce se conectează la platformă.

Micro-acreditările vor constitui o dovadă digitală măsurabilă a dobândirii unor competențe sociale specifice, dezvoltată în cadrul unor ateliere planificate și a unor procese de validare. Implementarea lor susține ideea învățării pe tot parcursul vieții și permite construirea unor trasee individuale de dezvoltare într-un mod modular, flexibil și bazat pe nevoi.