



IO4 – Model de Coaching

**Modul în care procesele de coaching pot
îmbunătăți implementarea
Diversității și Incluziunii**



PARTENERI

DLF - Det Lærende Fængsel

APROXIMAR – Cooperativa de Solidariedade Social

FACE – Fondation Agir Contre L'exclusion

Associação IBIS – Iniciativa Beira Inovação Social

CPIP – Center for Promoting Lifelong Learning

EASI – European Association for Social Innovation

FGB - Fondazione Giacomo Brodolini

AUTOR

Kate Maria Vinther, Jan W. Andreassen, Robert Vollstedt – DLF

DATA PUBLICĂRII

Iunie 2020

RECUNOAȘTERI

DLF mulțumește partenerilor noștri SENSENET pentru contribuțiile lor și tuturor participanților la evenimentele comune de formare a personalului pentru nivelul ridicat de interacțiune și feedback-ul valoros oferit.





Cuprins

Cuprins

INTRODUCERE	5
Obiective.....	7
METODA DE COACHING DE AUTO-REFLECȚIE "PROTREPTICA"	8
Principiile conversației.....	11
Întrebările diversității într-o conversație.....	11
Exerciții pentru a exersa Protreptica	11
FORMAREA FORMATORILOR	13
Următoarele întrebări sunt punctul central.....	14
De ce trebuie format formatorul pentru SEE și SEO?	15
Programul de formare se concentrează în special pe stilul dvs. personal de formare.....	16
Exemplu de Formare a formatorului	16
Rezultatele învățării.....	16
Noțiuni de bază.....	17
Cele 4 puncte importante pentru conceperea eficientă a unui program de formare a formatorului.....	18
Urmărire și feedback.....	19
METODE	20



Introducere

Proiectul SENSENET

Proiectul SENSENET (Rețea de Sustenabilitate a Întreprinderilor Sociale) își propune să consolideze abilitățile managerilor și resurselor umane ale organizațiilor social-economice în gestionarea diversității și a performanței acestora. Acest proiect, derulat din septembrie 2017 până în august 2020, se desfășoară în 5 țări (Danemarca, Franța, Italia, Portugalia și România) cu 7 organizații.

Implementarea acestui proiect decurge dintr-o observație comună: organizațiile (OES) și întreprinderile (ÎES) de economie socială, dacă au ambiție pentru incluziune socială, nu au instrumentele și abilitățile necesare pentru a recruta și sprijini profilurile de angajare în diversitate. Obiectivul consorțiului este de a răspunde la această problemă, prin susținerea OES și ÎES în a face față diversității, prin dezvoltarea și experimentarea instrumentelor și programelor de formare adaptate.

A fi OES sau ÎES în economia socială include și rolul de a fi instructor sau mentor. A fi instructor sau mentor pentru echipele, angajați și voluntari lor înseamnă să investească în îmbunătățirea diversității și a managementului performanței. Și cel mai important să transmită informații tuturor celor din organizația sau întreprinderea socială. Acest model de coaching va răspunde la întrebarea: Ce este în esență coaching-ul și mentoratul? Și care este diferența dintre cele două concepte? Acest model de coaching va oferi o metodă de reflecție, răspuns practic și link-uri către informații suplimentare care sprijină subiecții. De asemenea, va oferi exemple despre modul în care OES sau ÎES își pot proiecta propriul program de Formare a Formatorilor care se potrivește obiectivelor și grupurilor țintă ale acestora.

Deoarece întreprinderile non-profit și sociale mici și mijlocii se confruntă cu probleme de posibilități de finanțare, modelul de coaching este realizat în acest sens, astfel încât toate informațiile și recomandările să fie urmărite prin link-uri către mai multe informații și link-uri către diverse programe de Formare a Formatorilor ca White Label și gratuite pentru descărcare. Din lucrul cu OES și ÎES, consorțiul SENSENET subliniază că, atunci când vizăm dezvoltarea practicii de D&I într-o organizație, una dintre provocările principale este de a crește gradul de conștientizare asupra importanței subiectului și de a declanșa disponibilitatea de schimbare. Abia atunci schimbarea poate fi implementată prin formare. O astfel de formare are nevoie de două seturi diferite de abilități și cunoștințe. În primul rând, formatorii trebuie să cunoască subiectul pe care îl predau (expertiză legată de conținut) și, în al doilea rând, un formator trebuie să știe să transmită aceste informații cursantului (expertiză de formare).

SENSENET își propune să ofere materiale pentru toți acești pași. În timp ce IO1 și IO2 furnizează datele pentru a crește gradul de conștientizare asupra subiectului D&I, IO3 oferă expertiză legată de conținut pentru a preda și dezvolta anumite subiecte ale D&I. Modulul de coaching IO4 poate fi utilizat în ambele etape, pentru a declanșa dorința de schimbare, precum și pentru a transmite cursantului informațiile de formare.



Obiective

Modulul de coaching IO4 este împărțit în două etape. Mai întâi, metoda de coaching "Protrectica" este explicată în contextul Diversității și Incluziunii. Această metodă de coaching își propune să consolideze abilitățile de comunicare și, prin urmare, poate fi de ajutor atunci când încercați să creșteți gradul de conștientizare asupra subiectului Diversității și Incluziunii, precum și atunci când încercați să-i instruiți pe alții. A doua parte a acestui modul este un ghid despre cum se dezvoltă un program de Formare a Formatorilor pentru a vă asigura că alte persoane pot folosi expertiza IO3 pentru a favoriza diversitatea și incluziunea.

Obiectivul modulului de coaching IO4 este de a oferi informații pentru:

- Îmbunătățirea abilităților de comunicare și coaching:
Metoda de coaching "Protrectica" este o metodă excelentă pentru îmbunătățirea abilităților de comunicare și interacțiunea cu ceilalți.¹
- Învățarea diferenței dintre instructor și mentor.²
- Dobândirea de cunoștințe despre abilitățile de care aveți nevoie pentru a fi un instructor sau un mentor eficient.³
- Dezvoltarea cunoștințelor despre cum un bun mentor îi poate stimula pe alții:
Acest obiectiv special este important pentru integrarea în organizațiile și în întreprinderile sociale, a propriului program de Formare a Formatorilor, care să se potrivească obiectivelor și grupurilor țintă ale acestora. Consultați pagina 8 și următoarele, în secțiunea Programul de Formare a Formatorilor.⁴

² Un rezumat bun despre abilitățile de comunicare poate fi găsit aici: <https://www.youtube.com/watch?v=xr1q-uBtIH4>, <https://www.youtube.com/watch?v=P rsXLguafk>

³ O explicație bună poate fi găsită aici: <https://www.youtube.com/watch?v=UR8dZqn8rZc>

⁴ Câteva videoclipuri despre abilități de bază:
<https://www.youtube.com/watch?v=ngTPeNdiWAE>
https://www.youtube.com/watch?v=Ss_PO5knp0Q
<https://www.youtube.com/watch?v=3dD2VCsPrsg>

⁵ Puteți găsi mai multe informații despre acest lucru aici:
https://books.google.dk/books?id=xN1Ep5s5h_YC&printsec=frontcover&hl=da



Metoda de Coaching de auto-reflecție "Protreptica"



Metoda de Coaching de auto-reflecție "Protreptica"

Protreptica este o modalitate prin care ascultătorii și vorbitorii acționează în mod cooperativ și se acceptă reciproc pentru a fi înțeleși într-un mod anume. Întărește capacitatea de a argumenta, discuta și prezenta într-un mod convingător. **Protreptica** este un instrument de coaching filozofic care vă ajută să deveniți mai conștient de sine, precum și de valorile comunității. Educația protreptică vă ajută ca persoană sau lider să fiți conștienți de valorile dvs., astfel încât să puteți părea puternic și autentic într-un dialog. Poate stimula gândirea nouă asupra valorilor, temelor și conceptelor și poate asigura că dialogul are spațiu pentru ceilalți și nevoile lor individuale. Folosirea Protrepției pune accentul departe de obiectivul care trebuie atins și, în schimb, se concentrează pe nevoile și valorile oamenilor din conversație.

Începerea unei **conversații protreptice** cu conducerea organizației, consiliul organizației, personalul, precum și cu părțile interesate, pot ajuta la dezvoltarea unei imagini și a unui plan de acțiune mai clare pentru a răspunde la întrebările:

- Cum surprindem mentalitatea și cum valorificăm D&I în organizațiile noastre?
- Cum putem face astfel încât Consiliile noastre și Conducerea noastră să se angajeze la un plan de acțiune și un program de îmbunătățire a performanței D&I?
- Cum putem îmbunătăți înțelegerea, empatia și conștientizarea întregii organizații cu privire la inițiativele D&I?
- Cum transformăm schimbările pentru a muta inițiativele D&I în organizațiile noastre existente?
- Cum aflăm și cum evităm părtinirea în managementul nostru?
- Cum dezvoltăm o cultură D&I cu părțile interesate ale organizației noastre?

Protrectica își propune să transpună punctul central al organizației, ADN-ul acesteia, în valori și să permită conversației să curgă în jurul valorilor cu care toată lumea se poate identifica. Aceste valori pot fi apoi conectate la subiectul Diversitate și Incluziune pentru a încuraja conștientizarea și a transmite informațiile importante pentru acest subiect.

SCOPUL ORGANIZAȚIEI / ADN	VALOAREA DIN SPATELE ACESTEIA	NOUL PUNCT CENTRAL
Scopul este satisfacția grupului țintă	Valori: Calitate, Integritate și Încredere	DIVERSITATE ȘI INCLUZIUNE
Scopul este acceptarea noilor inițiative și instrumente	Valori: Deschidere și Curiozitate	
Avem corporații bune și ne ajutăm reciproc	Valori: Onestitate, Feedback și Bunăstare	

Se recomandă să începeți să lucrați cu această metodă a modului de coaching IO4, deoarece crește capacitatea de a reflecta asupra conceptelor lucrate și poate fi integrată în celelalte aspecte ale modului și în programul general SENSENET. Această metodă poate fi folosită și ca metodă de *walk and talk*, atât în grupuri mici, cât și individual.

Familiarizați-vă cu cei trei pași:



Principiile Conversației

- Puneți-vă în locul celuilalt.
- Fiți acolo pentru celălalt și puneți-vă în fundal.
- Nu vă lăsați dus de atmosferă.
- Fiți conștienți de celălalt, fiți deschiși, dar și oarecum critici cu privire la părerile și întrebările voastre.
- Acționați în cooperare cu acceptarea reciprocă.
- Motivați o dorință de schimbare.
- Creați un refugiu sigur.
- Fiți conștienți de preferințele dvs. și de impactul acestora în conversație.
- Găsiți momentul potrivit pentru a opri conversația.

Energie pentru alimentarea unei conversații

Fiți conștienți de modul în care **energia** dvs. afectează o conversație:



Energia voastră mentală:
comportament mental și emoțional



Energia dvs. fizică:
mâncare, somn, recuperare și antrenament



Energia dvs. profesională:
mediu, talent și abilități

Întrebările Diversității într-o Conversație

- Ce se întâmplă în experiența diversității?
- Cum se simte diversitatea?
- Unde trăiește diversitatea?

- Ce dispoziții sunt asociate cu diversitatea?
- Cum poate diversitatea să fie un prieten?
- De unde știți dacă diversitatea a fost aici / acolo?
- Ce parte ocupă diversitatea în viața voastră?
- Este diversitatea prezentă acum?
- Cum faceți loc diversității în viața voastră?
- Ce metaforă ați folosi pentru a-mi povesti despre diversitate?

Exerciții pentru a exersa Protrectica

1

Reflecțați asupra fiecărui principiu de conversație și de ce este benefic într-o conversație. Cum l-ați folosit în trecut? La ce poate duce?

2

Gândiți-vă cum puteți păstra o energie mentală ridicată într-o conversație. Gândiți-vă de ce este importantă energia fizică pentru o conversație bună și găsiți exemple despre modul în care ați văzut efecte pozitive sau negative ale energiei profesionale.

3

Exersați o conversație cu întrebările Diversității și încercați să vă gândiți cum o astfel de conversație poate declanșa schimbarea. Înlocuiți "Diversitatea" cu alte valori importante pentru subiect.

Consortiul SENSENET a susținut un workshop despre cum să practici metoda de coaching Protrectica. Puteți urmări [workshop-ul online](#) pentru a obține o înțelegere mai profundă:



Formarea Formatorilor



Formarea Formatorilor

După un **program de Formare a Formatorilor**, formatorii ar trebui să se poată întoarce la locul de muncă și să-și antreneze colegii pentru a duce echipa înaintea în modul dorit, fără a fi nevoie să angajeze formatori externi pentru a îndeplini această sarcină. Acești formatori pot apoi să-i îndrume pe alți candidați să desfășoare aceeași formare cu alții din lanțul de comandă. Un aspect cheie în replicarea cursului de formare SENSENET este selectarea unui formator adecvat pentru implementarea conținutului și activităților de formare. Train The Trainers (Formarea Formatorilor) este un concept cu anumite principii care permite proiectarea propriului program personalizat, adaptat unui grup țintă specific. Pentru a alege participanții potriviți pentru a deveni formatori, Programul de învățare a managerilor și resurselor umane din OES IO3, în manualul *D&I, capitolul 3, "Formatori"* definește caracteristicile unui formator bun.

Fiecare formator are nevoie de două seturi diferite de abilități și cunoștințe. În primul rând, ei trebuie să știe ce subiect predau (expertiză referitoare la conținut). În al doilea rând, ei trebuie să știe să transmită aceste informații cursantului (expertiza în instruire). Programul de învățare IO3 a managerilor și resurselor umane din OES, cu privire la D&I definește expertiza referitoare la conținut necesară, iar acest modul de coaching își propune să definească expertiza de instruire.

Următoarele întrebări sunt punctul central

- Cum instruiți grupul?
- Cum vă descoperiți ca formator? Aveți nevoie de un instructor profesionist din afară sau aveți o educație de instructor?
- Aveți cunoștințe practice despre comportamentul mental sau psihologic?
- Cum vă răspund oamenii?
- Auto-orientare: Ce înseamnă asta? Care sunt limitele auto-orientării?
- Ce competențe ar trebui să aveți ca formator? Ce metodă de formare vi se potrivește?



Ce este în esență coachingul și mentoratul?

Coachingul și mentoratul sunt adesea considerate ca fiind același lucru. Deși sunt similare, nu sunt exact aceleași. Un instructor ajută pe cineva să învețe abilități. Un mentor are un obiectiv mai înalt pentru persoana cu care lucrează. Mentorul oferă informații despre lucrurile care depășesc lucrările care trebuie făcute, aducând angajații și voluntarii, la ședințe, întâlniri, rețele și să ajute cu personalul. Există beneficii în a fi instructor sau mentor la locul de muncă. Construiți o relație mai bună cu angajații și voluntarii iar aceștia sunt mai susceptibili să dobândească viziunea organizației și a întreprinderii sociale și să muncească mai mult pentru a avea succes. Coachingul ajută la atenuarea problemelor mai devreme decât mai târziu. Mentoratul creează loialitate și angajați dispuși să parcurgă kilometrul suplimentar, deoarece văd oportunități și succes mai mare în viitorul lor. Se recomandă asigurarea unui instructor profesionist, nu din organizația sau întreprinderea socială. Poate prin pro bono sau printr-o afacere CSR.



De ce Formarea Formatorului în OES și ÎES?

În lumea noastră în continuă schimbare, una dintre cele mai mari provocări cu care se confruntă organizațiile/întreprinderile sociale este cum să rămână în fruntea jocului, în timp ce se adaptează la noi provocări. Pentru a rămâne competitive, forțele de muncă trebuie să fie la curent cu ultimele tendințe, astfel nu este neobișnuit ca angajații să participe la traininguri la locul de muncă. Train The Trainer (Formarea Formatorului) este un program/model care este adesea folosit la locul de muncă. Formatorii sunt instructori profesioniști care au fost instruiți de instructori profesioniști. Programul de formare este destinat pentru (începători) mentori, formatori, profesori și educatori pentru a-și optimiza și profesionaliza metoda actuală. Un grup de mentori interni competenți și pricepuți vor ajuta, de asemenea, mult în susținerea oricăror inițiative viitoare de schimbare și transformare pe care organizația dvs. le-ar putea întreprinde. Cel mai bun lucru despre Train The Trainers (Formarea Formatorilor) este că poate fi adaptat echipei și organizației/întreprinderii dvs. sociale.



Programul de formare se concentrează în special pe stilul dvs. personal de formare

Împreună cu un instructor cu experiență, selectați un program testat Train The Trainer (Formarea Formatorului), de la pregătire la evaluare. Aici, investigați cine este grupul dvs. țintă și când participanții sunt mulțumiți.

Este important să experimentați, de asemenea, efectul diferitelor moduri de a transmite cunoștințele dvs.. Puteți experimenta acest lucru aplicând diverse metode. Pe scurt: Învățați cum să pregătiți un program de formare cât mai eficient. În cele din urmă, rezultatele sunt evaluate la sfârșitul formării și reflectați la noile perspective și capacități.



Exemplu Train The Trainer (Formarea Formatorului)

Când un formator este angajat pentru a instrui, de ex. echipa dvs., are nevoie de ambele abilități. Problema este că formatorul stăpânește subiectul și are experiența și diploma necesare, dar nu a fost instruit cum să transmită teoria. Un exemplu; Școala presupune că profesorii, după ce au fost expuși la atâtea experiențe de învățare, au învățat cum învață oamenii uitându-se la alți instructori care predau. Dar, de obicei, aceste abilități sunt predate în stilul tradițional de lectură, care nu este interactiv și eficient pentru diverse stiluri de învățare.



Rezultatele învățării

Următoarele aspecte oferă un cadru referitor la ceea ce ar trebui să reflectați înainte de a vă proiecta propriul program de Formare a Formatorilor.

- Introducerea terminologiei de bază despre metodele și programul de coaching și mentorat
- Familiarizarea cu rolurile de formatori / mentori.
- Creșterea conștientizării cu privire la nevoia de mentorat în propria organizație.
- Dezvoltarea de instrumente și tehnici pentru rezolvarea inovatoare a problemelor.
- Îmbunătățirea abilităților de comunicare și limbaj.
- Practicarea activităților menite să stimuleze echipele, angajații și motivația voluntarilor.
- Consolidarea conștientizării interculturale.
- Îmbunătățirea cunoștințelor despre cele mai bune practici.



Când dezvoltați și desfășurați o sesiune de coaching, fiți atenți la următoarele

- Puneți-vă în locul celuilalt.
- Acționați în cooperare cu acceptarea reciprocă.
- Motivați o dorință de schimbare.
- Creați un refugiu sigur.
- Fiți conștienți de preferințele dvs. și de impactul acesteia în conversație.
- Formatorii vor fi mai bine pregătiți pentru a avea discuții interactive cu grupul.
Acest lucru permite formatorului să-i formeze pe ceilalți să se ocupe de participanții lor, determinându-i pe toți să proceseze și să gândească la un nivel mai profund.
- Formatorii vor înțelege mai bine modul de a apela la un participant divers la învățare și vor putea cu adevărat să "rețină" conținutul. Acest lucru ar putea fi important, nu numai pentru programele de formare didactică, ci și atunci când participanții fac parte din dezvoltarea conținutului.



Noțiuni de bază

Există trei niveluri într-un curs testat Train The Trainers (Formarea Formatorilor)

Nivelul 1 se referă la crearea unei echipe puternice și dezvoltarea introspecției și disciplinei.

Nivelul 2 înseamnă să știți ce subiect predau,

iar **nivelul 3** este despre cum să transmite aceste informații formatorilor sau participanților.



Un program valoros Train The Trainers (Formarea Formatorilor) este despre:

- Formarea tuturor angajaților cu capacitatea de a reflecta (conștientizarea)
- Formarea tuturor angajaților în puterea lucrului în echipă (abilități)
- Sensibilizarea tuturor angajaților la nevoia de schimbare (conștientizare)
- 'Walk the talk' (conștientizarea de sine)
- Eliminarea barierelor artificiale (abilități)
- Oferirea de formare practică (abilități)
- Măsurarea rezultatelor (motivația)
- Cum să ascultați activ cu empatie
- Și de a instrui participantul în grupul țintă pentru a le facilita propria persoană



Cele 4 puncte importante pentru conceperea eficientă a unui program de formare a formatorului

1. Luați în considerare psihologia educațională

- Un program eficient tratează psihologia educațională relevantă și modul în care formatorul poate folosi această psihologie, atât în proiectarea, cât și în furnizarea opțiunilor de învățare.
- O bună înțelegere a psihologiei educaționale va permite formatorului să îi ghideze pe participanți mai eficient în timp ce îi formează, astfel încât aceștia să poată răspunde situațiilor când încep să apară.

2. Dezvoltarea obiectivelor și a unui proces de evaluare

- Formatorii și participanții trebuie să poată proiecta obiective bazate pe comportament și evaluări realiste pentru a măsura rezultatul cursului. În acest caz, ambii lucrează la o serie de obiective bazate pe comportament. La sfârșitul cursului, vor ști dacă le-au obținut sau nu.

3. Asigurați-vă că conținutul lecțiilor susține obiectivele

- Conținutul lecțiilor trebuie să fie legat de obiective.

4. Faceți-l interactiv

- Asigurați-vă că lecțiile sunt interactive. Implicați participanții dvs. la dialog și lucrați cu diferitele simțuri. Aici metoda Protrecticii și-a dovedit valoarea.



Urmărire și feedback

Participanților ar trebui să li se ofere copii în format soft și hard ale tuturor materialelor pentru lecții, pe care le prezintă colegilor din propriile lor organizații pentru a genera și transmite informații tuturor celor din organizația sau întreprinderea socială. În plus, ar trebui creată o listă cu adresele de email ale participanților pentru a face schimb de idei/experiențe. Trebuie furnizate materiale de autoevaluare. La sfârșitul programului Train The Trainer (Formarea Formatorilor), participanții ar trebui să completeze un chestionar pentru a obține un feedback detaliat pentru eficacitatea evenimentului de formare.

Linkuri pentru Train The Trainer (Formarea Formatorilor) White Labels
www.sessionslab.com
www.eleapsoftware.com

Mai jos este un exemplu de plan structurat de obiective din care vă puteți inspira pentru a vă proiecta propriul plan de program Train The Trainers (Formarea Formatorilor). Dezvoltat și proiectat de profesorul și instructorul Reinhard Stelter de la Universitatea din Copenhaga, Departamentul de Sport, Individ și Societate.

1.	Introducere. Ce este coaching-ul? Cu ce diferă coaching-ul de mentorat?
2.	Coaching narativ și dezvoltarea echipei
3.	Dezvoltarea echipei, gestionarea echipei și coaching-ul echipei
4.	Sesiuni de coaching, reflecție și scrierea unui jurnal
5.	Înțelegere mai profundă a abordării coachingului. Metode și abordări de coaching și utilizarea lor în practică și demonstrație, practică proprie și supraveghere.
6.	Între dovezi și expertiză - eventual lucați cu video/supraveghere în grupuri mai mici
7.	Coaching în diferite contexte, ex.: Diversitate și Incluziune
8.	Prezentarea proiectelor proprii de coaching

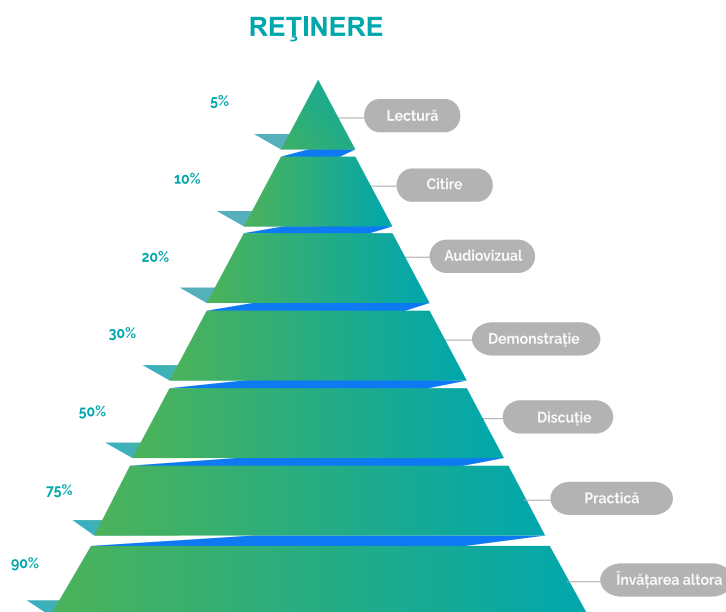


Metode



Metode

Atunci când se iau decizii despre ce metode trebuie aplicate, figura triunghiulară este un instrument eficient pentru structurarea proceselor de învățare. Exemplele de abordări metodologice de mai jos pot fi înțelese ca o cutie de Lego, în modul în care metodele propuse pot fi selectate și asamblate după cum este necesar. Cu toate acestea, se recomandă să rămâneți concentrat pe o structură logică.



- 1. Sesiuni de spargere a gheții;** Acest lucru este recomandat pentru a muta sesiunile în afara biroului. Găsiți un parc, o pădure sau un alt loc în natură. Va ridica nivelul de energie și va deschide procesele de încredere.⁵
- 2. Metode de coaching de autorefecție;** Vezi pagina 9 despre metoda de coaching "Protreptica".
- 3. Dezbateri de grup;** Metodele lui De Bono "cele 6 pălării gânditoare" sunt o metodă foarte constructivă pentru a oferi proceselor de deschidere o direcție foarte rapidă. De Bono identifică șase direcții distincte în care creierul poate fi provocat. În fiecare dintre aceste direcții, creierul va identifica și aduce în conștient prin anumite aspecte, problemele luate în considerare (de exemplu, instinctul de curaj, judecată pesimistă, fapte neutre).

⁵ Mai multe informații găsiți aici: <https://snacknation.com/blog/boost-productivity-meetings-icebreakers-games/>

Niciuna dintre aceste direcții nu este un mod de gândire complet natural, ci mai degrabă modul în care unii dintre noi reprezintă deja rezultatele gândirii noastre.⁶

2. Sesiuni de consolidare a echipei; Acest lucru este recomandat pentru a muta sesiunile în afara biroului. Găsiți un parc, o pădure sau un alt loc în natură. Va ridica nivelul de energie și va deschide procesele de încredere.⁷

3. Discuții de grup;

4. Activități de rezolvare a problemelor;

5. Proiect - Rezolvarea activităților;

6. Chestionar;

9. Obiectiv - stabilirea sesiunilor; Pentru obiectivul de luare a deciziilor, se recomandă utilizarea unui S.W.O.T. sau analiza SMART. Ambele modele sunt utile atât pentru echipe cât și pentru analiza individuală.



1. Ședințe de luare a deciziilor; De asemenea, aici atât S.W.O.T. cât și analiza SMART sunt instrumente bune.

2. Strategii bazate pe acțiuni; Pentru modelele de mapare a minții 11, 12 și 13, se face referire la o schemă de brainstorm sau diagramă păianjen. Harta minții este un instrument de gândire vizuală utilizat pentru a capta informații și idei.⁸

3. Brainstorming;

4. Planificare și structurare; Pagina 12 recomandă un plan structurat și simplu de exemple cu privire la implementarea propriilor obiective.

⁶ Mai multe informații găsiți aici: http://www.debonogroup.com/six_thinking_hats.php & <https://www.youtube.com/watch?v=oHiwz7r4wY>

⁷ Mai multe informații găsiți aici: <https://www.sessionlab.com/methods/9-dimensions-team-building-activity>

⁸ Un exemplu puteți găsi aici: <https://www.avoa.com/mind-mapping/>



SENSENET

www.sensenet-project.org

