



MATERIALE DE SPRIJIN PENTRU CONSILIERI VOCAȚIONALI

Ghid metodologic pentru formatori



Cuprins

Introducere.....	1
Structura ghidului.....	1
Obiectivele ghidului.....	2
Metodologii.....	2
Jocul de rol.....	4
Managementul conflictului.....	5
Open Space Technology (Metoda Spațiului Deschis).....	7
Planificarea acțiunilor.....	8
Învățarea prin problematizare.....	9
Folosirea filmelor.....	11
Mapping (metodă de vizualizare prin folosirea hărților).....	13
Tehnici de teatru de improvizație.....	14
Jocul de rol în interviul de angajare.....	15
Storyboard	17
Storytelling.....	18
Personas.....	19



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Srijinul acordat de Comisia Europeană pentru elaborarea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare a informațiilor conținute în aceasta.

INTRODUCERE

PROIECTUL EILM

Proiectul Inteligența Emoțională pe Piața Muncii (EILM) sprijină tinerii și tinerii adulți în dezvoltarea inteligenței lor emoționale, astfel încât aceștia să se poată integra mai bine pe o piață a muncii din ce în ce mai exigentă. Proiectul a reunit partenerii proiectului și alte organizații precum companii, agenții publice și ONG-uri pentru a construi instrumente inovatoare și actualizate, resurse educaționale și instrumente de pregătire pentru a sprijini consilierii în învățământul și formarea profesională (VET) în activitatea lor cu cursanți - tineri, tineri adulți și adulți.

STRUCTURA GHIDULUI EILM

GHIDUL EILM face parte din colecția EILM de materiale de sprijin pentru consilierii vocaționali și include informații despre resursele metodologice pentru îndrumarea acestora. Pentru a crea ghidul, parteneriatul a selectat câteva resurse metodologice adecvate pentru îndrumare, a descris fiecare dintre ele și cerințele necesare pentru aplicare.

Ghidul EILM a fost conceput ca un sprijin suplimentar pentru manualul EILM destinat instructorilor și consilierilor VET din Europa. Primul pas pentru parteneriatul EILM a fost colectarea de informații cu privire la resursele metodologice pentru instruire și îndrumare în abilitățile emoționale ale studenților VET care să fie incluse în ghid. Metodele au fost selectate în conformitate cu capitolele Manualului EILM, realizat pe baza cadrului și modelului de inteligență emoțională dezvoltat de Adele B. Lynn, care abordează competențele de inteligență emoțională mai mult din perspectiva locului de muncă și consideră ca zone de inteligență emoțională conștiința de sine și autocontrolul, empatia, expertiza socială, influența personală și stăpânirea scopului și viziunii.

Structura Ghidului EILM se bazează pe cel al primului rezultat al proiectului, chestionarul dezvoltat în cadrul parteneriatul acestui proiect pentru a verifica cunoștințele cursanților și ale oamenilor, în general, legate de inteligența emoțională. Chestionarul include cinci factori care au fost sursa inspiratoare pentru construirea modulelor de training:

- **Recunoașterea și înțelegerea emoțiilor proprii și ale celorlalți**, care vizează aprofundarea recunoașterii emoțiilor exprimate prin cuvinte și prin comportamentele proprii și ale celorlalți.
- **Sensibilitatea emoțională și controlul emoțiilor**, care vizează aprofundarea dimensiunilor inteligenței emoționale și a echilibrului aspectelor care au legătură cu dezvoltarea unui Quotience Emoțional adecvat, în viața de zi cu zi și la locul de muncă.
- **Deschiderea emoțională și preferințele de personalitate ale naturii muncii**, care permit aprofundarea influenței emoțiilor în contextul de muncă, prin analiza situațiilor în care emoțiile afectează motivația personală a indivizilor pentru a reuși în îndatoririle lor și urmărirea obiectivelor organizaționale, precum și a incidenței grupului în

determinarea climatului într-un context profesional ca bază pentru dezvoltarea relațiilor.

- **Abilități de evaluare și luare a deciziilor în situații problematice**, care permit analiza situațiilor relaționale care pot duce la încărcarea emoțională a persoanei, cum ar fi conflictele, cererile nedorite, cererile de ajutor sau managementul critic și capacitatea de a gestiona stresul aferent.
- **Empatia și generarea de soluții în situații interpersonale**, care vizează aprofundarea importanței și atitudinii empatică în situațiile relaționale care trebuie dezvoltate prin exercițiul „ascultării active”. Aceasta este o metodă care permite combinarea atenției asupra conținutului mesajului interlocutorului cu ascultarea emoțiilor transmise prin comunicare, pentru a obține o înțelegere mai profundă a celuilalt.

OBIECTIVELE GHIDULUI EILM

Scopul ghidului a fost de a dezvolta o metodologie pentru formatorul studenților VET, care adună resurse metodologice și pedagogice pentru a dezvolta în mod eficient abilități și competențe de inteligență emoțională. Metodologiile propuse încorporează instrumente inovatoare pentru dezvoltarea abilităților și competențelor de inteligență emoțională identificate în pașii anteriori ai proiectului. Pentru a atinge obiectivul, partenerii proiectului au identificat elemente cheie ale metodologiilor directe și indirecte pentru dezvoltarea competențelor emoționale, au definit criteriile pentru a selecta metodologia sau instrumentul cel mai adecvat în timp ce dezvoltă competențele emoționale. Partenerii proiectului au descris fiecare resursă și condițiile metodologice pentru aplicarea acesteia, câteva cazuri practice și îndrumări pentru proiectarea activităților în programele de formare ale abilitățile emoționale ale adulților.

METODOLOGII EILM

Setul de metode / metodologii descris în Ghidul EILM, care încorporează instrumente specifice și inovatoare, poate fi utilizat în cadrul instruirii pentru a dezvolta în mod eficient abilități și competențe de inteligență emoțională.

Există o legătură puternică între sistemul modular dezvoltat în etapa anterioară a proiectului și aceste metodologii, acestea reprezentând de fapt un instrument suplimentar și foarte util care trebuie utilizat în timpul instruirii. Formatorii vor selecta metodologiile sau instrumentele adecvate în timp ce dezvoltă competențe emoționale.

Metodologiile descrise aparțin următoarelor strategii de instruire:

- **Instrucțiunile interactive** se bazează în mare măsură pe discuții și împărtășire între participanți. Seaman și Fellenz (1989) sugerează că discuțiile și împărtășirea oferă cursanților oportunități de a „reacționa la ideile, experiența, perspectivele și cunoștințele profesorului sau ale cursanților și de a genera moduri alternative de gândire și simțire” (p. 119). Cursanții pot învăța de la colegi și profesori să dezvolte abilități și abilități sociale, să își organizeze

gândurile și să dezvolte argumente raționale. Strategia de instruire interactivă permite o serie de grupări și metode interactive. Acestea pot include discuții cu toată clasa, discuții sau proiecte în grupuri mici, sau perechi de studenți sau triade care lucrează la sarcini împreună. Este important ca profesorul să sublinieze subiectul, cantitatea de timp de discuție, compoziția și dimensiunea grupurilor și tehnici de raportare sau împărtășire. Instrucțiunea interactivă necesită rafinarea abilităților și abilităților de observare, ascultare, interpersonală și de intervenție atât de către profesor, cât și de către cursanți. Jocul de rol este o metodă tipică bazată pe instrucțiuni interactive.

- **Învățarea experiențială** este inductivă, centrată pe cursant și orientată spre activitate. Reflecția personalizată despre o experiență și formularea planurilor de aplicare a învățărilor în alte contexte sunt factori critici în învățarea experiențială eficientă. Învățarea experiențială are loc atunci când cursanții:

- participă la o activitate;
- se uită înapoi în mod critic la activitate pentru a clarifica învățăturile și sentimentele;
- extrag informații utile din astfel de analize; și,
- pun/folosesc învățăturile să lucreze în situații noi. (Pfeiffer & Jones, 1979)

Învățarea experiențială poate fi privită ca un ciclu format din cinci etape, toate fiind necesare:

- **experimentare** (are loc o activitate);
- **împărtășire sau publicare** (reacțiile și observațiile sunt împărtășite);
- **analiză sau procesare** (sunt determinate tiparele și dinamica);
- **deducere sau generalizare** (sunt derivate principii); și,
- **aplicare** (se fac planuri de utilizare a învățărilor în situații noi).

Accentul în învățarea experiențială se pune pe procesul de învățare și nu pe produs. Storytelling-ul, Storyboard-ul și învățarea bazată pe problematizare sunt exemple de învățare experiențială.

Strategiile de instruire descrise și utilizate în cadrul metodelor dezvoltate sunt în concordanță cu conceptele de instruire eficientă. Acest lucru este ghidat de abordări pedagogice generale și practici specifice de instruire. Abordările și practicile de instruire se bazează pe următoarele credințe despre ceea ce constituie o instrucțiune eficientă:

1. Instruirea eficientă sunt eclectică. Practica profesională de predare nu este constrânsă de convingerea că există o cea mai bună modalitate de predare. Profesorii ar trebui să fie invitați să își extindă gama de abordări de instruire într-un mediu sigur pentru asumarea de riscuri.
2. Instrucțiunea eficientă este legată direct de succesul experienței de învățare.
3. Instruirea eficientă este o practică profesională împuternicită în acțiune. Judecata de instruire trebuie încurajată, astfel încât cursanții să dobândească flexibilitatea necesară pentru a adapta practica de instruire pentru a satisface o mare varietate de nevoi.
4. Instruirea eficientă este generativă și dinamică.

5. Instruirea eficientă recunoaște că există o artă, precum și o știință pentru predare. Instruirea eficientă rezultă dintr-un amestec de artă și știința predării.
6. Instruirea eficientă găsește cea mai bună expresie atunci când educatorii colaborează pentru a-și dezvolta, implementa și perfecționa practicile profesionale. Practica instructivă poate fi îmbunătățită printr-o atenție susținută și sistematică la dezvoltarea profesională.

Parteneriatul proiectului a explicat în detaliu fiecare metodă / metodologie subliniind avantajele și dezavantajele sale, posibilele riscuri, sfaturi și trucuri de folosință.

Jocul de rol

Metoda / denumirea metodologiei	Jocul de rol
Scurtă descriere a metodei / metodologiei	Scopul exercițiului de joc de rol este de a introduce cursanților termenii de ascultare activă și respectuoasă. Acești termeni li se vor explica, și cursanții își vor face o idee despre ceea ce înseamnă ascultare activă și respectuoasă. În acest scurt exercițiu, grupul de cursanți va fi împărțit în echipe de trei. În echipele lor, cursanții vor primi câte un rol distinct pe care vor trebui să-l joace: subiect, ascultător activ și observator. Cursanții vor stabili contextul și problema care vor fi utilizate pentru jocul de rol. Subiectul va trebui să exploreze și să reflecteze asupra acestei probleme și, în cele din urmă, jocul de rol va fi interpretat de subiect și ascultătorul activ, iar observatorul va lua notițe despre interacțiune.
Cum ar putea fi utilizată metoda / metodologia în dezvoltarea EQ?	Cursanții vor stabili o comunicare pozitivă care să favorizeze înțelegerea. Cursanții vor putea răspunde la întrebările: Ce spune el / ea? Ce crede el / ea? Ce simte el / ea? Acest lucru va asigura un nivel bun de reflectare a sinelui și va lăsa spațiu pentru ei să învețe și să înțeleagă cum funcționează empatia într-o situație reală. Subiectele jocului de rol folosesc de cele mai multe ori scenarii precum negocierea, dezbateră, munca în echipă, cooperarea. Scopul final este de a ajuta cursanții să înțeleagă și să lucreze la dezvoltarea EQ-ului lor.
Avantajele / beneficiile metodei / metodologiei	Această metodă are multe avantaje dovedite. Unul dintre avantaje este reprezentat de motivația și implicarea pe care le aduce elevilor. Este o modalitate de a îmbunătăți strategiile de predare, care ajută formatorul să rezume ideea și pe cursant să înțeleagă. Exercițiile de joc de rol sunt o tehnică utilă în abilitățile soft și dezvoltarea abilităților interpersonale, deoarece oferă scenarii din lumea reală pentru a ajuta cursanții să

	<p>învețe. Mai mult, oferă oportunități de observare critică și se încheie într-o sesiune de feedback în care participanții dezbate despre ceea ce au învățat.</p>
<p>Riscuri ale metodei / metodologiei</p>	<p>În ciuda beneficiilor sale și a rezultatelor pozitive dovedite ale utilizării jocului de rol pentru predarea EQ, există și unele dezavantaje ale acestei metode. De exemplu, unii participanți s-ar putea să nu se simtă confortabil cu scenariul de joc de rol care, în cele din urmă, ar afecta performanța generală a grupului. Unii dintre ei se vor simți intimidați jucând un rol sau ar putea avea „frică de scenă”, ceea ce va duce la un nivel ridicat de anxietate pentru unii colegi atunci când participă la astfel de exerciții.</p>
<p>Sfaturi și tips-uri pentru aplicarea metodei / metodologiei, din experiența partenerilor proiectului.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pregătirea - Identificați conceptele pe care elevii ar trebui să le cunoască înainte de jocul de rol • Oferiți feedback – Evaluați cursanții nu doar cu privire la jocul de rol, ci și la lucrul în grup • Amintiți-vă că elevii învață noi abilități, fapt care necesită timp și răbdare

Managementul conflictului

<p>Metoda / denumirea metodologiei</p>	<p>Managementul conflictului - Modelul Thomas Kilmann</p>
<p>Scurtă descriere a metodei / metodologiei</p>	<p>Metodologia vizează creșterea abilităților cursanților de gestionare a conflictelor. În primul rând, cursanții vor reflecta asupra diferitelor situații atunci când au experimentat conflicte de echipă. O vor face individual, identificând cât mai multe conflicte semnificative, și de asemenea pot gândi și retrospectiv. Ulterior, ei vor evalua conflictul în funcție de modul în care l-au gestionat, bine, așa și așa, sau prost. După acest punct al exercițiului, va fi introdus Modelul Thomas Kilmann, concentrându-se asupra acțiunii care ar trebui luată în această situație conflictuală; asertivitatea (1) , măsura în care individul încearcă să-și satisfacă propriile preocupări și (2) cooperarea, măsura în care individul încearcă să satisfacă preocupările celorlalte persoane. Aceste două dimensiuni ale comportamentului pot fi utilizate pentru a defini cinci metode de gestionare a conflictelor. Aceste cinci moduri de gestionare a conflictelor sunt prezentate mai jos: Evitarea = evitarea conflictului; Acomodarea = încercarea de a satisface preocupările celorlalte persoane în detrimentul celor proprii;</p>

	<p>Compromis = încercarea de a găsi o soluție acceptabilă care să satisfacă doar parțial preocupările ambelor persoane</p> <p>Concurarea = încercarea de a vă satisface propriile preocupări în detrimentul altora</p> <p>Colaborarea = încercarea de a găsi o soluție câștig-câștig care să satisfacă complet preocupările ambelor persoane</p> <p>Cursanții vor discuta, de asemenea, cele cinci moduri de gestionare a conflictelor și vor încerca să identifice care li se potrivesc.</p> <p>În general, cursanții pot utiliza chestionarul care determină ce tip de mod de gestionare a conflictelor utilizează în situații de conflict, dar acesta nu este oferit gratuit. Cu toate acestea, pentru ca cursanții să citească despre model și să reflecte sau să discute în echipe despre aceste aspecte este suficient pentru a identifica în ce categorie fac parte.</p>
Cum ar putea fi utilizată metoda / metodologia în dezvoltarea EQ?	<p>Gestionarea conflictelor este un instrument foarte important, pe care o persoană trebuie să îl dezvolte pentru a avea o viață de muncă fructuoasă. Conflictelor au tendința de a apărea, în special în mediile de lucru în echipă, iar oamenii nu au întotdeauna cunoștințele sau abilitățile necesare pentru a le gestiona corect, pentru a evita un posibil rezultat negativ. Utilizarea principală a modelului în acest workshop/ atelier este de a ajuta cursanții să reflecte asupra dimensiunii (asertivitate sau cooperare) în care se potrivesc și să încerce să identifice tipul lor de de gestionare a conflictelor. Făcând acest lucru, vor putea afla mai multe despre de ce reacționează așa cum o fac într-o situație de conflict și, în cele din urmă, vor primi sfaturi despre cum să gestioneze reacția lor și conflictul în sine.</p>
Avantajele / beneficiile metodei / metodologiei	<p>Ceea ce este în mod deosebit de util la acest model este că descrie modalități și oferă o bază a modului în care reacționăm la conflict, în cunoștință de cauză sau fără să știm. Mai mult, oferă o abordare pragmatică a soluționării conflictelor și ajută la inițierea unui dialog sigur și productiv despre soluționarea conflictelor.</p>
Riscuri ale metodei / metodologiei	<p>Un dezavantaj al acestei metodologii ar putea fi eșecul cursanților de a-și autoevalua stilurile de gestionare a conflictelor, acestea ducând la frustrare și rigiditate. Mai mult, modelul tinde să treacă cu vederea unele aspecte legate de motivul pentru care au apărut conflictele în primul rând, deoarece motivele sunt diferite și uneori sunt foarte mult o categorie de evenimente bazate pe stres sau sunt evenimente singulare și nu episoade repetitive.</p>
Sfaturi și tips-uri pentru aplicarea metodei /	<ul style="list-style-type: none"> • Explicați că conflictul este firesc, dar că există multe modalități de a face față acestuia • Creați un mediu sigur înainte de a utiliza metoda

metodologiei, din experiența partenerilor proiectului.	
--	--

Open Space Technology (Metoda spațiului deschis)

Titlul metodei	Metoda spațiului deschis
Scurtă descriere a metodei / metodologiei	Metoda spațiului deschis (OST – Open Space Technology) oferă o modalitate de organizare a întâlnirilor grupurilor de orice dimensiune. Permite persoanelor diverse să abordeze probleme complexe, sau eventual, controversate. Participanții sunt rugați să definească o posibilă agendă de lucru comună și o serie de subiecte în jurul unei probleme specifice care urmează să fie discutată. Metoda funcționează cel mai bine în situații care implică conflicte, complexitate, diversitate în gândire sau oameni și decizii luate în termen scurt de timp.
Cum ar putea fi utilizată metoda / metodologia în dezvoltarea EQ?	Consilierii vocazionali (VET) pot folosi metoda spațiului deschis pentru a ajuta cursanții să definească subiectele legate de inteligența emoțională care vor fi discutate. Poate fi util pentru cursanți atunci când vine vorba de a discuta probleme controversate pentru a se dezvolta și a „folosi” empatia. OST fiind cea mai bună metodă care trebuie utilizată în timpul conflictelor, permite elevilor să se confrunte cu diferite opinii și să își folosească și gestioneze propriile emoții în moduri pozitive pentru a ușura stresul, a comunica eficient, a empatiza cu ceilalți, a depăși provocările și a dezamorsa conflictele.
Avantajele / beneficiile metodei / metodologiei	Această metodă funcționează pe principiile libertății și responsabilității și se bazează pe energia încorporată de auto-organizare a oamenilor atunci când se confruntă cu anumite provocări. Poate fi utilizată cu un număr mare de oameni, dar necesită o pregătire atentă și definirea obiectivelor, partea logistică și monitorizarea acțiunilor.
Riscuri ale metodei / metodologiei	Nominalizarea unei persoane pentru o acțiune ar putea fi un risc, deoarece nu implică o muncă / o strategie de grup. Nedescrierea acțiunilor în mod precis, într-o terminologie înțeleasă în mod clar și cu un termen convenit pentru finalizare ar putea să nu permit cursanților o utilizare eficientă a planificării acțiunilor. Dacă progresele nu sunt urmărite sau raportate, ar putea fi dificil pentru cursanți să și realizeze sarcinile.
Sfaturi și tips-uri pentru aplicarea metodei /	Orice se întâmplă este singurul lucru care se putea întâmpla, acest lucru le spune participanților să acorde

<p>metodologiei, din experiența partenerilor proiectului.</p>	<p>atenție evenimentelor momentului, în loc să se îngrijeze de ceea ce s-ar putea întâmpla.</p> <p>Oricând este momentul potrivit: clarificați lipsa oricărui program sau structură și subliniați creativitatea și inovația.</p> <p>Când s-a terminat, s-a terminat: încurajați participanții să nu piardă timpul, ci să treacă la altceva atunci când se încheie o discuție fructuoasă.</p> <p>Există o „lege”, „Legea celor două picioare” (sau „Legea mobilității”), care se citește astfel: Dacă în orice moment din timpul nostru împreună vă aflați în orice situație în care nu învățați și nici nu contribuiți, folosiți-vă cele două picioare. Mergeți într-un alt loc unde puteți învăța și contribui.</p> <p>Stimulați autoorganizarea, este un mod foarte puternic de a încuraja împuternicirea, angajamentul, responsabilitatea și motivația tuturor participanților.</p>
--	--

Planificarea acțiunilor

Titlul metodei	Planificarea acțiunilor
<p>Scurtă descriere a metodei / metodologiei</p>	<p>Planificarea acțiunii este mai degrabă o abordare decât o metodă specifică, care ajută la concentrarea asupra ideilor și la a decide ce pași trebuie parcurși pentru a atinge anumite obiective. Este procesul de transformare a strategiei și a obiectivelor în acțiune. Stabilind idei și planificând cum să le facem realitate. Indiferent dacă acestea sunt obiective personale sau obiective organizaționale, nu contează, deoarece abilitățile necesare sunt aceleași. Cele mai bune strategii, fie pentru viață, fie pentru muncă, includ planificarea acțiunii ca parte a gândirii strategice. La urma urmei, nu contează cât de bună este strategia dvs. pe hârtie dacă nu o puteți implementa. Deci, planificarea acțiunii ar trebui să fie o parte crucială a strategiei.</p>
<p>Cum ar putea fi utilizată metoda / metodologia în dezvoltarea EQ?</p>	<p>Consilierii vocationali (VET) pot utiliza planificarea acțiunilor pentru a ajuta cursanții să lucreze mai bine în cadrul unei echipe. Poate fi util pentru cursanți să evalueze posibilele slăbiciuni sau amenințări ale unui singur elev în atingerea obiectivelor, un doar pentru a dezvolta empatie în cadrul unui grup, dar ca să fie mai conștienți de sine, evaluând abilitățile/capacitatea cuiva. Fiecare grup va trebui să rezolve problema/să atingă</p>

	obiectivul și pentru a face acest lucru va fi capabil să dezvolte o relație între ei.
Avantajele / beneficiile metodei / metodologiei	Planificarea acțiunilor este vitală pentru succesul în echipă al cursanților. Este o tehnică simplă și eficientă care ar putea ajuta cursanții să-și câștige angajamentul pentru acțiune. Funcționează înregistrând cu atenție fiecare element de acțiune, după cum urmează: <ul style="list-style-type: none"> • „Ce” este punctul de acțiune • „Când” acțiunea urmează să fie programată și care este data estimată de finalizare • „Cine” este atribuit acțiunii • Progresul împotriva acțiunii
Riscuri ale metodei / metodologiei	Nominalizarea unei persoane pentru o acțiune ar putea fi un risc, deoarece nu implică o muncă de grup/strategie . Lipsa descrierii acțiunilor într-o terminologie precisă, înțeleasă în mod clar și cu un termen convenit pentru finalizare nu ar putea permite cursanților o utilizare eficientă a planificării acțiunilor. Dacă progresele nu sunt urmărite sau raportate, ar putea fi dificil pentru cursanți să ajungă la obiectivele planului.
Sfaturi și tips-uri pentru aplicarea metodei / metodologiei, din experiența partenerilor proiectului.	Planificarea acțiunii funcționează prin înregistrarea atentă a fiecărui element de acțiune, după cum urmează: <ul style="list-style-type: none"> • „Ce” este punctul de acțiune • „Când” acțiunea urmează să fie programată și data estimată de finalizare • „Cine” este atribuit acțiunii • Progresul împotriva acțiunii (lăsați necompletat inițial)

Învățarea prin problematizare

Titlul metodei	Învățare prin problematizare (c.d. PBL)
Scurtă descriere a metodei / metodologiei	PBL este o metodă activă de predare/formare, caracterizată printr-o interactivitate puternică și bazată pe implicarea activă a cursanților. PBL se desfășoară în grupuri cărora li se oferă o situație problematică realistă ce trebuie confruntată, cu scopul de a găsi sau de a descoperi, prin munca în echipă, soluții și informații noi. Studiul situațiilor problematice datează din antichitate (gândiți-vă la abordarea maieutică), dar răspândirea sa a avut loc în anii 1960 în Statele Unite / Canada, Australia și Noua Zeelandă și a continuat în Europa aproximativ zece ani mai târziu. Metodologia consideră, ca punct de plecare pentru învățare, o întrebare pe care cursanții trebuie să o rezolve

	<p>și, în jurul ei, sunt construiți stimulii și instrumentele pentru activitatea de rezoluție. Prin intermediul PBL, elevii învață să:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gestioneze rezolvarea problemelor prin atragerea de informații din diferite surse și discipline; • lucreze în modul de învățare prin cooperare; • să învețe să-și gestioneze mai bine timpul și resursele materiale.
<p>Cum ar putea fi utilizată metoda / metodologia în dezvoltarea EI?</p>	<p>Elevii / cursanții sunt împărțiți în grupuri mici, fiecare cu rolul său și încearcă să rezolve în mod concret problemele care le sunt puse de către profesori / formatori. În acest context, elevii devin subiecți direct responsabili de învățare, făcându-i protagoniști ai procesului cognitiv și regăsindu-se în situații de grup în care sunt chemați să își pună inteligența emoțională în raport cu abilitățile de interacțiune socială care pun în joc: în timp ce fiecare membru al se așteaptă ca grupul să-și „susțină” punctul de vedere, este necesar să se concentreze asupra aspectelor și motivelor, nu asupra personalităților și emoțiilor, pentru a pune în joc abilitatea de a gestiona / controla emoțiile, ceea ce va ajuta grupul să rezolve problema mai devreme și mai ușor (gestionarea conflictelor, negociere, ascultare activă ...).</p>
<p>Avantajele / beneficiile metodei / metodologiei</p>	<p>Lucrând la probleme reale, cursanții / elevii se simt mai motivați și mai mulțumiți pentru că „ating” rezultatele muncii în grup. În plus, ei învață mai profund și fixează concepte pe termen lung - deoarece implementează direct ceea ce studiază - și își dezvoltă gândirea critică în timp ce lucrează în vederea incluziunii.</p> <p>Profesorii pot considera, de asemenea, că PBL este un tip plăcut și interesant de metodă de predare / formare - deoarece fiecare livrare pentru o anumită problemă dezvoltă idei diferite în funcție de grupul care o întâmpină: predarea prin PBL reprezintă o provocare în continuă schimbare, atât pentru elevi / cursanți, cât și pentru profesori / formatori.</p>
<p>Riscuri ale metodei / metodologiei</p>	<p>Cu toate acestea, elevii / studenții se pot simți în dificultate dacă nu au experiență de lucru în echipă: unii elevi pot prefera lecția frontală clasică, mai puțin solicitantă din punct de vedere al efortului și al stresului. Profesorii pot fi, de asemenea, afectați de o creștere necesară a muncii abilităților lor manageriale și organizaționale.</p> <p>Un punct critic, pe ambele părți, ar putea fi, de asemenea, utilizarea tehnologiilor informației și comunicațiilor (TIC) sau disponibilitatea unor spații ad hoc pentru a realiza proiecte (de exemplu, săli de clasă-laboratoare): adesea, de fapt este utilizată logica APD/BYOD (Bring your own</p>

	device/Adu-ți propriul dispozitiv) pe care nu și-o permit toți elevii/cursanții sau profesorii / formatorii.
Sfaturi și tips-uri pentru aplicarea metodei / metodologiei, din experiența partenerilor proiectului.	Pentru a elimina riscurile metodologiei, este important ca instituțiile de formare să îmbunătățească acest tip de predare / formare prin furnizarea de fonduri sau investiții ad hoc, astfel încât proiectele să poată fi realizate cu instrumente adecvate furnizate și în locuri specifice din cadrul acestora. Mai mult, pentru a îmbunătăți experiența, în procesul final de informare devine esențial ca facilitatorul / formatorul să facă studenții / cursanții să reflecte asupra dificultăților cu care se confruntă grupul de lucru, precum și să prezinte soluția problemei, având în vedere că diferite grupuri găsesc diferite soluții la aceeași problemă identică.

Folosirea Filmelor

Titlul metodei/ metodologiei	Folosirea Filmelor/Videoclipurilor
Scurtă descriere a metodei / metodologiei	<p>Societatea noastră din ce în ce mai audiovizuală, consumul de material audiovizual este adesea însoțit de posibilitatea producerii acestuia. „Videoclipul” face parte din viața de zi cu zi a generațiilor mai tinere, atât ca principală experiență media în timpul liber (Feierabend și Rathgeb, 2009), cât și ca instrument destinat învățării, precum diseminarea pe scară largă a tutorialelor. Utilizarea vizualizării pentru a susține procesele de învățare a fost mult timp un subiect de interes în științele educației, de la Comenius la Encyclopédie, până la teoretizarea așa-numitului „efect de superioritate al imaginii” la sfârșitul secolului al XIX-lea (v. Kirkpatrick, 1894). Neuroștiința raportează, de asemenea, că aproximativ jumătate din resursele creierului la un moment dat sunt dedicate vederii (Medina, 2010). Autorii Schwartz și Hartman (2007) au publicat un articol cu privire la utilizarea videoclipurilor, care este încă larg utilizat și citat ca referință. În modelul lor circular, ei arată că există patru obiective principale de învățare care pot fi urmărite prin utilizarea videoclipului: Spune, Vezi, Fă, Motivează. De exemplu, utilizarea tutorialelor va fi probabil legată de dezvoltarea abilităților și de achiziționarea procedurilor „Făcând”, în timp ce utilizarea videoclipurilor documentare sau a mărturiilor va fi mai ușor utilizată pentru abilitățile legate de „a spune”.</p> <p>Videoclipul permite susținerea învățării (Chambel, Zahn și Finke, 2006) prin:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • reconstituirea experiențelor reale, datorită gradului ridicat de autenticitate și realism; • vizualizarea proceselor dinamice, care nu au putut fi observate în realitate (pentru că sunt greu de reprodus, pentru că sunt periculoase, pentru că sunt scumpe, ...) sau care ar fi dificil de descris în cuvinte; • combinarea diferitelor sisteme simbolice, cum ar fi imaginea, textul, narațiunea, în conținuturi multimedia coerente.
<p>Cum ar putea fi utilizată metoda / metodologia în dezvoltarea IE?</p>	<p>Videoclipurile permit mai multe niveluri de învățare despre emoții în raport cu utilizarea lor.</p> <p>La viziunea videoclipurilor este posibil să se antreneze competența de a recunoaște emoțiile proprii și ale altora. De fapt, în videoclipuri este posibil să se identifice comportamentele și expresiile care manifestă starea emoțională a oamenilor din scene și să se descrie polarizarea și intensitatea acestora. În acest sens, este posibil să învățăm să recunoaștem, să numim și să descriem emoțiile, reflectând asupra propriilor moduri de a răspunde în situații similare. Mai mult, este posibil să susținem dezvoltarea empatiei față de reacțiile emoționale ale altora, înțelegând cauzele și efectele situațiilor de viață în determinarea stării emoționale a oamenilor din jurul nostru. Videoclipurile pot prezenta modele de gestionare eficientă a emoțiilor sau invers, reacții maladaptative, dezvoltând capacitatea critică a cursanților și discuția despre controlul emoțional.</p> <p>În plus față de viziune, în învățarea emoțiilor, este util să producem videoclipuri în care să punem în scenă situații relaționale dificile, unde este deosebit de important să implementăm strategii de gestionare a emoțiilor. Posibilitatea de a revizui videoclipurile și de a le comenta permite să folosim feedback-ul de la noi și de la alții pentru a gestiona eficient conflictele, problemele de comunicare și relațiile cu ceilalți.</p>
<p>Avantajele / beneficiile metodei / metodologiei</p>	<p>Folosit corect, videoclipul care utilizează permite:</p> <ul style="list-style-type: none"> - să implice mai mulți oameni în formare, sporind motivația de a învăța și favorizând concentrarea; - să stimuleze o discuție; - să promoveze activități de reflecție, de exemplu prin analiza unei practici profesionale; - să implementeze o abordare de proiectare, implicând cursanții în procesul de proiectare și realizare a unui videoclip.
<p>Riscuri ale metodei / metodologiei</p>	<p>Principalul risc al utilizării videoclipurilor în învățare este de a-l folosi ca instrument static, care înlocuiește pur și simplu vocea antrenorului, adăugând aproape nimic la o explicație</p>

	frontală (lecție). În plus, pentru a utiliza videoclipul, trebuie garantate dispozitivele capabile să permită o viziune bună (ecran, audio, conexiune, compatibilitatea formatelor, licențe ...).
Sfaturi și tips-uri pentru aplicarea metodei / metodologiei, din experiența partenerilor proiectului.	Atunci când utilizați videoclipuri, poate fi util să alegeți videoclipuri în care experiențele pot fi apropiate de grupul de vârstă caruia să adresați. Având în față modele similare, puteți ajuta cursanții să identifice și să participe emoțional la situațiile prezentate. De asemenea, este esențial să contextualizați vizionarea unui videoclip inserându-l în cadrul intervenției care are loc, evidențiind legăturile dintre vizionarea videoclipului și subiectele abordate în unitatea de învățare în care este utilizat. La fel de important este să comentăm și să declanșăm o confruntare în urma videoclipului, fie că este un exemplu de videoclip sau un videoclip care conține o provocare, pentru a oferi cursanților posibilitatea de a-și exprima opiniile, de a trage concluzii și de a le verifica cu grupul sau de a lega ceea ce au văzut de experiențele lor.

Mapping (Metodă de vizualizare prin folosirea hărților)

Titlul metodei/ metodologiei	Mapping /Cartografierea
Scurtă descriere a metodei / metodologiei	<p>Cartografierea este o metodă de gândire vizuală care este utilizată pentru a obține o imagine mai bună a unei anumite situații, a unui mediu sau a unor interacțiuni specifice. Ajută cursanții să obțină informații neașteptate despre un sistem, dând structură înțelegerii lor asupra acestui sistem.</p> <p>Prin această metodă, individual sau în grup, cursanții schițează hărți, găsind modele, categorii, zone, drumuri și conexiuni pe care ar dori să le includă în desenele lor.</p> <p>De exemplu, le-ați putea cere elevilor să deseneze harta emoțiilor lor la locul de muncă, să identifice interacțiunile de lucru sau conflictele de muncă, să deseneze hărți ideale ale relațiilor la locul de muncă, ale interacțiunilor lor cu ceilalți sau ale vieții lor personale sau profesionale.</p> <p>Ca metodă de gândire vizuală, cartografierea accesează capacitatea cursanților de a gândi în imagini, în timp ce tiparele și legăturile devin mai clare. Când oamenii desenează, cum ar fi hărți sau alte imagini, conform Willemien Brand (2018):</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • își organizează gândurile și informațiile • simplifică concepte sau situații complexe; • câștigă noi perspective; • evită să fie blocați în detalii mici și irelevante; • tiparele, categoriile și conexiunile devin evidente pentru ei.
Cum ar putea fi utilizată metoda / metodologia în dezvoltarea EQ?	<p>Consilierii VET pot folosi Cartografierea pentru a ajuta cursanții să-și înțeleagă mai bine mediul, echipele, locul de muncă, relațiile cu ceilalți, conflictele și alte situații dure etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De exemplu, în calitate de consilier VET, puteți invita cursanții să își traseze emoțiile către o anumită situație, sporindu-le conștientizarea de sine și controlul de sine; • Sau, le puteți cere să deseneze harta lucrurilor / zonelor care își construiesc rezistența, identificând zone puternice sau zone care trebuie îmbunătățite; • Ei ar putea folosi cartografierea pentru a obține o imagine de ansamblu a relațiilor lor personale sau profesionale sau a echipelor din care fac parte, dezvoltându-și abilitățile de gestionare a relațiilor; • Sau ar putea desena hărți pentru a înțelege mai bine un conflict sau o situație dură și să înțeleagă contextul complet al acestui lucru, obținând în același timp informații despre abilitățile necesare rezolvării conflictelor.

Tehnici de teatru de improvizație

Titlul metodei/metodologiei	Tehnici de teatru de improvizație
Scurtă descriere a metodei / metodologiei	Cursanții sunt implicați în exerciții de improvizație teatrală care le permit să se joace cu emoții.
How could the method/methodology be used in developing EQ?	Există mai multe jocuri cheie de antrenament care ar putea fi incluse în procesul de dezvoltare a EQ-ului, cum ar fi: "Emotional replay", "Emotional party", "The hitch-hiker", "Trizophrenia" etc. Pentru fiecare dintre aceste jocuri, participanții sunt invitați să experimenteze diferite emoții și să comute între emoții opuse, care este o metodă bună de punere în aplicare și evaluare a impactului emoțiilor, dar și o modalitate bună de a antrena autocontrolul emoțiilor cursanților.

Avantajele / beneficiile metodei / metodologiei	Această metodă oferă cursanților posibilitatea de a experimenta diferite emoții într-un mediu sigur și de a discuta despre modul în care se simțeau și ce gânduri și reacții poate provoca fiecare emoție pentru ei și pentru ceilalți. De asemenea, această metodă permite participanților să își antreneze abilitatea de a-și controla emoțiile și de a putea trece de la o emoție la alta foarte rapid.
Riscuri ale metodei / metodologiei	Această metodă se bazează pe participarea activă a tuturor cursanților/formatorilor și ar putea exista riscul ca unii dintre participanți să fie timizi sau pur și simplu nu sunt dispuși să participe la exerciții de grup care necesită actorie. În acest caz, rolul formatorului este crucial pentru a crea mediul sigur necesar și pentru a permite fiecărui participant să se relaxeze și să se simtă confortabil în rândul grupului.
Sfaturi și tips-uri pentru aplicarea metodei / metodologiei, din experiența partenerilor proiectului.	<p>Pentru a implementa cu succes această metodă, se recomandă ca practica să înceapă cu un pic de încălzire atât fizică, cât și intelectuală. De exemplu, puteți cere grupului să formeze un cerc și să înceapă să paseze mingi virtuale. Începeți cu o bilă roșie, apoi adăugați una albastră, apoi una verde. Puteți urca la câte mingi doriți, dar ideea este că fiecare participant rămâne concentrat și urmează unde merg bilele virtuale.</p> <p>Apoi dați fiecărui participant o literă și rugați-i să spună într-un minut cât mai multe cuvinte, începând cu această scrisoare.</p> <p>După încălzire, cereți-le la doi, trei participanți să înceapă exercițiul / jocul, și ceilalți să observe. De obicei, cel mai încrezător va începe. Încercați să identificați care dintre participanți sunt cei mai rezervați și timizi și fiți mai preciși atunci când le dați un rol de jucat și cum selectați emoțiile pe care le cereți să le reproducă. Încercați să un îi puneți într-o situație extrem de neașteptată și extremă, care ar putea să îi facă să se simtă jenați.</p>

Jocul de rol în interviul de angajare

Titlul metodei/metodologiei	Jocul de rol în interviul de angajare
Scurtă descriere a metodei / metodologiei	Cursanților li se cere să aleagă unul dintre următoarele roluri: candidat la angajare sau angajator. Fiecare cursant / instructor primește un card ales aleatoriu. Pe fiecare card există: o imagine a unei persoane cu câteva linii de descriere, inclusiv: vârsta, starea civilă, profesia, motivul căutării unui loc de muncă, perioada șomajului și motivul

	<p>alegerii sectorului respectiv sau al afacerii, tipul companiei, gradul de ierarhiei, rolul în companie și nevoia de angajare. Cursanții sunt împărțiți în perechi pentru a avea împreună un candidat la un loc de muncă și un angajator și li se cere să reproducă un interviu de angajare. Restului cursanților li se cere să ia notițe și, de asemenea, scena este înregistrată. Fiecare joc de rol este urmat de o discuție cu accent pe modul în care fiecare participant și observatori s-au comportat în timpul exercițiului.</p>
<p>Cum ar putea fi utilizată metoda / metodologia în dezvoltarea EQ?</p>	<p>Această metodă permite participanților să iasă din zona lor de confort și să se confrunte cu întrebări și situații similare unui interviu de angajare și să fie obligați să găsească o soluție rapidă pentru asta. Faptul că grupul observă procesul ajută la creșterea senzației de disconfort pe care un solicitant al unui loc muncă ar putea să-l experimenteze în timpul unui interviu real. Înainte și în timpul procesului, instructorul ar putea cere participanților să se concentreze asupra exprimării diferitelor sentimente sau să încerce să provoace sentimente diferite în ceilalți participanți. În acest fel, cursanții/formatorii pot învăța cum starea lor internă poate influența reacțiile celui alt participant sau cum să aleagă o atitudine în funcție de comportamentul celui alt. În general, metoda urmărește să ofere un câmp pentru experimentarea emoțiilor atât personale, cât și ale celorlalți.</p>
<p>Avantajele / beneficiile metodei / metodologiei</p>	<p>Această metodă oferă cursanților posibilitatea de a experimenta diferite emoții într-un mediu sigur și de a discuta despre modul în care se simțeau și ce gânduri și reacții poate provoca fiecare emoție în ei și în ceilalți. De asemenea, această metodă permite participanților să își observe emoțiile și să evalueze decalajul dintre sentimentul intern și expresia externă.</p>
<p>Riscuri ale metodei / metodologiei</p>	<p>Această metodă se bazează pe participarea activă a tuturor cursanților/formatorilor și ar putea exista riscul ca unii dintre participanți să fie timizi sau pur și simplu nu sunt dispuși să participe la exerciții de grup care necesită actorie. În acest caz, formatorul ar trebui să atribuie roluri mai apropiate de personalitatea cursantului și să utilizeze acele caracteristici ca parte a jocului.</p>
<p>Sfaturi și tips-uri pentru aplicarea metodei / metodologiei, din experiența partenerilor proiectului.</p>	<p>Pentru a implementa cu succes această metodă, formatorul ar putea folosi efectul surprizei și nu le va spune în prealabil cursanților/formatorilor la ce ar trebui să se aștepte. În acest fel, cursanții nu vor avea timp să pregătească fraze și reacții concrete în mintea lor și vor trebui să acționeze pe baza informațiilor pe care le primesc în momentul respectiv, ceea ce va duce la emoții și reacții mai naturale (necontrolate).</p>

	<p>Puteți cere participanților să se inspire din situații din interviurile lor de muncă din trecut sau din experiențele anterioare ale prietenilor / rudelor lor.</p> <p>Este recomandat să aveți un set de cărți pregătite cu exemple de personaje, dar acest lucru nu este limitativ și, de asemenea, sunteți liberi să inventați noi personaje în acest moment, pe baza energiei și nevoilor grupului.</p>
--	---

Storyboard

Titlul metodei/metodologiei	Storyboard
Scurtă descriere a metodei / metodologiei	<p>Storyboard-ul este un contur vizual care poate transmite cu ușurință o serie de evenimente, cu o cantitate minimă de efort și detalii din partea creatorului, prin utilizarea desenelor. Pentru a o transmite simplu, storyboard-urile sunt desene conceptuale ale poveștii. Storyboard-ul este excelent pentru sesiuni de brainstorming și pitch-uri.</p> <p>Din punct de vedere practic, predarea cu storyboard poate ajuta instructorii să transmită rapid idei complexe cursanților lor - de multe ori mult mai repede decât prin scriere sau chiar prin vorbire. Mai mult, angajând elevii să-și creeze propriile scenarii și apoi folosind tehnologia pentru a le aduce la viață, multe săli de clasă îi învață pe elevi abilități digitale de povestire.</p>
Cum ar putea fi utilizată metoda / metodologia în dezvoltarea EQ?	<p>Deoarece Storyboard-ul este similar cu Storytelling-ul (dar cu reprezentare grafică a poveștii), utilizarea este, de asemenea, similară. Deci:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ascultând/desenând povestea despre șefii temperamentalii, colegii deprimați, elevii ar putea învăța cum să interpreteze și să înțeleagă stările emoționale ale colegilor lor de muncă și ale lor. ● ascultând/desenând povestea despre conflictul dintre colegi, elevii pot învăța cum să soluționeze conflictele celorlalți și ce să facă dacă fac parte din el. ● ascultând / desenând povestea unui om excesiv de stresat, elevii pot învăța cum să-și identifice simptomele de stres și ce să facă pentru a reduce nivelul de stres.
Avantajele / beneficiile metodei / metodologiei	<p>În mod similar cu storytelling-ul, storyboard-ul poate întări imaginația, poate umaniza indivizii, poate îmbunătăți empatia și înțelegerea, poate consolida valorile și etica și poate stimula procesele de gândire critică/creativă.</p>
Riscuri ale metodei / metodologiei	<ul style="list-style-type: none"> ● elevii nu pot înțelege desenele de pe storyboard, deoarece desenul nu este bine realizat.

	<ul style="list-style-type: none"> ● elevii nu sunt interesați să își creeze propriile scenarii.
Sfaturi și tips-uri pentru aplicarea metodei / metodologiei, din experiența partenerilor proiectului.	<p>Oamenii fac cel mai adesea una dintre cele două greșeli atunci când creează un storyboard: fie omit prea multe detalii și nimeni nu poate spune ce se întâmplă, fie pun atât de multe detalii creează confuzie. Găsirea acestui echilibru este cheia. Alte sfaturi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● scopul este claritatea, ceea ce înseamnă să spui suficient cât să te asiguri că publicul tău poate urma acțiunea și îți poate înțelege intenția. ● scenariile trebuie să spună în ce direcție merg, dacă nu este clar. ● este important să includeți cel puțin o anumită geografie în fiecare panou, astfel încât publicul să nu se piardă. ● încercați să etichetați clădirile, mașinile, chiar și oamenii, dacă desenul nu este punctul dvs. forte.

Storytelling

Titlul metodei/metodologiei	Storytelling
Scurtă descriere a metodei / metodologiei	<p>Storytelling-ul oferă un cadru conceptual pentru gândire, care îi determină pe elevi să-și formeze o experiență generală pe care o pot înțelege. Storytelling-ul îi face să vizualizeze experiențele mentale (ca și pe o hartă) și să-și imagineze povestea, le oferă un model de limbaj și de gânduri pe care le pot imita. Conform studiilor lui King and Down (2001), storytelling-ul oferă o oglindă care nu amenință, ceea ce înseamnă că ascultătorii vor putea să se uite în ei înșiși (să reflecte) și să se recunoască mai bine prin experiența din poveste, fără a fi nevoie să o experimenteze în termeni reali. Prin intermediul acestor oglinzi care nu amenință oamenii pot reinterpretă experiența și pot dobândi o înțelegere mai clară a acesteia.¹</p> <p>Storytelling-ul poate fi implementat, de exemplu, pentru a arăta diferite scenarii legate de locul de muncă, în care ascultând, elevii ar fi capabili să se imagineze. La fel ca povestea unui om excesiv de stresat, povestea unui coleg de muncă trist, povestea unui șef temperamental sau a unui conflict la locul de muncă. Imaginându-se în această situație, cursanții ar putea să o înțeleagă mai bine, să învețe cum să empatizeze cu personajele poveștii și</p>

¹ Sulistianingsih, E., Jamaludin, S., & Sumartono, S. (2018). Digital storytelling: a powerful tool to develop student's emotional intelligence

	punându-se în pielea personajului, câștigă o înțelegere mai bună asupra modului în care să o facă.
Cum ar putea fi utilizată metoda / metodologia în dezvoltarea EQ?	După cum s-a menționat mai sus, Storytelling-ul este o modalitate utilă de a-i face pe elevi să se pună în locul personajului, să sublinieze împreună cu ei și să învețe ceva din această experiență, deci: <ul style="list-style-type: none"> • ascultând povestea despre șefii temperamentalii sau colegii deprimați, elevii ar putea învăța cum să interpreteze și să înțeleagă stările emoționale ale colegilor lor de muncă și ale lor. • ascultând povestea despre conflictul dintre colegi, elevii pot învăța cum să soluționeze conflictele celorlalți și ce să facă dacă fac parte din el. • ascultând povestea unui bărbat excesiv de stresat, elevii pot învăța cum să-și identifice simptomele de stres și ce să facă pentru a reduce nivelul de stres.
Avantajele / beneficiile metodei / metodologiei	Storytelling-ul poate dezvolta imaginația, poate umaniza indivizii, poate dezvolta empatia și înțelegerea, poate consolida valorile și etica și poate stimula procesele de gândire critică / creativă ² .
Riscuri ale metodei / metodologiei	Deoarece Storytelling-ul este o activitate bidirecțională între povestitor și public bazată pe interacțiune și cooperare pentru a construi o poveste întreagă – povestitorul (storyteller-ul) nu numai că va crea o bună empatie și o relație cu publicul său, ci și va încuraja publicul să își imagineze poveștile vizual. Deci, riscul principal este incapacitatea povestitorului de a construi o conexiune cu publicul său, de a-i face inetersati de poveste și, mai presus de toate, de incapacitatea sa de a-i face să se regăsească în poveste. Următorul risc este legat de lipsa de dorință a elevilor de a asculta și de a se scufunda în poveste.
Sfaturi și tips-uri pentru aplicarea metodei / metodologiei, din experiența partenerilor proiectului.	<ul style="list-style-type: none"> • Muzica de fundal, sunetele pot fi o modalitate interesantă de a-i atrage pe cursanți mai mult în poveste. • Materialele vizuale suplimentare, cum ar fi imaginile sau panourile, pot fi utile pentru a stimula imaginația cursanților. • Tehnologiile digitale, cum ar fi tabletele sau tablele interactive pot fi, de asemenea, utile pentru a atrage ascultătorii.

Personas

² (Sulistianingsih et al., 2018)

Titlul metodei/metodologiei	Personas
<p>Scurtă descriere a metodei / metodologiei</p>	<p>Personas este o metodă de gândire vizuală utilizată în facilitarea procesului de a ajuta cursanții să descrie personaje reale sau fictive, pentru a vorbi despre un anumit subiect sau pentru a imagina o anumită situație în care personajul/personajele ar putea fi implicate sau pentru a descrie caracteristicile specifice ale unui /unor personaj/e.</p> <p>Cursanții schițează personajul/personajele și adaugă informații cheie despre personajul/personajele lor, așa cum este cerut de subiectul cursului.</p> <p>De exemplu, ai putea cere elevilor să se deseneze singuri - cum se imaginează pe ei înșiși în viitor, ce slujbă ar avea, cum s-ar simți despre ei înșiși, cum ar crește ca persoane, care vor fi abilitățile și cunoștințele pe care le-ar avea, ce ar realiza, etc.</p> <p>Puterea metodei rezidă în puterea gândirii vizuale. Potrivit lui Dan Roam (2008), 75% din neuronii noștri senzitivi sunt neuroni vizuali. Astfel, utilizarea metodelor de gândire vizuală în procesul de învățare îi ajută pe cursanți să elibereze întregul potențial al minții lor. Când oamenii desenează, conform Willemien Brand (2018):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● își ordonează gândurile; ● se deschid noi perspective; ● simplifică informațiile, făcând lucrurile complexe mai accesibile; ● se deschid, fiind mai implicați și mai creativi.
<p>Cum ar putea fi utilizată metoda / metodologia în dezvoltarea EQ?</p>	<p>Consilierii VET pot folosi Personas pentru a ajuta cursanții să se evalueze, să se imagineze în anumite situații, să se proiecteze în viitor - cum vor să fie sau să înțeleagă mai bine sentimentele și reacțiile altora.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● De exemplu, în calitate de consilier VET, puteți cere elevilor să își deseneze portretele, identificând abilitățile, abilitățile și valorile pe care le au. În acest fel, se pot evalua pe ei înșiși și pot deveni mai conștienți de cine sunt în mod creativ și relaxat. ● Sau și-ar putea defini obiectivele personale sau profesionale imaginându-se în viitor și construindu-și personalitatea viitoare, sporindu-și abilitățile de stăpânire a scopului și viziunii. ● În cele din urmă, și-ar putea dezvolta empatia cerându-le să portretizeze oamenii din jurul lor reacționând la anumite situații. Procesul de desenare îi va ajuta să recunoască, să

	definiească și să înțeleagă mai bine emoțiile și comportamentele altora.
Avantajele / beneficiile metodei / metodologiei	Desenarea și vizualizarea îi ajută pe cursanți să interacționeze cu imagini mai vii ale lor sau ale altora sau ale unor situații, emoții, comportamente specifice. În același timp, Personas le permite să privească din exterior către ei înșiși sau către ceilalți și să obțină informații mai bune asupra subiectului într-un mod vizual creativ.
Riscuri ale metodei / metodologiei	Unii cursanți ar putea fi sceptici în ceea ce privește desenul, considerându-l o activitate infantilă sau ar putea spune că nu au abilități bune de desen. În aceste situații, din experiența noastră, ajută întotdeauna să le explicăm puterea gândirii vizuale, cum funcționează diferit creierul nostru atunci când ni se cere să desenăm. În plus, ați putea explica că calitatea desenelor nu este într-adevăr relevantă în exercițiu.
Sfaturi și tips-uri pentru aplicarea metodei / metodologiei, din experiența partenerilor proiectului.	<p>Iată câteva sfaturi și trucuri pe care le-am învățat din aplicarea acestei metode în activitatea noastră de facilitare:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Acordați întotdeauna cursanților bucăți mari de hârtie (A3/A2) și markere de culoare, pentru a vă asigura că au suficient spațiu pentru a-și exprima ideile; ● Încurajați participanții să fie jucăuși și creativi și relaxați cu privire la abilitățile lor de desen; ● Când trebuie să portretizeze emoțiile sau valorile oamenilor, cereți-le să adauge citate personajelor lor, lucruri pe care personajele le spun sau le gândesc de obicei. Citatele s-au dovedit a fi modalități puternice de exprimare a ideilor, emoțiilor, sentimentelor și gândurilor; ● Ca activități de reflecție, după ce învață mai multe despre conștiința de sine, stăpânirea scopului și viziunii, empatia etc., cursanții se pot întoarce la desenele lor și pot reflecta mai multe despre acestea sau își pot redesena personajele.