



**Virtual Resources Center  
in Social Work**

**Social  
Research  
Reports**

**Volume 8**

**February 2010**

## **SOCIAL RESEARCH REPORTS**

**ISSN: 2066-6861 (print), ISSN: 2067-5941 (electronic)**

---

**Appreciative evaluation of training programs. Case study: Lumen  
Consulting and Training Center**

[Evaluarea apreciativa a programelor de training. Studiu de caz: Centrul de  
Consultanta si Training Lumen]

Antonio Sandu, Simona Ponea, Stefan Cojocaru,

*Social Research Reports*, 2010, vol. 8, pp. 1-77

The online version of this article can be found at:

[www.researchreports.ro](http://www.researchreports.ro)

---

Published by:

Expert Projects Publishing House

On behalf of:

Virtual Resources Center in Social Work

[www.asistentasociala.ro](http://www.asistentasociala.ro)

Additional services and information about Social Research Reports can be  
found at:

[www.researchreports.ro](http://www.researchreports.ro)

**Appreciative evaluation of training programs. Case study: Lumen  
Consulting and Training Center\***

**[Evaluarea apreciativa a programelor de training. Studiu de caz:  
Centrul de Consultanta si Training Lumen]**

Sandu Antonio<sup>1</sup>, Stefan Cojocaru<sup>2</sup>, Simona Ponea<sup>3</sup>,

**Abstract**

Proposed research, performed as a secondary analysis of data on the project "Virtual Center for Training and Consulting" conducted by the Lumen Association, Iasi, is focused on a qualitative hermeneutic analysis. It showed among other innovative features made in analyzing "globalization of communication" and the "social space virtualization" or a „virtualization of the frame of the social phenomena, "spiritualization of borders (spiritual and cognitive and distances". Have been highlighted elements about collaborative creativity in developing training programs and the transformation method from the aquarium training method in a research method and also social creativity. Appreciative Inquiry is a particular way to interview subjects and organizational development at the same time to foreshadow future through the

---

\* The evaluation was made in the Grant "Virtual Consulting and Training Center," implemented Lumen Association, funded by the Ministry of Youth and Sports, Government of Romania.

<sup>1</sup> Dr. Sandu Antonio, Researcher of Lumen Research Center, Iasi, Tepes Voda, nr. 2, tel: 0040.740151455, email: [antonio1907@yahoo.com](mailto:antonio1907@yahoo.com).

<sup>2</sup> Dr. Stefan Cojocaru, Assoc. Profesor, "Alexandru Ioan Cuza" University of Iasi, Department of Sociology and Social Work, Iasi, blv. Carol I, nr. 11, phone: 0040. 0742 804286, email: [stefan.cojocaru@expertprojects.ro](mailto:stefan.cojocaru@expertprojects.ro).

<sup>3</sup> Simona Ponea, Researcher Assistant, Lumen Research Center, Iasi, Tepes Voda, nr. 2, tel: 0040.332802995, email: [simonaponea@yahoo.com](mailto:simonaponea@yahoo.com)

adoption of positive relationships based on fundamental inherent positivity person, organization or situation, increasing capacity system of cooperation and change. The method has the fundamental assumption of individuals committed to improve, change and focus on performance.

Keywords: Appreciative Inquiry; appreciative evaluation; hermeneutic analysis; space virtualization; spiritualization of borders and distances; secondary analysis; communication; innovation; creativity; appreciative training; empowerment.

<b>Abstract</b> .....	<b>3</b>
<b>Acțiune socială, evaluare, dezvoltare</b> .....	<b>7</b>
Ce urmărește evaluarea propusă? .....	7
Caracterul formativ al evaluării.....	8
Creativitatea colaborativă – formă a virtualizării spațiului social.....	8
Oportunități și factori de risc în era globalizării comunicaționale .....	8
Instrumente ale procesului de comunicare virtuală .....	9
Comunicarea virtuală – parte componentă a procesului de globalizare.....	10
Spiritualizarea distanțelor – replică virtuală a spiritualizării frontierelor .....	10
<b>Designul cercetării</b> .....	<b>13</b>
Scopul Cercetării .....	13
Obiectivele Cercetării .....	13
Metode de cercetare .....	14
Tehnici utilizate .....	14
<b>Prezentarea Proiectului Centrul Virtual de Training și Consultanță</b> .....	<b>15</b>
Detalierea cursurilor online desfășurate în cadrul Proiectului Centrul Virtual de Training și Consultanță.....	17
Branding Personal (Self Branding) .....	25
Justificarea proiectului „Centrul Virtual de Training și Consultanță”.....	27
Obiectivele proiectului „Centrul Virtual de Training și Consultanță” .....	28
Metodologia de evaluare a indicatorilor .....	30
Rezultatele pornind de la analiza indicatorilor .....	30
Probleme /obstacole în desfășurarea proiectului de tineret, sugestii.....	36
<b>Scurt istoric al Asociației Lumen</b> .....	<b>36</b>
Direcții de cercetare-dezvoltare în domeniul socio-economic și umanist .....	38
Grupul țintă al Asociației Lumen .....	38
<b>Programele Asociației Lumen</b> .....	<b>39</b>
Centrul de Training și Consultanță Lumen.....	39
Programul Lumen Academic.....	42
Programul de Promovare a Cercetării .....	43
Programul Editorial Lumen Microcercetări.....	45

<b>Rezultatele cercetării.....</b>	<b>46</b>
Evidențierea dimensiunii inovative aduse în practicile de formare online .....	46
Evidențierea dimensiunii comunicaționale din perspectiva „virtualizării spațiului social” adus de practicile de formare online utilizate.....	55
Elementele de inovativitate .....	62
<b>Recomandări.....</b>	<b>65</b>
<b>Anexe .....</b>	<b>66</b>
Anexa 1: Graficele cu participanții la cursuri online.....	66
Anexa 2: Interviu apreciativ .....	68
Anexa 3:.....	69
Anexa 4: Comunicate de presă.....	70
Anexa 5: Anunț.....	73
<b>Bibliografie.....</b>	<b>74</b>

## **Acțiune socială, evaluare, dezvoltare**

Constituirea și extinderea organizațiilor ce oferă servicii în domeniul educațional social face utilă realizarea unei analize de proiecte, ce vizează surprinderea elementelor de funcționalitate și a eventualelor disfuncționalități existente, relațiilor dintre structura organizațională și funcționarea instituțională cu dezvoltarea proiectelor. Elementele constitutive ale analizei instituționale provin din managementul corporațiilor, a organizațiilor orientate spre profit, aplicându-se în mod analogic celor non-profit cât și instituțiilor publice.

### **Ce urmărește evaluarea propusă?**

Din punct de vedere funcțional studiul de față urmărește analiza eficienței implementării proiectului „Centrul Virtual de Training și Consultanță” realizat de Asociația Lumen prin Centrul de Training și Consultanță Lumen\* din următoarele perspective:

- impactul proiectului asupra beneficiarilor;
- obiectivelor propuse pentru a fi atinse în cadrul proiectului;
- misiunii organizației ca tot unitar și integrării proiectului în obiectivele strategice ale organizației;
- grupului țintă;
- rezultatelor efectiv obținute;
- repetabilității și sustenabilității proiectului;
- elementelor de noutate exprimate ca inovativitate sau inventivitate;
- instrumentelor, tehnicilor și metodelor utilizate la îndeplinirea obiectivelor.

---

\* În procesul de culegere a datelor au mai fost implicați: Alexandru BARBAROSIE, Elena ALEXA, Oana BRADU, Anca BURADA, George DORUȘ, Ciprian NECHIFORESCU, Elena UNGURU, Petronela ȚIFOI, Daniela VARTOLOMEI, Bianca VLASĂ

## **Caracterul formativ al evaluării**

Evaluarea propusă nu se constituie ca o raportare adresată finanțatorilor direcți ai programului supus evaluării ci are în vedere caracterul de repetabilitate al proiectului, utilitatea sa socială, diseminarea elementelor de noutate (know-how) și estimarea sustenabilității unui astfel de model în cadre diferite sau asemănătoare celui propus de față. Am considerat necesară această abordare pornind de la observațiile primare cu privire la expansiunea programelor de formare online atât la nivel intern în organizații până la niveluri macro, reprezentate de „universități virtuale”.

Evaluarea a fost realizată pornindu-se atât de metodologia bazată pe teorie descrisă de Ștefan Cojocaru în articolul „Clarifying the theory – based evaluation” (2009) cât și pornind de la evaluarea apreciativă ca modalitate a evaluării formative (Cojocaru, 2008).

## **Creativitatea colaborativă – formă a virtualizării spațiului social**

Din punctul nostru de vedere considerăm acest fenomen de proliferare a învățământului ca făcând parte dintr-un proces complex pe care-l numim în continuare „virtualizarea spațiului social” (Sandu, 2003).

Ipoteza noastră care a generat acest studiu cu caracter exploratoriu a fost aceea că impactul tehnologiilor comunicaționale, cu precădere a internetului este în măsură să genereze mutații paradigmatică cu efecte globalizante.

## **Oportunități și factori de risc în era globalizării comunicaționale**

Cercetarea a urmărit să creioneze oportunități și factorii de risc pentru tineri, apărute ca rezultate emergente ale globalizării comunicării. Prin virtualizarea spațiului social înțelegem construcția unui nou univers comunicațional în spațiul virtual și transferarea către acesta a unor interacțiuni sociale cu caracter globalizant. Interacțiunea educațională constituie un astfel de model, sistemele de „virtual learning” putând fi considerate o oportunitate de învățare, dar și un risc în ceea ce privește calitatea programelor de formare realizate prin sistemele de „învățământ online” care au ajuns până la nivel de „Universități virtuale”.

Virtualizarea spațiului social modifică habitusuri comportamentale, de exemplu în sfera relațiilor conjugale. Siteurile de „dating online” sunt un astfel de



exemplu, de modificarea comportamentului proactiv în căutarea unui partener de cuplu prin acceptarea unui „matching” pasiv urmat uneori de ipostaze de “sex virtual”. Am prezentat exemplul sexului pe internet ca dimensiune extremă a transferului interacțiunii sociale în medii virtualizante în vederea susținerii teoretice a ipotezei conform căreia orice tip de interacțiune comunicațională poate suferi efecte virtualizante, fie ele cu caracter pozitiv sau negativ, dar cu certitudine având drept consecință modificarea specificului interacțional.

Opinăm faptul că procesul de comunicare în lumea reală, cel de tip “face to face” este diferit de cel virtual, de cele mai multe ori realizat prin „Chat-uri” sau prin diferite programe de „comunicare virtuală”. În acest sens ne propunem să realizăm și o analiză de conținut în ceea ce privește un program de formare pentru ocupația “Formator” realizat în manieră clasică” la care au participat o parte dintre cursanții care au beneficiat și de trainingul de formare de formatori la nivel virtual. Avem astfel oportunitatea să analizăm posibilele complementarități între cele două forme de programe privind transmiterea aceluiași set de competențe.

Nu în ultimul rând avem în vedere modificarea dimensiunii creativității prin formele de „creativitate colaborativă”. Ideea specifică modernității cu privire la importanța originalității în actul de creație suferă transformări mai mult sub forma unei socializări a creației. Filosofia creativității colaborative generează „rețele sociale virtuale”, bloggul precum și alte forme de rețele de socializare online, care devin prioritare în fața formelor clasice de comunicare în masă sau comunicare educațională în cazul nostru. Nu în ultimul rând astfel de transformări creează noi viziuni în sfera relațiilor publice și afacerilor, a promovării științei etc. Ne bazăm cercetarea evaluare pe teoria construcționismului social, care se constituie într-un curent filosofic și sociologic derivat de către Gergen (2001) din filosofia postmodernă a lui Derrida (1997) și care consideră în maniera constructivismului clasic, că realitatea socială este rezultatul unei permanente negocieri a interpretărilor între actorii sociali. Spre deosebire de constructivism, construcționismul radicalizează teoria constructului social asupra realității afirmându-și deplinul antirealism. Realitatea socială nu este doar un construct provenit din negocierea interpretărilor, ci este multiplă putându-se crea astfel de constructe diferite pentru aceeași realitate socială care să funcționeze simultan.

## **Instrumente ale procesului de comunicare virtuală**

Mediul de comunicare virtualizantă utilizat în prezenta cercetare este constituit de aplicația Moodle pentru învățământ la distanță, în sistem electronic, și

construit de Martin Dougiamas și colaboratorii, pornind de la viziunea pedagogică construcționistă sub forma unei cercetări colaborative.

## **Comunicarea virtuală – parte componentă a procesului de globalizare**

O serie numeroasă de cercetători privește impactul globalizării comunicațiilor atât asupra indivizilor cât și asupra mediului social. Conceptul de societate bazată pe cunoaștere, este de mult intrat în vocabularul specific construcțiilor din domeniul politicilor științei și al educației.

Toate firmele au, sau cel puțin și-ar dori, o prezență pe internet. Suficiente studii au arătat impactul consumului internetului îndeosebi asupra tinerilor. O întreagă literatură de specialitate descrie fundamentele comunicaționale ale fenomenului globalizării și mai ales rolul internetului. Numeroase studii arată modificări la nivelul comportamentului consumatorilor generate de specificul comerțului online. Nu există însă studii, sau dacă există acestea sunt într-un număr restrâns, asupra modificării mentalităților generate de adaptarea la societatea informațională care să fie realizată în spațiul cultural specific românesc.

Mediul virtual românesc este perceput ca fiind de risc, mai ales în ceea ce privește fraudele informatice. Vom analiza în acest context riscurile derulării unor programe de training - formare în ceea ce privește pe de o parte fraudă informatică, iar pe de altă parte erori ale suportului tehnic sau constructiv-tehologic în furnizarea atât a serviciilor cât și a informațiilor privind învățământul online. Faptul că una din Universitățile românești și-a dezvoltat sistemul de învățământ online până a ajunge a doua universitate ca număr de studenți înscriși din lume, reprezintă un indiciu cu privire la amploarea fenomenului virtualizării spațiului socio-educațional românesc. Cercetarea noastră nu va merge la acest nivel de profunzime, ea vizând programe de formare și consultanță oferite tinerilor din mediul organizațional.

## **Spiritualizarea distanțelor – replică virtuală a spiritualizării frontierelor**

Fenomenele sociale discutate impun un nou construct, socio-comunicațional și anume spiritualizarea distanțelor ca replică virtuală al fenomenului spiritualizării frontierelor, dependența față de motoarele de căutare, care generează în opinia noastră o formalizare a comunicării în scopul bunei poziționări în motorul de căutare, scăderea impactului emoțional al actului de comunicare datorită caracterului său mediat etc.

Analiza de față nu-și propune evaluarea globală a fenomenelor evidențiate ci particularizarea acestora în cadrul unor proiecte punctuale, precum „Centrul Virtual de Training și Consultanță”, în cazul de față. Considerăm semnificativă această abordare întrucât fenomenul de „virtualizare a spațiului social” are un caracter policentric și nestructurat, existând atâtea medii virtualizante, câte proiecte comunicaționale sunt desfășurate la un moment dat. Caracteristici generale ale fenomenului pot fi puse în evidență prin cercetări repetate asupra unor fenomene comunicaționale distincte, de diverse anverguri, și sesizarea unor constante comunicaționale care apar într-o serie întregă de astfel de proiecte comunicaționale.

Constatăm o modificare a la nivelului culturii globale în sensul unei readaptări a universalului care transpare acum din rețelizarea elementelor particulare. Constituirea unei culturi integrale (transmoderne) este un proces de ajustare continuă a culturilor locale la elementele globalizante. Transmodernismul este astfel opus structural postmodernismului prin înlocuirea deconstrucției cu obsesia integralității reconstruite în cadrul unor rețele socializante (Bradu, Sandu, 2008).

Considerăm necesară definirea construcționismului social, curent utilizat în realizarea prezentei cercetări. Cercetătorii din domeniu consideră că viziunea construcționistă propune un model prin care realitatea este creată în procesul de comunicare și cu instrumentele limbajului, fiecare individ influențând și modelând răspunsurile celorlalți. Accentul construcționist apare asupra rețelei de interacțiuni dintre indivizi în procesul comunicării (cf. Sandu, (a), 2009). Fiind o orientare post-modernă construcționismul destructurează onticul (sub aspectul unei existențe de sine stătătoare, mutând realitatea la nivelul experienței de limbaj). Semnificația și sensul cuvintelor nu sunt date în baza unei teorii a adevărului corespondență cât mai ales a unei teorii a negocierii sociale, a semnificației și indirect a înlocuirii conceptului de adevăr cu cel de adecvare și verosimilitudine.

Van der Haar comentând semnificațiile filosofice ale construcționismului indică aderarea acestui curent la o epistemologie alternativă deoarece analiza cunoașterii și a realității nu poate fi decât contingentă relațiilor umane fiind rezultatul unor practici continue de reificare, sedimentare și habitualizare. Perspectiva construcționistă nu mai poate admite o cunoaștere în sine, liberă de orice fundare axeologică și nici nu poate conceptualiza o disjunctivitate între subiectiv și obiectiv ce să implice distincția fără echivoc dintre cunoaștere și realitate (2002). Sociologia științei poate fi privită după Van der Haar din perspectiva generală a construcționismului. Cunoașterea lumii este în mod esențial o creație umană și nu o oglindă a unei realități independente (2002:18).

Premisele centrale ale construcționismului propuse de Van der Haar pornită de la contribuțiile lui Burr, Gergen și Bouwen sunt:

- construcționismul social asumă faptul că lumea nu poate fi cunoscută așa cum este ci mai degrabă pot fi cunoscute o serie multiplă de realități construite social;
- construcționismul social vede limbajul, comunicarea și discursul ca având rolul central al procesului interactiv prin care înțelegem lumea și pe noi înșine;
- construcționismul social vede limbajul și comunicarea ca un proces de coordonare a actorilor;
- construcționismul social se preocupă de procesul relațional prin care actorii sociali construiesc realitățile sociale;
- construcționismul social presupune o distincție exclusivă dintre subiect și obiect, nu este o construcție fericită sau necesară și din acest motiv propune depășirea dualismului restrictiv care le vede pe cele două ca existând independent una de cealaltă;
- adepții construcționismului social consideră importantă reflecția asupra fondului social cultural istoric al asumărilor și constructelor noastre și menținerea unor deschideri asupra altor realități posibile construite (2002).

Alături de construcționismul social în prezenta cercetare un accent deosebit s-a pus pe ancheta apreciativă. Bushe, (apud Cojocaru D. 2004) unul din teoreticienii anchetei apreciative consideră aceasta ca pe o teorie a organizării și o metodă a schimbării sociale, una din cele mai semnificative inovații în cercetarea acțiune. Conceptul de anchetă apreciativă este lansat de către David Cooperrider și Suresh Srivatsva în lucrarea *Appreciative inquiry in organizational life*, apărută în 1987.

Ancheta Apreciativă este construită pe ipoteza că orice organizație este o construcție socială arbitrară ale cărei limite sunt trasate doar de către imaginația oamenilor și voința colectivă. G. Bushe consideră că limbajul și cuvintele reprezintă fundamentul vieții sociale, în acord cu viziunea post-modernistă asupra limbajului văzut ca agent activ în crearea semnificațiilor. Prin urmare, teoria, în special teoria care este codată în cuvinte sau în imagini are forța de a modela organizarea socială deoarece noi vedem ceea ce credem. În condițiile în care se dorește schimbarea unei organizații se urmărește redefinirea modului în care persoanele din cadrul ei explică valorile care au condus la succes. Schimbarea este astfel văzută, în primul rând, ca o schimbare de atitudine a membrilor care definesc organizația și fac parte din ea. În orice organizație schimbarea poate fi realizată prin modificarea istoriilor sau poveștilor care circulă informal, de regulă în grupuri mici, confidențiale și nu pot fi discutate în

întâlniri oficiale. Aceste povești lucrează asupra minții umane la un nivel inconștient (Bushe, apud Cojocaru D. 2004).

Varona Madrid (2008) consideră și el că ancheta apreciativă este o nouă filosofie dar și totodată metodologie care susține schimbarea organizațională prin adaptarea metodologiei la crearea unor strategii de atingere a excelenței organizaționale.

Conform lui Cooperider ancheta apreciativă este asemenea ca o cercetare cotransformatoare a pozitivului din indivizi și organizații. Ancheta apreciativă este o descoperire transformatoare a surselor generatoare de vitalitate a sistemelor vii în momentele lor de maximă eficiență și maximă capacitate creatoare în domeniul economic, ecologic,uman. Ancheta apreciativă este o cale centrală bazată pe arta interogativă asupra punctelor tari a sistemului pentru a le putea înțelege, anticipa și maximiza potențialul creativ. Este o mobilizare a capacității interogative pe baza principiului întrebărilor necondiționat pozitive. Dimensiunea cercetării este corelativă cu cea a intervenției prin descătușarea potențialului inovativ a imaginației creatoare în locul negării și a criticii (Cooperrider 1997:3).

## **Designul cercetării**

### **Scopul Cercetării**

Scopul acestei cercetări vizează evaluarea programului „Centrul Virtual de Training și Consultanță” derulat de Asociația Lumen, Iași, în perioada noiembrie – decembrie 2009 sub aspectul dimensiunii inovative, impactului asupra beneficiarilor și a formelor de virtualizare comunicațională implicate.

### **Obiectivele Cercetării**

Cercetarea a urmărit evidențierea următoarelor dimensiuni:

1. Evidențierea dimensiunii inovative aduse în practicile de formare online.
2. Evidențierea dimensiunii comunicaționale din perspectiva „virtualizării spațiului social” adus de practicile de formare online utilizate.

## Metode de cercetare

Cercetarea de față se realizează ca o analiză secundară a datelor generate în urma derulării proiectului „Centrul Virtual de Training și Consultanță”. Acest tip de analiză a fost realizată prin decodarea semnificațiilor unor produse ale activității (postările de pe site ale cursanților, analiza dezbaterilor la masa rotundă desfășurată prin metoda acvariului și analiza produselor finale prezentate de cursanți în cadrul sesiunii finale a componentei Formare de Formatori, realizată prin metodologia CNFPA). Se utilizează de asemenea statisticile cu privire la intrările pe site, prezența cursanților la programe de formare, frecvența intrărilor pe site și a temelor, analiza semnificațiilor a produselor educaționale create în cadrul proiectului, respectiv a suporturilor de curs și a site-ului [www.centruledetraining.ro](http://www.centruledetraining.ro). Am privilegiat analiza de tip hermeneutic propunându-ne înțelegerea semnificațiilor atribuite de fiecare participant propriilor experiențe avute în cadrul programului.

Metoda acvariului este o metodă specifică programelor de formare pentru adulți prin care participanții stau în două cercuri concentrice. În cadrul cercului interior participanții formează grupa de discuție sau de demonstrație care prezintă o temă așa cum se face în plen. De regulă, în cercul interior trebuie să fie două – trei scaune libere pentru ca participanții din cercul exterior să poată veni și să ia parte la discuție, după care să se întoarcă la loc. Cercul exterior constituie grupul celor care urmăresc desfășurarea discuției. ([www.contabilizat.ro](http://www.contabilizat.ro)). Această metodă de formare a fost transformată într-o metodă de generare de idei și de analiză a propunerilor venite din partea participanților respectiva activitate și care a fost utilizată în deosebi în cadrul campaniei „E Rândul Tău”.

## Tehnici utilizate

În prezenta cercetare au fost utilizate cu precădere analiza de conținut, pentru care s-a formulat câte o grilă specifică de interpretare pentru fiecare dimensiune a cercetării în parte. Fiecare grilă interpretativă va fi prezentată în cadrul rezultatelor cercetării, înainte de a fi expuse rezultatele aplicării acesteia la proiectul evaluat.

Grilele au fost aplicate datelor culese prin analiza documentelor (propunerea de finanțare a proiectului „Centrul Virtual de Training și Consultanță”, conținuturile online aflate pe site-urile pe care s-a desfășurat componenta online a proiectului vizat, analiza produselor activității cursanților, atât cele existente pe site, cât și cele prezentate la evaluarea finală din cadrul trainingului desfășurat în manieră clasică). Au fost avute în vedere documentații cu privire la softwear-ul Moodle – platforma pe care s-a desfășurat componenta online. Grilele interpretative au fost

de asemenea aplicate în analiza înregistrărilor video și audio din timpul activității „Masa Rotundă” cu titlul „E Rândul Tău” care a avut ca temă implicarea civică a tinerilor din Organizațiile Nonguvernamentale de Tineret din județele regiunii de Nord Est a României.

S-au mai utilizat în evaluarea programului analiza elementelor simbolice și a strategiilor comunicaționale din cadrul componentei clasice a trainingului Formare de Formatori pentru a pune în valoare schimbările atitudinale și comportamentale produse la cursanți de participarea la training în corelație cu eventualele schimbări atitudinale ale cursanților programelor online. S-a aplicat o analiză calitativă răspunsurilor online a cursanților, activității și prezenței lor în mediul virtual, a prezenței acestora, consistenței răspunsurilor și corelării acestora cu celelalte răspunsuri ale colegilor.

Validitatea datelor are valoare pentru proiectul de față și nu poate fi neapărat extinsă pentru alte proiecte similare, concluziile cercetării putând fi utilizate cu succes ca premise în construcția unor programe similare precum și în dezvoltarea altor programe de formare online. De asemenea rezultatele pot fi considerate puncte de plecare pentru cercetări ulterioare în ceea ce privește fenomenul virtualizării spațiului social.

Am preferat definirea conceptelor pe măsură ce ele apar ca necesare în realizarea interpretărilor calitative, construcția teoretică realizându-se prin confruntarea interpretativă cu datele. Cercetarea a urmat două direcții, una deductivă de a analiza validitatea presupuzițiilor teoretice care au fost implicate în construcția programului, ce vor fi formulate pe măsură ce se prezintă analiza acestora, iar cea de a doua direcție urmărește extragerea unor cunoștințe cu caracter teoretic și formularea unor ipoteze teoretice rezultate direct din actul interpretativ al datelor primare.

## **Prezentarea Proiectului Centrul Virtual de Training și Consultanță**

Centrul Virtual de Training și Consultanță s-a desfășurat în Municipiul Iași în perioada 5 noiembrie – 5 decembrie 2009 și a avut un număr de 60 de participanți direcți dintre care 55 tineri au participat activ la cel puțin un training online.

Din cei 55 de tineri care au participat la trainingurile online un număr de 3 persoane sunt în vârstă de peste 35 de ani. Cu excepția formatorilor, 3 la număr,

Antonio Sandu, Simona Ponea și Oana Bradu, ceilalți participanți au avut în același timp și calitatea de beneficiar.

Scopul proiectului Centrul Virtual de Training și Consultanță a avut în vedere creșterea gradului de dezvoltare organizațională, vizibilității și profesionalismului organizațiilor nonguvernamentale ce desfășoară activități de și pentru tineret.

Grupul țintă al acestui program a fost reprezentat de tineri de până în 35 de ani din zona de Nord – Est a României (minim 30 de tineri din județele Suceava, Botoșani, Iași, Vaslui, Neamț). În vederea îndeplinirii acestui scop proiectul a presupus realizarea unei platforme de training online (e-learning), denumită “Centrul Virtual de Training și Consultanță” ([www.centruldetraining.ro](http://www.centruldetraining.ro)), platformă ce a avut în vedere realizarea de cursuri online organizațiilor nonguvernamentale de și pentru tineret.

În acest sens platforma online de instruire și consultanță a cuprins o serie de traininguri online, o campanie de tineret online și ulterior a avut loc în mediul fizic o masă rotundă sub denumirea “E Rândul Tău”.

Trainingurile propuse în cadrul acestui proiect au fost:

- Formare de Formatori centrată pe egalitate și parteneriat;
- Comunicare și Relații Publice în mediul organizațional;
- Dezvoltare organizațională centrată pe succes și apreciere;
- Brandul Personal (Self Branding).

Fiecare dintre aceste traininguri s-a desfășurat pe o durată de 5 zile în mediul virtual. Platforma pentru fiecare curs a cuprins o serie de materiale video și informative, la care s-au adăugat temele pentru acasă în vederea însușirii cunoștințelor aferente fiecărui curs de formare. De asemenea cursanții au fost încurajați să interacționeze prin intermediul forumurilor de pe site-ul Centrului Virtual de Training și Consultanță, atât între ei cât și cu echipa de formatori.

Cursul de Formare de Formatori centrată pe parteneriat și egalitate s-a desfășurat în perioada 17-21 noiembrie. Cursanții au avut acces la o serie de informații pe suport online care să le faciliteze accesul la informație privind evaluarea nevoilor de formare, livrarea programelor de training și evaluarea programelor de training. Platforma online a oferit o modalitate interactivă de dialog între traineri și cursanți fiind cuprinse resurse informaționale, materiale video și teme, dezbateri interactive și forumuri de discuții.

Cursul de Comunicare și Relații Publice la nivel organizațional a venit în susținerea tinerilor, membri activi ai organizațiilor nonguvernamentale propunând tematici precum: comunicarea în relațiile publice, instrumente media,



comunicatul de presă, știrea, evenimentul media, conferința de presă etc. Acest curs s-a desfășurat în perioada 17-21 noiembrie.

Trainingul Brandul Personal a susținut promovarea realizărilor proprii în scopul constituirii unui EU social, acceptat și apreciat. În cadrul acestui training au fost analizate tematici precum: relația dintre brand și imaginea personală, modalități de constituire a brandului personal, promovarea personală în viața publică dar și parte profesională, precum și relația public privat în viața personală. Cursul s-a desfășurat în perioada 23-27 noiembrie.

Dezvoltarea organizațională centrată pe succes și apreciere s-a desfășurat în perioada 23-27 noiembrie 2009. Acest training s-a axat pe prezentarea metodelor apreciative (ancheta apreciativă) și utilizarea acesteia în dezvoltarea organizațională. Ancheta apreciativă este una dintre cele mai de succes metode de dezvoltare socială și organizațională aplicată în întreaga lume cu precădere în companiile care ulterior au obținut o poziție de piață privilegiată.

Proiectul a urmărit să acopere o serie de nevoi, dintre care amintim:

- nevoia de comunicare permanentă între ONG-uri adresate tinerilor;
- nevoia de îmbogățire a cunoștințelor teoretice și practice în domeniul creerii și gestionării propriei imagini, și promovării proiectelor proprii;
- creșterea vizibilității sectorului ONG-urilor pentru tineret;
- formarea în rândul ONGT-urilor a unor specialiști ce vor implementa campanii de informare-educare-comunicare;
- cunoașterea strategiilor și tehnicilor vizând realizarea de campanii de mobilizare a comunității;
- organizarea de campanii de relații publice la nivelul ONGT;
- realizarea de campanii de advocacy;
- formarea de competențe în managementul centrat pe succes și apreciere în ONG-uri.

## **Detalierea cursurilor online desfășurate în cadrul Proiectului Centrul Virtual de Training și Consultanță**

### **Formare de Formatori centrat pe succes și apreciere**

Acest curs online s-a desfășurat pe o perioadă de 5 zile. În fiecare zi s-au propus cursanților o serie de materiale video, audio și în format word sau pdf. spre a fi consultate și ulterior care să ajute la realizarea „temelor pentru acasă” propuse de trainerii din cadrul acestui program virtual. Vom reda în continuare denumirea tuturor materiale pe zile:

Ziua 1 - Pe parcursul primei întâlniri ne-am propus să descoperim împreună semnificația termenilor de „formator”, „trainer”, „coaching”, „supervizare”.

- Povestea MEA Forum
- Chestionar Evaluarea Nevoii de Training Sondaj
- Obiectivele trainingului Formare de Formatori centrată pe egalitate și parteneriat Resurse
- Utilizare Moodle a Site-ului [www.centruldetraining.ro](http://www.centruldetraining.ro) PDF document
- Utilizare Moodle a Site-ului [www.centruldetraining.ro](http://www.centruldetraining.ro) VIDEO file
- Utilizare Moodle a Site-ului [www.centruldetraining.ro](http://www.centruldetraining.ro) VIDEO 2 file
- Contract de participare la Programul Centrul Virtual de Training și Consultanță file
- Definiție termen "Formator" Forum
- Definiție Formator file
- Definiție termen "Formator" Wikipedia file
- Definiție termen "Coaching" file
- Definiție termen "Coaching" în limba română file
- Formare Profesională Continuă Resurse
- Definiție termen "Training" file
- Stabilirea obiectivelor - Video Andy Szekely file

Ziua 2: Pe parcursul acestei întâlniri ne propunem să descoperim împreună modalități de evaluare a nevoii de formare (training) precum și stiluri specifice de învățare în cazul adulților.

- Piramida nevoilor - Maslow file
- Piramida nevoilor - Maslow - Wikipedia file
- Identificarea și analiza nevoilor de training Resurse
- Analiza nevoilor de training file
- Tema pentru acasă Forum
- Exemplu de analiză a nevoii de training PDF document
- Analiza nevoii de training VIDEO file
- Exemplu de analiză a nevoii în general VIDEO file
- Stiluri de învățare video 1 file
- Stiluri de învățare video 2 file
- Stiluri de învățare Pdf file
- Învățarea Activă - Video file
- Introducere în teoriile învățării - Video file
- Învățarea Experențială - Video file
- Construcționismul și condiționarea operantă file
- Teoria social cognitivă - Bandura file
- Learning by doing - Video file

- Tema "Stiluri și teorii ale învățării" Forum
- Stiluri de învățare - Activist Learner file
- Stiluri de învățare - Reflector Learner file
- Stiluri de învățare - Pragmatist Learner file
- Stiluri de învățare - Theorist Learner file
- Tema - Stilul meu de învățare Forum
- Introducere în teoriile învățării - Video 2 file
- Teoria Constructivistă 1 file
- Teoria Constructivistă 2 file
- Teoria Constructivistă 3 file
- Teoria Constructivistă 4 file
- Introducere în Constructivism file
- Tema Constructivism Forum
- Andragogia file
- Andragogia – Wikipedia

Ziua 3: În cadrul acestui modul vom discuta și explora împreună modalitățile de proiectare a programelor de formare, precum și despre tehnicile de instruire aferente acestor programe de formare:

- Proiectarea Programului de Instruire file
- Tema - Programul de formare Forum
- Obiectivele SMART PDF document
- Tehnici de instruire file
- Studiul de caz - Video 1 file
- Studiul de caz - Video 2 file
- Experimentul file
- Brainstorming - ca metoda de instruire - Video file
- Brainstorming - Video file
- Tema - Studiu de caz, Experimentul, Brainstorming Forum
- Joc de rol file
- Joc de rol 2 file
- Simularea file
- Simulare de Business file
- Icebreaker - Video 1 file
- Icebreaker - Video 2 file
- Tema - Joc de rol, Simulare, Icebreaker Forum
- Învățarea Experențială Resurse
- Învățare experențială Resurse
- Învățare experențială Wikipedia file

- Învățare experiențială Video file
- Tehnica Team Building - Video 1 file
- Team Building - Video 2 file
- Team Building - Video 3 file
- Povestea Noastră Chat
- Ciclul învățării experiențiale file
- Brainstormingul și Ideile Geniale file
- Brainstorming Chat
- Simularea file
- Simulare Video 2 file

Ziua 4: În această zi vom discuta despre parteneriatul în educație precum și despre importanța acestuia, precum și despre procesul de evaluare a programelor de formare, fie ele fizice sau desfășurate în mediul online.

- Parteneriatul în educație file
- Evaluarea Programului de Instruire file
- Evaluarea programelor de training - Scribd file
- Bibliografie extinsă pentru evaluarea programelor de formare file

Ziua 5: În cadrul acestei secvențe de formare am pus accent în mod deosebit pe metodologia realizării unui program de formare și totodată am oferit bibliografie suplimentară privind acest domeniu, considerăm noi, necesară și utilă oricărui trainer.

- Metodologie de realizare a unui program de training online PDF document
- Training Formare online pentru voluntari Chat
- Bibliografie suplimentară file
- Manual pentru trainerii de succes file

## **Comunicare și Relații Publice la nivelul organizației de tineret**

În cadrul trainingului de Comunicare și Relații Publice la nivelul organizației de tineret, axele prioritare au fost reprezentate de următoarele :

- Rolul campaniei de PR în Organizația de Tineret
- Comunicarea în Organizația de Tineret
- Tipuri de campanie de PR

- Proiectarea campaniei de PR
- Comunicatul de Presă
- Conferința de Presă
- Campanii de PR online

În continuare vom detalia pe zile informațiile oferite tinerilor participanți precum și temele ce au fost propuse de către echipa de traineri a acestui curs.

Ziua 1 : În cadrul acestei sesiuni s-au prezentat informațiile absolut necesare utilizării platforme aferente acestui curs și anume Moodle. De asemenea s-a avut în vedere plasarea importanței pe participant, pe descrierea acestuia, părerile și așteptările sale.

- Forum știri
- Traineri Resurse
- Despre Moodle Resurse
- Utilizare Moodle a Site-ului [www.centruldetraining.ro](http://www.centruldetraining.ro) VIDEO file
- Utilizare Moodle a Site-ului [www.centruldetraining.ro](http://www.centruldetraining.ro) VIDEO 2 file
- Contract de participare la Programul Centrul Virtual de Training și Consultanță file
- Eu sunt Chat
- Părerea mea Forum
- Așteptările mele Forum
- Organizația mea!! Tema pentru acasă
- Caietul cursantului file
- Coaching pentru organizații file
- Organizațiile inteligente file
- Importanța învățării în organizații file
- Tipuri de organizații de impact file
- Learning leadership file
- Cum putem îmbunătăți învățarea în organizații ? file
- Evaluarea performanțelor și feed - back file
- Training și team - building text file
- Andy Szekely - Mind shaping file
- Andy Szekely - Secretele concentrării file
- Andy Szekely - Legea așteptărilor file
- Andy Szekely - Cum motivezi oamenii sceptici?

Ziua 2: În acest modul vom discuta despre importanța comunicării și tehnicile de comunicare utilizate în PR.

- Comunicarea în PR file
- Comunicarea în afaceri si nu numai file
- Despre comunicarea eficientă file
- Comunicarea ca metodă de predare file
- Comunicarea de grup , o lecție a procesului de schimbare file
- Tehnici de comunicare eficiente file
- Ascultarea activă, premisă a comunicării eficiente file
- Cum să ascuți în mod constructiv file
- Campania mea Tema pentru acasă
- 6 pași pentru o campanie reușită file
- Când și de ce realizăm o campanie de PR ? file
- Andy Szekely - Manipulare, seducție și influențare file

Ziua 3: În continuare vom discuta despre construcția campaniilor de PR, analiza strategică și proiectarea campaniei, selectarea instrumentelor atât a celor offline cât și a celor online etc.

- Analiza SOAR aplicată în Relațiile Publice file
- Arborele problemelor file
- Elemente de marketing social și campanii de relații publice file
- Despre SOAR file
- Analiza SWOT file
- Realizați o diagrama SWOT Tema pentru acasă
- Cum să faci o analiză SWOT file
- Planificarea participativă de proiecte - Arborele problemelor file
- Cum se construiește o diagramă Os de Pește ( 1 ) file
- Cum se construiește o diagramă Os de Pește ( 2 ) file
- Imagini - Diagrama Os de Pește file
- Imagine - Diagrama Os de Pește file
- Realizați analiza unei probleme prin intermediul diagramei Os de pește Tema pentru acasă
- Formare de formatori file

Ziua 4: Instrumente și tehnici utilizate în campania de PR.

- Instrumente utilizate în campaniile de relații publice file
- Comunicatul de presă file

- Model de comunicat de presă file
- Realizați un comunicat de presă Tema pentru acasă
- Reportajele file
- Știrea de presă file
- Conferința de presă file
- Mapa de presă file
- Articolul file
- Alte modele de comunicate de presă file
- Tot despre comunicate de presă... file
- Introducere în relații publice file
- Cariere în relații publice file
- Harris Diamond despre relațiile publice file
- Cum ajută relațiile cu publicul compania? file
- Cea mai periculoasă idee despre relațiile cu publicul file
- Cum să devii specialist în relații publice ? file
- Ce este știrea ? file
- Despre reportaj file
- Cum se scrie un comunicat de presă ? file
- Despre recenzie file
- Pregătirea unei conferințe de presă file
- Mini - ghid de comunicare și relații publice ,
- Mapa de Presă file

Ziua 5: Acum știm să facem PR!!!

- Brandingul de țară file
- Fișa de post Asistent în Relații Publice și Comunicare file
- Campanii

## **Dezvoltare organizațională centrată pe succes și apreciere**

În cadrul trainingului de Dezvoltare organizațională centrată pe succes și apreciere axele prioritare au fost reprezentate de următoarele :

- Dimensiunea afirmativă a organizației
- Centrarea pe succes și aprecierea rezultatelor
- De la problemă la provocare în managementul ONG
- Procesul de Viziune Creatoare (Visioning) asupra dezvoltării organizaționale
- Reevaluarea Organizației pornind de la propriile povești de succes

Obiectivul principal al trainingului îl constituie identificarea unui set de concepte fundamentale din domeniul de derulare a trainingului în cazul nostru ancheta apreciativă. În cadrul acesta, baza de formare a deprinderilor apreciative, conceptele ce urmează a fi însușite de student sunt următoarele:

- Gândirea apreciativă definită ca sistem de gândire centrat pe apreciere și valorizare care permite individului să se adapteze la realitatea socială în concordanță cu elementele de maximă eficiență permise de sistemele sociale din care face parte și să transforme ulterior aceste sisteme în conformitate cu propriile aspirații și potențialități.
- Inteligența apreciativă formă de sinteză a tipurilor de inteligență socială care vizează identificarea pozitivului, identificarea potențialităților de dezvoltare și a căilor de actualizare a acestor potențialități.

Ziua 1: Cooperrider ne propune următoarea defnire operațională a anchetei apreciative: o cercetare cotransformatoare a pozitivului din indivizi și organizații. Ancheta apreciativă este o descoperire transformatoare a surselor generatoare de vitalitate a sistemelor vii în momentele lor de maximă eficiență și maximă capacitate creatoare în domeniul economic, ecologic și uman. Ancheta apreciativă este o cale centrală bazată pe arta interogativă asupra punctelor tari a sistemului pentru a le putea înțelege, anticipa și maximiza potențialul creativ. Este o mobilizare a capacității interogative pe baza principiului întrebărilor necondiționat pozitive. Dimensiunea cercetării este corelativă cu cea a intervenției prin descătușarea potențialului inovativ a imaginației creatoare în locul negării și a criticii (Cooperrider 1997:3).

- Ancheta apreciativă în dezvoltarea organizațională Resurse
- Ancheta apreciativă file
- Ancheta apreciativă 2 file
- Despre David Cooperrider file
- Dezvoltarea organizațională 1 file
- Organizația Mea Forum

Ziua 2: În cadrul acestei secvențe de formare s-a plasat accentul pe introducerea în ancheta apreciativă și însușirea noțiunilor de bază care o definesc.

- Ancheta apreciativă - clarificări conceptuale file
- Metode apreciative file
- Ce este ancheta apreciativă? file
- Leadershipul apreciativ file
- Ghid de interviu Forum



Ziua 3: Acest modul prezintă „inteligența apreciativă” și succesul ce poate fi obținut cu ajutorul implementării acesteia.

- Inteligența apreciativă file
- Succesul personal cu ajutorul inteligenței apreciative file
- Inteligența apreciativă Forum

Ziua 4: În cadrul acestui modul au fost furnizate participanților o serie de informații privind realizarea unui dosar de autorizare pentru diferite programe de formare care să-i ajute în dezvoltarea propriei organizații.

- Interviul file
- Pregătirea susținerii unui interviu file
- Despre interviul de angajare file
- Trainingul în educația adulților file
- Programa de pregătire - Anexa 2 file
- Portofoliu de evaluare - model 3 file
- Modele de programe de formare - Modelul 1 file
- Modalități de evaluare - Anexa nr 3 file
- Dosar de autorizare - Anexa nr 3 file
- Dosar de autorizare - Manager de proiect - Anexa nr 1 file
- Dosar de autorizare - Anexa 2 , Programa de pregătire file
- Lista documentelor din dosarul de autorizare - anexa 6 file
- Anexa 5 - Cerere de autorizare file

Ziua 5: Acest modul final din cadrul trainingului „Dezvoltarea organizațională centrată pe succes și apreciere” a avut în vedere transmiterea de informații suplimentare privind ancheta apreciativă și despre elementele de bază care stau la baza managementului apreciativ de dezvoltare organizațională.

- Diana Whitney file
- Despre Gervase Bushe file
- Ancheta apreciativă la Gervase Bushe file

## **Branding Personal (Self Branding)**

Pe parcursul acestui training s-au detaliat următoarele:

- Ce este brandingul personal?
- “EU” sunt un Brand!?
- De ce este important?
- Brandul între marcă și valoare
- “Pozitiv” și “Negativ” în Brandingul Personal
- Puterea Brandului Personal.

Ziua 1: Pe parcursul primului modul se are în vedere familiarizarea tuturor participanților cu conceptele de „brand”, „dezvoltare personală” precum și importanța acestora în societatea secolului XXI.

- Despre brand file
- Definiții ale conceptului de brand file
- De ce este nevoie de branduri ? file
- Self - branding , una dintre cheile succesului file
- Self - brandigul te poate face liber ! file
- Importanța self - brandigului file
- Ce înseamnă azi brandul personal ? file
- Construiește-ți brandul personal de succes file
- Introducere în personal branding file
- Despre dezvoltarea personală file
- Ce este dezvoltarea personală? file
- Dezvoltarea personală - o cale sigură spre reușită file
- EU sunt un BRAND

Ziua 2: Această parte a trainingului „Branding personal” este dedicată analizei părților specifice unui brand precum valoarea și marca precum și tipurilor întâlnite.

- Positive brand file
- Positive brand image file
- Branduri negative / Branduri pozitive file
- The power of branding file
- Despre marcă file
- Valoarea mărcii file
- Mărci negative și mărci pozitive Forum

Ziua 3: Pe parcursul acestui modul se vor transmite informații cu privire la emblemă, strategiile de persuasiune precum și despre slogan.

- Despre emblemă ( articol in limba romana ) file
- Despre emblema ( articol in limba engleza ) file
- Strategii de persuasiune file
- Training în persuasiune file
- Paradigma apreciativă file
- Team branding file
- Slogan file
- Sloganul MEU Forum

Ziua 4: Elemente precum blogging, experiența profesională și personală, activități de voluntariat sau publicațiile sunt elemente definitorii în crearea unui Brand de Succes. Toate acestea vor fi detaliate pe parcursului acestui modul.

- Despre bloguri file
- Cum să creezi un blog ? file
- 10 mituri despre blogging file
- Blogging tips file
- Despre voluntariat file
- Experiența voluntariatului file
- Cum să devii un voluntar virtual file
- Despre articolul științific file
- Cum pregătim și prezentăm un articol științific file
- Despre training file
- Soluții pentru training file
- Cum să studiem ? file
- 10 tipsuri pentru un CV de succes file
- Cum se redactează o scrisoare de motivație ? file
- Cum să devii un BRAND de succes Forum

Ziua 5: La finalul acestui curs precum și a întregului program propus prin „Centrul virtual de Training și Consultață” oferim o serie de informații cu privire la peer review (evaluare colegială).

- Despre peer review file
- Peer review file
- Discursul motivațional file
- Despre discursul motivațional file
- Peer Review Forum

## **Justificarea proiectului „Centrul Virtual de Training și Consultață”**

Prin implementarea acestui proiect s-a avut în vedere să se răspundă unor nevoi ale organizațiilor nonguvernamentale care desfășoară activități de și pentru tineret în vederea profesionalizării activităților de tineret prin oferirea de informații privind standarde și modele de bună practică, informații despre managementul centrat pe excelență, despre promovarea serviciilor pe de o parte,

și de dezvoltare a abilităților sociale și comunicaționale a echipelor care implementează proiecte și programe în cadrul organizațiilor, pe de altă parte.

Modalitatea de comunicare online propusă de proiect, vizează dezvoltarea capacităților de comunicare a organizațiilor de tineret, creșterea gradului de implicare a acestora în comunitate. Accesul la informație, și la formarea personalului, inclusiv a voluntarilor este o necesitate structurală a multor ONGT-uri din zona Nord Est, pentru a se satisface necesitatea profesionalizării serviciilor oferite tinerilor pe de o parte, și întăririi capacității organizaționale a ONG-urilor de tineret, pe de altă parte.

### **Obiectivele proiectului „Centrul Virtual de Training și Consultanță”**

1. Un număr de cel puțin 30 de tineri membri ai unor organizații de și pentru tineret, își vor forma, în timpul derulării proiectului, competențe și abilități de creare și gestionare a imaginii ONGT din care fac parte.
2. Un număr de cel puțin 30 de tineri implicați în Organizații de și pentru Tineret, își vor forma în perioada derulării proiectului competențele și abilitățile de management centrat pe succes și apreciere în cadrul ONG-urilor.
3. Un număr de cel puțin 30 de tineri implicați în activitatea unor Organizații de și pentru Tineret, își vor însuși într-un interval de 1 lună, cunoștințele și abilitățile necesare pentru a se afirma ca tineri de succes în cadrul unor organizații centrate pe performanță.
4. La sfârșitul perioadei de derulare a proiectului, un număr de cel puțin 12 tineri vor acționa ca formatori locali, fiind capabili să propună propriile sesiuni de traininguri și formare directă și/sau online atât pentru propriile ONGT-uri cât și pentru alte ONGT-uri din comunitatea din care fac parte. Conform proiectului gradul de îndeplinire a obiectivelor poate fi măsurat cel puțin prin următorii indicatori:

SOCIAL RESEARCH REPORTS  
Vol. 8/2010

---

Indicatori stabiliți pe obiectiv	Denumire indicator	Standard (măsura stabilită a fi atinsă)
Indicatori cantitativi (cifre, fapte, timp, servicii, persoane...)	<p>Nr de vizitatori ai Centrului Virtual de training și Consultanță</p> <p>Nr de participanți înscriși la sesiunile de formare online.</p> <p>Nr de cursanți care vor parcurge întreg programul de training (formare)</p> <p>Nr de suporturi de training editate și distribuite</p>	<p>Cel puțin 500 de vizitatori în perioada de derulare a proiectului (2 săpt de la finalizarea portalului)</p> <p>Cel puțin 20 de participanți pentru fiecare training online</p> <p>Cel puțin 18 de tineri pentru fiecare training online</p> <p>Cel puțin 75 pentru fiecare training online</p>
Indicatori calitativi (efecte, progresul, cât de bine, bun...,%, a/b.)	<p>1. Valoarea informațională a seminarului</p> <p>2. Gradul de interes al tinerilor participanți:</p>	<p>Valoare indicator foarte ridicată.</p> <p>Valoare indicator crescut</p>
Indicatori financiari (cheltuieli medii, cost / beneficiu..., lei)	<p>1. Cost / participant seminarii</p> <p>2. Cost / participant la campanie</p> <p>3. Cost / vizitator portal</p>	<p>500 Ron</p> <p>42 Ron</p> <p>12 Ron</p>

## **Metodologia de evaluare a indicatorilor**

Metodologia de evaluare a gradului de îndeplinire a indicatorilor în conformitate cu proiectul a fost sintetizată în următoarele

Indicatorii ce se vor urmări în cadrul acestei analize sunt următorii:

- numărul de persoane participante la fiecare curs în parte
- numărul de teme realizate la fiecare program
- numărul de vizite pe site din partea cursanților
- numărul de vizite pe site din partea altor vizitatori externi
- impactul acestor traininguri online asupra cursanților
- impactul mesei rotunde asupra participanților
- gradul de satisfacție privind activitatea online din partea cursanților

Pentru măsurarea indicatorilor 1,2,3 și 4 se vor folosi statisticile generate automat de site-ul Centrul Virtual de Training și Consultanță ([www.centruldetraining.ro](http://www.centruldetraining.ro))

Pentru măsurarea indicatorului 5 și 6 va fi elaborat un interviu apreciativ ce va fi aplicat cursanților.

Pentru măsurarea indicatorului 7 a fost elaborat un chestionar.

## **Rezultatele pornind de la analiza indicatorilor**

### **Indicatorul 1. Numărul de persoane participante la fiecare curs în parte (conform anexei 1)**

- Formare de Formatori centrată pe succes și apreciere – 55 participanți;
- Comunicare și Relații Publice la nivelul organizației de tineret – 55 participanți;
- Dezvoltare organizațională centrată pe succes și apreciere – 55 participanți;
- Branding Personal (Self Branding) – 55 participanți– 55 participanți.

### **Indicatorul 2. Numărul de teme realizate la fiecare program (conform anexei 1)**

- Formare de Formatori centrată pe succes și apreciere – 13 teme;
- Comunicare și Relații Publice la nivelul organizației de tineret – 9 teme;
- Dezvoltare organizațională centrată pe succes și apreciere – 5 teme;
- Branding Personal (Self Branding) – 6 teme– 55 participanți.

**Indicatorul 3. Numărul de vizite pe site din partea cursanților (conform anexei 1)**

- Formare de Formatori centrată pe succes și apreciere – 5230 intrări;
- Comunicare și Relații Publice la nivelul organizației de tineret – 2514 intrări;
- Dezvoltare organizațională centrată pe succes și apreciere – 1046 intrări;
- Branding Personal (Self Branding) – 6 teme– 1108 intrări.

**Indicatorul 4. Numărul de vizite pe site din partea altor vizitatori externi (conform anexei 1)**

Proiectul Centrul Virtual de Training și Consultanță a fost vizitat pe platforma moodle [www.centruldetraining.ro](http://www.centruldetraining.ro) de către 554 vizitatori.

**Indicatorul 5. Impactul acestor traininguri online asupra cursanților**

În urma interviurilor aplicate cursanților din cadrul proiectului „Centrul Virtual de Training și Consultanță” au fost primite o serie de răspunsuri vizând utilitatea acestei forme de prezentare a trainingurilor cât și conținutul acestora după cum urmează:

Argumentați utilitatea cursurilor online la care ați participat.

*„Consider aceste cursuri foarte utile pentru pregătirea mea profesională. Au adus informații noi, au structurat și sintetizat noțiuni pe care le cunoșteam, dar care nu îmi erau pe deplin clare și cred că îmi vor folosi foarte mult în viitor”.*

Apreciați activitatea proprie în cadrul proiectului Centrului Virtual de Training și Consultanță.

*„Acest proiect m-a făcut să parcurg informații pe care poate altfel nu mi-aș fi făcut timp să le aflu. Cred că am reținut în mare măsură informația, deși timpul a fost scurt și am să încerc să o aplic cât mai mult în viața zilnică. Temele cursurilor mi s-au părut foarte interesante și am încercat să le fac pe toate și să dau răspunsuri cât mai bune”.*

Descrieți pe scurt o experiență de succes în cadrul proiectului „Centrul Virtual de Training și Consultanță”.

*„O experiență de succes cred că a constituit-o prezentarea unor noțiuni noi, cum ar fi diagrama os de pește care mi-a dat destul de mult de gândit, dar care mi s-a părut foarte interesantă ca și concept”.*

Care considerați că sunt pentru dumneavoastră oportunitățile în urma participării la aceste traininguri?

*„Aceste traininguri m-au ajutat să înțeleg mai bine rolul comunicării interorganizaționale și faptul că fiecare dintre noi, precum și fiecare organizație poate face mai mult în dreptul său. Cred că în urma acestor traininguri mi-am dezvoltat abilitățile de comunicare și dorința de a acționa mult mai activ în folosul comunității în care trăim”.*

*„Cred că mărirea bazei de cunoștințe personale este cel mai mare câștig în urma participării la aceste cursuri”.*

### **Indicatorul 6. Rezultatele campaniei „E Rândul Tău”**

În urma participării la Centrul Virtual de Formare și Consultanță, cursanții au realizat o serie de teme care au avut ca scop pe de o parte, aplicarea celor învățate, iar pe de altă parte, pregătirea unei atitudini propice pentru desfășurarea Mesei Rotunde.

La Masa Rotundă, o parte dintre cursanți au pus bazele unui proiect de implicare civică, și anume crearea unui Centru de Voluntariat.

S-a început inițial identificarea unor cuvinte cheie prin tehnica Brainstorming în ceea ce privește implicarea civică. Rezultatele au fost următoarele: implicare; informare; interes; voință; tineret; entuziasm; optimism; echipă; voluntari; organizare; activități; obiective; creativitate; generații viitoare.

Pornind de la aceste cuvinte cheie participanții au identificat următoarele posibile soluții pentru implicarea civică: campanii; blog-uri; centru de voluntariat și târg de ONG-uri.



Dintre aceste variante, cea aleasă în unanimitate de către toți participanții a fost *crearea unui centru de voluntari*. S-a ajuns la concluzia ca acest centru trebuie să vină în ajutorul organizațiilor care au nevoie de voluntari formați, precum și în satisfacerea nevoii de practică a studenților din cadrul Universității „Alexandru Ioan Cuza” Iași și nu numai, dar și din dorința tuturor persoanelor de a fi voluntare.

O altă tehnică utilizată pentru a analiza punctele slabe și punctele tari ale utilității unui asemenea centru, a fost tehnica Acvariului. Patru persoane în centru (peștii) își argumentau poziția față de necesitatea centrului de voluntari, iar celelalte persoane (piscicile) interveneau prin înlocuirea unui pește care avea o părere asemănătoare.

La cea de-a doua desfășurare a mesei rotunde s-au stabilit următoarele:

Scop: Crearea unui centru de voluntari care are în vedere promovarea participării civice;

Obiective:

- însușirea cunoștințelor și abilităților de voluntariat de către solicitanți;
- satisfacerea nevoilor organizațiilor de voluntari formați pentru a-și desfășura activitatea;
- existența unei rețele între organizații/instituții la sfârșitul proiectului;
- existența parteneriatelor între organizații/instituții.

Activități:

- evaluarea nevoii de voluntariat în organizații/instituții;
- recrutarea, informarea, formarea și specializarea voluntarilor;
- plasarea voluntarilor în diferite organizații/instituții;
- realizarea unui site;
- crearea unei baze de date a voluntarilor;
- crearea unei baze de date a organizațiilor/instituțiilor;
- evaluarea inițială și pe parcurs;
- supervizarea voluntarilor;
- formarea de multiplicatori.

De asemenea dorim să redăm o serie de răspunsuri oferite de membrii participanți la această activitate.

Argumentați contribuția proprie în cadrul mesei rotunde „E Rândul Tău!”.

*„Păi eu am jucat rolul lui „gigi contra” și cred că astfel am reușit să îi fac pe colegi să ia în calcul și alte posibilități”*

Prezentați ce ați simțit pe parcursul mesei rotunde.

*„Am simțit că aparțin unui grup, că pot avea o contribuție la planurile grupului.”*

### **Indicatorul 7. Gradul de satisfacție privind activitatea online din partea cursanților**

Pentru a reda opiniile concrete ale membrilor participanți ne vom opri de asemenea asupra răspunsurilor oferite în urma aplicării interviurilor apreciative.

Faceți o scurtă prezentare a participării dumneavoastră insistând asupra momentelor de succes pe care le-ați perceput în timpul participării dumneavoastră la proiectul „Centrul Virtual de Training și Consultanță”.

*„Ideea de a-mi planifica timpul a fost un adevărat succes pentru mine. Faptul că m-am oferit voluntar de câte ori a fost nevoie pentru a evidenția ceva anume tot un succes a fost și chiar m-am simțit super. De aceea jos pălăria în fața celor care ne-au îndrumat și au avut grijă ca totul să fie ok. Vă mulțumesc.”*

*„Dacă e vorba despre întreg proiectul pot spune că trainingurile mi s-au părut foarte interesante, au fost prezentate într-o manieră interactivă, deci foarte atractivă pentru mine, cel puțin. Eu am încercat să parcurg toate materialele și să îmi însușesc toate informațiile prezentate. Momentele de succes au fost în principal cele în care am învățat ceva nou sau mi-am clarificat anumite noțiuni care nu îmi erau pe deplin clare. Un alt moment de succes a fost cel în care studiind anumite materiale mi-au venit mai multe idei pe care aș putea să le aplic în organizația în care lucrez, atât pentru a eficientiza munca, cât și pentru a crește numărul de beneficiari și calitatea serviciilor aduse acestora.”*

### **Indicatorul 8. Contribuția proprie și atrasă**

Contribuția proprie a Asociației Lumen în desfășurarea acestui proiect vine din următoarele:

- implicarea unui număr de 12 voluntari
- punerea la dispoziție a conținuturilor informaționale și copyright pentru programele de training „Formator”, acreditat CNFPA, COD COR 241205

și conținutul volumului „Modele operaționale în practica programelor de training”, respectiv „Asistent în Relații Publice și Comunicare (studii medii)” și, acreditat CNFPA, COD COR 342906 conținutul volumului „Manual pentru cursanții programului de formare profesională „Asistent în Relații Publice și Comunicare (studii medii)”, Metode apreciative în dezvoltarea organizațională (adaptare după suportul de curs „Tehnici afirmativ - apreciative în dezvoltare organizațională”, autor Antonio Sandu, realizat pentru programul masteral Supervizare și Planificare Socială, din cadrul Facultății de Filosofie și Științe Social – Politice, Universitatea „Al. I. Cuza” și după volumul „Orientări metodologice privind dezvoltarea culturală a comunităților etnice”, autor Antonio Sandu”), Branding Personal (Self Branding) (adaptare după Revista Centrul de Training – în curs de apariție la Editura Lumen). Aceste conținuturi sunt proprietatea Centrului de Cercetări Socio-Umane Lumen, licențierea pentru utilizarea acestora în cadrul proiectului „Centrul Virtual de Training și Consultanță” în valoare de 1000 Euro pusă la dispoziție proiectului în mod gratuit.

Conținuturile menționate anterior au fost prelucrate și adaptate pentru modalitatea de instruire online împreună cu alte conținuturi informaționale făcându-se trimitere la sursa acestora. Adaptarea a fost realizată de experți din cadrul Asociației Lumen și din cadrul Sc Expert Project SRL.

Asociația Lumen a pus de asemenea la dispoziție 10 locuri gratuite (în valoare de 350 Ron fiecare) pentru cursul de formare profesională „Formator”, acreditat CNFPA, Cod COR 241 205, destinate cursanților activi ai Centrului Virtual de Training și Consultanță, sub formă de recunoaștere a implicării active în cadrul proiectului „Centrul Virtual de Training și Consultanță”. Dintre aceste 10 locuri, 9 au fost efectiv ocupate, tinerii participanți absolvind cursul de Formator, iar în luna decembrie în urma examenului de certificare au putut în unanimitate certificatul de absolvire a cursului de perfecționare pentru ocupația de Formator.

Asociația Lumen a achitat salariile angajaților implicați în proiect în conformitate cu bugetul propus în cererea de finanțare, 30% din valoarea chiriei și utilităților pentru sediul social al Asociației Lumen, de unde s-a desfășurat activitatea de administrare a portalului.

În cazul contribuției atrase menționăm:

Parteneriat realizat cu Casa de Cultură a Studenților Iași care a pus la dispoziție sală pentru realizarea Mesei Rotunde „E Rândul Tău!”.

### **Indicatorul 9. Gradul de promovare a proiectului**

Pentru promovarea proiectului „Centrul Virtual de Training și Consultanță” au fost utilizate următoarele materiale promoționale:

- comunicate de presă (a se vedea anexa 3)
- anunț (a se vedea anexa 4) – postat pe un număr de 200 de site-uri
- 4 suporturi de curs (vor fi anexate prezentului dosar de raportare) – Manual pentru cursanții programului „Formare de Formatori centrată pe succes și apreciere”, Manual pentru cursanții programului „Comunicare și Relații Publice în mediul organizațional”, Manual pentru cursanții programului „Dezvoltare organizațională centrată pe succes și apreciere”, Manual pentru cursanții programului „Branding Personal (Self Branding)
- un afiș (va fi anexat prezentului dosar de raportare) – au fost afișate la Casa de Cultură a Studenților Iași (partener la acest proiect) și în locuri publice din Municipiul Iași, printre care Parcul Copou, aria Universității „Al. I. Cuza” Iași, ONGT-uri din Suceava și Piatra Neamț.

### **Probleme /obstacole în desfășurarea proiectului de tineret, sugestii**

A fost identificat un obstacol în ceea ce privește accesul pe anumite intervale de timp a anumitor cursanți pe site-ul [www.centruldetraining.ro](http://www.centruldetraining.ro), obstacol generat de dinamica DNS –urilor.

A fost alocat un timp scurt de desfășurare a întregului proiect, fapt care a generat aglomerarea programului celor 4 traininguri virtuale propuse în cadrul proiectului „Centrul Virtual de Training și Consultanță”.

### **Scurt istoric al Asociației Lumen**

Asociația Lumen s-a constituit în anul 2001 având ca misiune principală promovarea și dezvoltarea socială și personală a indivizilor, implementând în acest sens diferite activități cu caracter social, cultural, educațional și umanitar.

Asociația Lumen are în componența sa o serie de departamente denumite în continuare „centre”:

- Centrul de Dezvoltare Organizațională,
- Centrul pentru Educație Multidimensională,
- Centrul pentru Cercetare Acțiune,
- Centrul de Resurse în Asistență Socială,
- Centrul Editorial reprezentat prin Editura Lumen
- Centrul de Cercetări Socio-Umane Lumen
- Centrul de Training și Consultanță

Asociația Lumen, prin intermediul centrelor componente, a susținut cercetarea științifică și excelența culturală, fapt demonstrat prin apariția a numeroase volume ce prezintă rezultatele unor cercetări științifice valoroase, cărți de cultură cu un ridicat nivel de impact asupra cititorilor, realizarea de programe de formare și informare a tinerilor. Prin programele sale Asociația Lumen a sprijin ascensiunea personală și profesională a beneficiarilor direcți care au participat la diferitele programe desfășurate prin intermediul centrelor mai sus menționate. Asociația Lumen derulează programe de formare în domenii sociale, culturale, educaționale și de susținere a persoanei în dezvoltarea sa centrată pe excelență și apreciere, atât în mediul fizic cât și în mediul virtual.

Misiunea Asociației Lumen o constituie realizarea de cercetări socio-umane inter și transdisciplinare de înalt nivel științific în domeniile de vârf ale cercetării științifice și cu impact asupra dezvoltării unor practici sociale în corelare cu strategiile naționale și europene în domeniu.

- Elaborarea unor strategii de stimulare a cercetării științifice și politico-culturale de implementare a rezultatelor cercetărilor de vârf în tehnologii comunicaționale, practici sociale, politici sociale, instrumente de intervenție psiho-socială.
- Organizarea de Programe speciale de valorificare a creativității științifice și promovarea acestora în rândul practicienilor, firmelor și organizațiilor interesate.
- Identificarea unor cadre teoretice și conceptuale de vârf în cercetarea științifică mondială în domeniul științelor socio-umane și economice, cu precădere a priorităților românești în domeniu și transformarea acestora în instrumente operaționale ale schimbării sociale.

## **Direcții de cercetare-dezvoltare în domeniul socio-economic și umanist**

- a) Impactul fenomenelor de globalizare asupra vieții sociale culturale și economice în principal corelate cu fenomenele integrării europene a României;  
Paradigma transmodernă o paradigmă emergentă a postmodernității;  
Tehnicile de comunicare eficientă și leadershipul centrat pe succes și condițiile de europenizare și globalizare;  
Fenomenele de virtualizare a spațiului social;  
Rolul, locul și dinamica comunităților etno-culturale și religioase privite din perspectiva proceselor de europenizare și globalizare.
- b) Elaborarea de studii și cercetări în domeniul transdisciplinarității și impactului social cultural și economic al noilor conceptualizări din domeniul științei;
- c) Strategii de intervenție psihosociale la nivelul individului și organizației:  
Noi metode și tehnici în asistența socială;  
Tehnici de instruire a adulților.
- d) Calitatea ocupării vizează:  
Studii și cercetări legate de asigurarea incluziunii și accesului pe piața muncii cu precădere a persoanelor provenite din grupuri minoritare marginale și excluse;  
Cercetarea calității vieții de muncă și a performanței economice și sociale în contextul introducerii unor strategii manageriale alternative.
- e) Politici culturale și de dezvoltare a științei ce vizează analiza relațiilor dintre performanța culturală și științifică și succesul personal și social al individului creativ; studierea creativității cultural-științifică ca premiză a dezvoltării sociale.
- f) Stabilirea de noi strategii în vederea îmbunătățirii performanțelor sociale și culturale ale indivizilor în contextul modificării culturii manageriale și globalizării comunicațiilor.

## **Grupul țintă al Asociației Lumen**

Grupul țintă al Asociației Lumen este reprezentat de tinerii cu vârsta de până în 40 de ani. Aceștia sunt susținuți în ascensiunea lor în viață prin diferitele

programe derulate, programe ce au un predominant caracter cultural, educațional, profesional și social.

## **Programele Asociației Lumen**

### **Centrul de Training și Consultanță Lumen**

#### **Filosofia Centrului**

Centrul de Training și Consultanță Lumen a apărut în anul 2009 prin reunirea programelor de consultanță, formare profesională, de training, mentoring, coaching, organizarea de seminarii și conferințe tematice derulate de specialiștii Asociației Lumen în parteneriat cu diverse instituții științifice, educaționale sau culturale. Beneficiind ca organizație de o vastă experiență anterioară de 7 ani în domenii precum managementul proiectelor, dezvoltarea organizațională, asistență socială, dezvoltare personală, dezvoltare culturală, promovarea brandului personal și de firmă, programe de și pentru tineret, centre virtuale de resurse, specialiștii Asociației Lumen propun o serie de programe de formare și specializare (training, mentoring, coaching și consultanță) în domenii de vârf ale practicii sociale.

Filosofia Centrului de Training și Consultanță Lumen promovează o viziune centrată pe succes, pornind de la o serie de principii construcționiste. Parte dintre acestea scot în evidență faptul că organizațiile ca și indivizii se dezvoltă prioritar pe acele domenii valorizate pozitiv. Totodată programele oferite de Centrul de Training și Consultanță Lumen susțin transformarea convențiilor sociale stricte în relații de parteneriat pentru performanță atât la nivel organizațional cât și la nivel interindividual.

Un scurt palmares al Asociației Lumen în domeniul consultanței, trainingului, organizării de seminarii și conferințe care a dus la constituirea Centrului de Training și Consultanță Lumen amintește următoarele:

- Traininguri în domeniul dezvoltare organizațională pentru ONG-uri, studenți în domeniile socio-umane, specialiști în domeniul comunicării inter-etnice;

- Traininguri în domeniul managementului de proiect pentru ONG-uri de tineret ale minorităților naționale, organizații culturale și organizații politice;
- Traininguri în domeniul implementării legislației ONG;
- Traininguri în domeniul psihologiei transpersonale;
- Traininguri în domeniul optimizării performanțelor comunicaționale prin tehnici NLP (Programare Neuro-Lingvistică);
- Traininguri în domeniul comunicării interculturale pentru comunități etnice;
- Traininguri în domeniul tehnicilor de consiliere psihosocială;
- Traininguri în domeniul rezolvării creative a conflictelor și medierii;
- Traininguri în domeniul constituirii echipelor (Team-building);
- Traininguri în domeniul metodologiei de intervenție în asistența socială;
- Traininguri în domeniul cercetării de teren a faptelor sociale;
- Traininguri în domeniul scrierii de proiecte pentru finanțare;
- Traininguri în domeniul esteticilor postmoderne (poetică);
- Traininguri în domeniul jurnalismului pentru tineri;
- Traininguri în domeniul vânzărilor;
- Traininguri în domeniul brandului personal și a brandului de firmă;
- Traininguri în domeniul dezvoltării personale;
- Consultanță în domeniul educației multidimensionale;
- Consultanță în domeniul dezvoltării organizaționale;
- Consultanță în domeniul tehnologiilor de comunicare online;
- Consultanță în domeniul promovării online;
- Consultanță în domeniul vânzărilor online;
- Consultanță în domeniul promovării de site-uri;
- Consultanță în înființarea de centre virtuale de resurse;
- Consultanță editorială;
- Consultanță în elaborarea de proiecte de finanțare;
- Programe de instruire individualizată (coaching) în domeniul tehnicilor de comunicare;
- Programe de instruire individualizată (coaching) în domeniul vânzărilor;
- Programe de instruire individualizată (coaching) în domeniul imaginii personale;
- Programe de instruire individualizată (coaching) în domeniul marketing-ului;
- Organizarea și susținerea de conferințe în domeniul științelor socio-umane;
- Organizarea și susținerea de conferințe în domeniul poeziei postmoderne;
- Organizarea și susținerea de conferințe în domeniul artei;



- Organizarea și susținerea de conferințe în domeniul politicii;
- Organizarea și susținerea de conferințe în domeniul comunicării interculturale, a minorităților, nondiscriminării și a tratamentelor egale;
- Organizarea și susținerea de conferințe în domeniul transpersonal.

*Scopul* principal al Centrului de Training este de a susține individul din punct de vedere social și cultural, promovând excelența și creșterea valorii profesionale a grupului vizat.

*Obiectivele* Centrului de Training vizează realizarea de cel puțin 15 cursuri pe formare pe an, adresate unui număr de cel puțin 320 de persoane și promovarea activității centrului unui număr de cel puțin 50 000 de persoane.

### **Activități în cadrul Centrului de Training și Consultanță Lumen**

- Realizarea de cursuri de formare cât mai variate, care să atingă noile practici sociale;
- Promovarea prin media online și fizică a tuturor activităților realizate în cadrul centrului;
- Informarea continuă a persoanelor interesate de activitatea desfășurată în cadrul Asociației Lumen, respectiv a Centrului de Training și Consultanță Lumen;
- Înscrierea cursanților la cursuri;
- Informarea cursanților privind detaliile de desfășurare a cursului la care s-au înscris;
- Derularea cursurilor;
- Evaluarea cursanților;
- Oferirea diplomelor de participare și / sau de însușire a unui set de competențe (diplomă CNFPA – acolo unde este cazul);
- Oferirea de consultanță cursanților / persoanelor interesate de dezvoltarea de programe / proiecte / activități în domenii vaste;
- Informarea ulterioară a cursanților cu privire la alte cursuri sau activități pe care le desfășoară Centrul de Training și Consultanță Lumen, din cadrul Asociației Lumen.

### **Perspective de viitor ale Centrului de Training și Consultanță Lumen**

- Dezvoltarea portofoliului de cursuri desfășurate;
- Promovarea mai intensă a activității desfășurate;

- Realizarea de parteneriate cu o parte dintre acei cursanți care manifestă interes față de domeniile de activitate ale centrului și care prezintă calități valoroase.

### **Beneficii pentru participanți**

- Dezvoltarea personală și profesională;
- Formarea și creșterea brandului personal;
- Creșterea stimei de sine;
- Oportunitatea de găsi un loc de muncă mai ușor.

## **Programul Lumen Academic**

### **Filosofia Programului**

Programul Lumen Academic este, începând cu anul 2009, parte componentă a Programului de Promovare a Cercetării. În cadrul secțiunii Lumen Academic vor fi selecționate lucrări realizate de cercetători cu titlul științific de doctor ce provin din universități din țară sau străinătate, institute de cercetări sau alte instituții a căror activitate este dedicată cercetării științifice. Prin excepție în această categorie vor fi acceptate lucrări ale cercetătorilor fără criteriul limitei de vârstă.

Domeniile de cercetare vizate pentru acest program sunt asistența socială, sociologia, politologia, psihologia, filosofia, științele juridice, științele economice, lingvistica, literatura, istoria, marketing-ul și comunicarea, studiile europene, jurnalismul, teologia etc.

Acest program se realizează în baza principiului cofinanțării, Asociația Lumen acoperind între 30% și 60% din costurile aferente cheltuielilor de editare, în funcție de calitatea lucrărilor, valoarea științifică și care presupun premiza unui succes editorial. Selecția lucrărilor trimise în cadrul acestui program se va realiza în baza referatelor de la teza de doctorat.

Volumul sau cercetarea propuse spre editare trebuie să utilizeze în mod obligatoriu bibliografie internațională de referință, în principal în limba engleză cu o cota de cel puțin 30% din bibliografia totală, din care este indicat ca macar 2 titluri să provină din publicații indexate ISI. În acest sens menționăm că Editura Lumen găzduiește editorial Revista de Cercetare și Intervenție Socială în numele Universității „Al. I. Cuza” și a Holt România, publicație indexată ISI

Thomson. Citarea altor cărți publicate anterior la editura noastră, deși nu este obligatorie, denotă interesul autorului pentru Editura noastră și justifică alegerea acesteia pentru publicarea propriei cercetări.

Materialele pentru selecție vor fi însoțite de un Curriculum Vitae al autorului, o Scrisoare de motivație cu privire la publicarea în cadrul Editurii Lumen, în care să se prezinte argumentele considerate de autor semnificative pentru acceptarea la publicare și motivul alegerii Editurii Lumen, un rezumat al materialului în limba română și engleză ce vor fi publicate pe pagina de internet a Editurii Lumen, în cataloagele proprii, propuse spre indexare internațională etc. Acestea se vor trimite pe adresa: [edituralumen@gmail.com](mailto:edituralumen@gmail.com) cu mențiunea pentru Programul de Promovare a Cercetării, secțiunea Lumen Academic.

Scopul: Stimularea cercetării științifice universitare prin promovarea rezultatelor acestora.

Obiectivele Programului Lumen Academic au în vedere promovarea a cel puțin 15 lucrări valoroase realizate de cadre didactice din mediul universitar, cercetători, specialiști în diferite domenii, precum și promovarea acestora către un public de cel puțin 1000 de persoane interesate cu privire la rezultatele cercetării autorilor selectați.

## **Programul de Promovare a Cercetării**

### **Filosofia programului**

Programul de Promovare a Cercetării a fost promovat începând cu anul 2004 sub denumirea Programul de Promovare a Tinerilor Cercetători, având inițial trei sesiuni anuale, actualmente desfășurându-se pe patru secțiuni fiecare cu sesiuni proprii. Acest program se desfășoară în baza principiului cofinanțării, Asociația Lumen acoperind între 30% și 65% din costurile totale aferente editării cărții. Selecția lucrărilor se face de către un comitet de referenți în baza principiului Blind Peer Review. Referenții Editurii Lumen sunt cercetători cu titlul științific de doctor sau doctoranzi, provenind din universități, institute de cercetare sau organizații nonguvernamentale, din țară și din străinătate, editura noastră asigurându-se astfel de competențele referenților pentru fiecare domeniu de analiză în parte.

Programul de Promovare a Cercetării cuprinde patru secțiuni principale: Lumen Trepte către Excelență, Lumen Microcercetări, Lumen Academic și Lumen Tineri Cercetători.

În cadrul secțiunii *Lumen Trepte către Excelență* sunt așteptați să participe tineri cercetători din mediul universitar, preuniversitar sau de cercetători cu vârsta de până la 35 de ani, care nu sunt înscriși la studii doctorale și nu au titlul științific de doctor. Sunt vizați în această categorie în mod deosebit promovarea a proaspeților absolvenți de studii universitare sau a programelor masterale, care pot participa inclusiv cu lucrările de licență sau disertație, acestea fiind acceptate în cazul în care calitatea științifică și modul de redactare dovedesc maturitate intelectuală și valoare științifică deosebite.

Pentru secțiunea *Lumen Microcercetări* sunt așteptate studii și rapoarte, referate susținute în cadrul programelor doctorale etc. care să prezinte ipoteze, rapoarte parțiale, rezultatele sau concluziile unor cercetări. Sunt admise eseuri sau alte tipuri de articole cu directă referire la științele socio – umane (asistență socială și sociologia, științe politice și juridice, științele educației și psihologie, filosofie) și evidentă calitate științifică.

În cadrul secțiunii *Lumen Academic* vor fi selecționate lucrări realizate de cercetători cu titlul științific de doctor sau cel puțin înscriși la doctorat provenind din universități din țară sau străinătate, institute de cercetări sau alte instituții a căror activitate este dedicată cercetării științifice. Prin excepție în această categorie vor fi acceptate lucrări ale cercetătorilor fără criteriul limitei de vârstă.

În cadrul secțiunii *Programul de Promovare a Tinerilor Cercetători* sunt așteptați tineri cu vârstă de până în 40 de ani care nu au titlul de doctor dar care activează în domeniul cercetării științifice sau au activitate didactică (preparatori, asistenți universitari, etc.), atât la nivel național, cât și la nivel internațional. În această secțiune pot fi publicate cercetări proprii, referate susținute în cadrul programului doctoral sau diferite rapoarte de cercetare.

Programul de Promovare a Cercetării este lansat pornind de la o nevoie reală a societății actuale, de a promova tinerii și mai precis tinerii care excelează în domeniul științifice și /sau academice.

În cadrul acestui program au părut până în prezent peste 180 de titluri de carte a unor tineri cercetători din România, Republica Moldova, Belgia, Anglia, Statele Unite ale Americii, Franța, Olanda.

Programul de Promovare a Cercetării are caracterul unei selecții și nu a unui concurs propriu-zis. Lucrările care îndeplinesc standardele științifice necesare publicării, vor fi acceptate de comisie spre publicare.

Scopul Programului de Promovare a Cercetării realizat în cadrul Editurii *Lumen* urmărește promovarea excelenței științifice în rândul cercetătorilor atât din România cât și din străinătate.

Obiectivele programului nostru au în vedere aducerea anuală la cunoștință publicului de specialitate a unui minim de 30 de lucrări de cercetare valoroase, realizate de tinerii din țară și străinătate și informarea unui număr de cel puțin 100 000 de persoane interesate de domeniile socio-umane, din întreaga țară, a rezultatelor cercetărilor tinerilor implicați în proiect.

## **Programul Editorial Lumen Microcercetări**

### **Filosofia programului**

Acest program este o componentă a Programului de Promovare a Cercetării fiind destinată publicării unor microcercetări în volume, de preferință colective, realizate de tineri doctoranzi și alți absolvenți de învățământ superior implicați în diverse domenii ale cercetării științifice. Domeniile de publicare sunt asistența socială, filosofie, psihologie, științe politice, științele educației, istorie, marketing și comunicare, științe economice etc.

Publicul țintă vizat pentru acest program cuprinde tineri cu vârsta de până în 35 de ani angajați în studiul cercetării științifice. Până la această dată au apărut peste 30 de volume colective în care au fost publicate microcercetări pe diferite domenii științifice.

Sistemul de selecție al articolelor destinate publicării în cadrul Programului Editorial Microcercetări se face după metoda Blind Peer-Review, fapt care asigură gradul înalt de specific științific al articolelor propuse spre publicare.

Scopul Programului editorial de Microcercetări realizat în cadrul Editurii Lumen urmărește promovarea excelenței științifice în rândul tinerilor cercetători din țară și străinătate.

Obiectivele programului nostru au în vedere aducerea anuală la cunoștință publicului de specialitate a unui minim de 4 volume colective de cercetare valoroase, realizate de tinerii din țară și străinătate și informarea unui număr de cel puțin 100 000 de persoane interesate de domeniile socio-umane, din întreaga țară, a rezultatelor cercetărilor tinerilor implicați în proiect.

## Rezultatele cercetării

### Evidențierea dimensiunii inovative aduse în practicile de formare online

Această evidențiere se va face din următoarele perspective:

#### Gradul de inovativitate adus de proiect și concordanța acestuia cu misiunea organizației ca tot unitar

Sunt obiectivele proiectului în concordanță cu misiunea generală a organizației?  
Elementele de inovativitate aduse de proiect sunt în concordanță cu misiunea organizației?

Misiunea organizației este trasată de fondatorii acesteia în cazul organizației private, și de legiuitor în cazul celei publice, și vizează realizarea unui obiectiv central, al unei idei forță, o viziune asupra viitorului, pe care organizația încearcă să o creeze și să o pună în aplicare. Definirea misiunii reprezintă corelarea scopurilor statutar declarate, în realizarea cărora organizația este angajată, pe care le urmărește prin programele și proiectele sale, și în realizarea cărora sunt direcționate majoritatea resurselor organizației (Sandu A, 2004).

Misiunea organizației poate fi îndeplinită, numai când atât membrii, cât și personalul și voluntarii organizației aderă la ideea forță care a stat la baza fondării organizației, și identifică ca fiind valori reale valorile care stau la baza constituirii unei organizații (Sandu A, 2004). Îndeplinirea unor “*scopuri*” este corelată cu existența și identificarea unor *valori, sociale, culturale, etc* care trebuie apărute și promovate.

Derivând din misiunea organizației, obiectivele acesteia reprezintă o primă operaționalizare a ideii forță care constituie misiunea organizației. Aceasta este reprezentată de regulă de o idee forță generică, care a motivat fondatorii să pună bazele organizației. Transpunerea în planul social se realizează printr-o primă operaționalizare, sub forma constituirii obiectivelor.

Obiectivele strategice ale organizației trebuie direct corelate cu scopurile organizației (Sandu, 2004). Obiectivele particulare (numite uneori și operaționale) sunt în general derivate din cele strategice și urmăresc îndeplinirea parțială a obiectivelor strategice, în conformitate cu situația concretă din mediul social, economic, etc.

Asociația Lumen s-a constituit în anul 2001 din dorința de a promova dezvoltarea socială și personală a indivizilor, promovând diferite activități cu caracter social, cultural, educațional și umanitar. În cadrul Asociației Lumen au fost create de-a lungul timpului mai multe centre precum: Centrul de Dezvoltare Organizațională, Centrul pentru Educație Multidimensională, Centrul pentru Cercetare Transpersonală și Filosofia Religiiilor, Centrul pentru Cercetare Acțiune, Centrul de Resurse în Asistență Socială, Centrul Editorial reprezentat prin Editura Lumen.

Asociația Lumen prin intermediul centrelor componente a susținut cercetarea științifică și excelența culturală, fapt demonstrat prin apariția a numeroase volume ce prezintă rezultatele unor cercetări științifice valoroase, cărți de cultură cu un ridicat nivel de impact asupra cititorilor, susținerea unor publicații naționale și internaționale de renume. Prin programele sale Asociația Lumen a sprijinit ascensiunea personală și profesională a majorității autorilor care au publicat în cadrul centrului Editorial, fapt dovedit prin revenirea continuă a unui număr mare dintre autorii au publicat la Editura Lumen.

Asociația Lumen derulează programe de formare în domenii sociale, culturale, educaționale și de susținere a persoanei în dezvoltarea sa centrate pe excelență și apreciere.

De asemenea specialiștii din cadrul Asociației Lumen oferă, la cerere, consultanță de susținere a celor care doresc să desfășoare activități în domenii apropiate celor desfășurate de Asociația Lumen prin intermediul centrelor noastre.

Centrul de Training și Consultanță Lumen a apărut în anul 2009 prin reunirea programelor de consultanță, formare profesională, de training, mentoring, coaching, organizarea de seminarii și conferințe tematice derulate de specialiștii Asociației Lumen în parteneriat cu diverse instituții științifice, educaționale sau culturale. Beneficiind ca organizație de o vastă experiență anterioară de 7 ani în domenii precum managementul proiectelor, dezvoltarea organizațională, asistență socială, dezvoltare personală, dezvoltare culturală, promovarea brandului personal și de firmă, programe de și pentru tineret, centre virtuale de resurse, specialiștii Asociației Lumen propun o serie de programe de formare și specializare (training, mentoring, coaching și consultanță) în domenii de vârf ale practicii sociale.

Filosofia Centrului de Training și Consultanță Lumen promovează o viziune centrată pe succes, pornind de la o serie de principii construcționiste. Parte dintre acestea scot în evidență faptul că organizațiile ca și indivizii se dezvoltă prioritar pe acele domenii valorizate pozitiv. Totodată programele oferite de Centrul de Training și Consultanță Lumen susțin transformarea convențiilor sociale stricte în relații de parteneriat pentru performanță atât la nivel organizațional cât și la nivel inter-individual.

Față de numărul mare obiective generale și specifice ale organizației, obiectivele proiectului „Centrul Virtual de Training și Consultanță” se încadrează în direcția generală a Asociației Lumen și anume promovarea dezvoltării sociale și individuale a tinerilor. Obiectivele proiectului vizat în prezenta cercetare permit dezvoltarea socială a indivizilor prin formare profesională în domenii de actualitate (formarea profesională, dezvoltarea organizațională și comunicarea și relațiile publice). Deoarece obiectivele proiectului se referă la segmentul reprezentat de tineri în timp ce obiectivele generale ale organizației fac referire la tineri rezultă o concordanță în ceea ce privește grupurile țintă și acum vom vedea și o concordanță cu proiectele derulate anterior de organizație.

Elementele inovative ce au fost puse în evidență la analiza obiectivelor și anume promovarea centrării pe succes și pe afirmativitate sunt în corelație cu conceptul de dezvoltare socială și personală care implică inclusiv valorizarea potențialului creativ al beneficiarilor.

### **Impactul proiectului asupra beneficiarilor din perspectiva inovativă**

Dacă beneficiarii au învățat ceva nou?

Ce au învățat nou beneficiarii?

Dacă beneficiarii au aplicat noile competențe?

Față de itemul propus „dacă proiectul a avut vreun impact din perspectiva inovativă” observăm că acesta a adus inovativitate față de grupul țintă (tineri din organizații nonguvernamentale pentru tineret) participant la „Centrul Virtual de Training și Consultanță Lumen”. Beneficiarii au fost susținuți în a-și însuși noțiunile eferente utilizării programului Moodle. Utilizarea acestui program precum și informațiile transmise cu ajutorul acestuia a facilitat accesul la diverse informații oferite din punct de vedere teoretic, atât în format pdf. cât și audio-



vizual. În urma conversațiilor neoficiale avute cu beneficiarii acestui program aceștia au afirmat că experiența participării la aceste traininguri online i-a ajutat în identificarea de căi mai accesibile de obținere a informațiilor de pe internet. De asemenea aceștia susțin că au putut realiza mai ușor un mix de informație oferit prin platforma Moodle atât pe cale vizuală (documente) cât și audio-vizuală (clipuri). Mare parte dintre participanți au aplicat noile cunoștințe în diferitele medii din care provin, precum în susținerea de seminarii informative sau traininguri pe diferite teme, în realizarea de proiecte etc.

### **Inovativitatea obiectivelor propuse în cadrul proiectului**

Dacă obiectivele aduc noutate?

Care este noutatea adusă la nivel de obiective?

Pentru ce domeniu/arie/grup țintă această noutate este utilă?

Față de itemul „dacă obiectivele proiectului propus aduc noutate” rezultatul cercetării este favorabil pentru obiectivul numărul 2 din proiectul “Centrul Virtual de Training și Consultanță”: “Un număr de cel puțin 30 de tineri implicați în organizații de și pentru tineret vor forma în perioada derulării proiectului competențele și abilitățile de management centrat pe succes și apreciere în cadrul ONG-urilor” – datorită faptului că nu au fost evidențiate în cadrul unei căutări online după sintagma cheie “training apreciativ pentru tineri” alte răspunsuri decât cele referitoare la proiectul studiat. În general abordarea metodelor apreciative în România constituie un element de noutate, acestea fiind introduse de prima dată de către cercetătorul Ștefan Cojocaru (2005) în domeniul practicii asistenței sociale. În acest domeniu există programe de formare inclusiv la nivel universitar, dar deocamdată nu au fost extinse în domeniul organizațiilor de și pentru tineret. Metodele apreciative au fost definite de către Cooperrider (1997) ca fiind o modalitate discursivă și transformațională de înalt nivel în vederea eliberării forțelor creatoare și pozitive existente în interiorul unei organizații, bazată pe presupuziția că sistemele umane sunt create prin imaginarea lor de către cei care trăiesc și lucrează în interiorul acestora (2005).

Față de obiectivul numărul 3 “Un număr de cel puțin 30 de tineri implicați în activitatea unor Organizații de și pentru Tineret, își vor însuși într-un interval de

1 lună, cunoștințele și abilitățile necesare pentru a se afirma ca tineri de succes în cadrul unor organizații centrate pe performanță” precizăm existența anterioară a unor programe care vizează dezvoltarea abilităților și cunoștințelor specifice necesare pentru ca tinerii să se afirme ca persoane de succes precum conferința “Tineri de Succes” organizată de Sindicatul Studenților din Cibernetică, București. De asemenea descrierea unor programe de succes în organizații sunt identificabile în literatura de specialitate de exemplu cele prezentate la Olimpiadele comunicării. Elementul de inovativitate constă din punctul nostru de vedere în corelarea dintre succesul individual al tinerilor și centrarea pe performanță a organizației. Obiectivul se corelează astfel cu obiectivul anterior și anume centrarea pe valorizarea succesului individual în mediul organizațional și construirea managementului organizațional pornind de la proiecțiile de succes ale indivizilor.

Obiectivul numărul 4 presupune că la sfârșitul perioadei de derulare a proiectului 12 tineri vor acționa ca formatori locali fiind capabili să propună propriile sesiuni de traininguri și formare directă și/sau online atât pentru propriile ONG-uri cât și pentru altele din comunitatea din care fac parte. Acest obiectiv vizează replicarea proiectului în comunitățile locale, constituind un element de performanță. Astfel obiectivul constituie o adaptare la specificul proiectului a elementelor de succes din alte proiecte educaționale desfășurate de organizația evaluată sau alte organizații și care vizează transferul de competențe către membrii comunităților locale prin intermediul replicatorilor locali.

Am lăsat spre final obiectivul numărul 1 “Un număr de cel puțin 30 de tineri membri ai unor organizații de și pentru tineret, își vor forma, în timpul derulării proiectului, competențe și abilități de creare și gestionare a imaginii ONGT din care fac parte” deoarece acesta nu prezintă din punctul nostru de vedere elemente distincte de originalitate având în vedere existența clară a unei nevoi de promovare a organizațiilor de tineret și programelor acestora, ce a fost operaționalizată în proiectul de față. Totodată obiectivul viza conformarea proiectului la cerințele finanțatorului care solicita expres realizarea de proiecte ce vizează comunicarea și formarea în mediul online.

Corelarea dintre dezvoltarea organizațională și formarea personală și socială a membrilor acesteia poate fi considerat un element de originalitate, dat de rezultatele vizate de a fi obținute în cadrul proiectului.

### **Gradul de inovativitate în selectarea grupului țintă**

--

Este grupul țintă selectat într-o manieră inovativă?

În ce costau elementele de inovativitate în selecția grupului țintă?

Grupul țintă al proiectului “Centrul virtual de Training și Consultanță” este reprezentat de “cel puțin 30 de tineri din județele Suceava, Botoșani, Iași, Vaslui, Neamț” (extras din cererea de finanțare a proiectului “Centrul Virtual de Training și Consultanță”). Selecția grupului țintă este condiționată de specificul finanțatorului la care a fost aplicat proiectului (Ministerul Tineretului și Sportului). Alegerea persoanelor incluse în proiect prin depunerea online a unei Scrisori de intenție și a unui Curriculum Vitae este o practică uzuală în cadrul programelor de formare, cu precădere a celor care se desfășoară în mediul online. Această modalitate permite o accesibilitate ridicată a potențialilor beneficiari pentru aplicarea la astfel de traininguri virtuale. Chiar dacă sub acest aspect proiectul nu-și revendică o prioritate inovativă, metoda de selecție vizează în sine promovarea noutăților tehnice și a noilor modele comunicaționale, putând fi considerată de asemenea ca o tehnică inovativă.

### **Gradul de inovativitate a rezultatelor obținute**

Pot fi evidențiate rezultate inovative?

Care sunt rezultatele inovative identificate?

În ce domenii de interes ale proiectului sunt identificate aceste noutăți?

În ce domenii pot fi extinse aceste noutăți?

Rezultatele inovative pot fi evidențiate prin analiza produselor proiectului (cursurile eferente celor 4 traininguri de formare și raportul de evaluare a proiectului „Centrul de Training și Consultanță”) și opiniile participanților, precum și implicarea acestora în obținerea rezultatelor inovative. Dintre rezultatele proiectului pentru care am putut aprecia efectiv gradul de inovativitate ne vom referi la Campania „E Rândul Tău”, care s-a realizat în cadrul proiectului „Centrul Virtual de Training și Consultanță”. Pe parcursul

derulării acestei campanii s-a ajuns la concluzia necesității implicării civice a tinerilor din cadrul ONG-urilor propunându-se înființarea unui „Centru de Voluntariat”. Rezultatele detaliate ale mesei rotunde vor fi prezentate în cadrul subcapitolului „Rezultatele Campaniei E Rândul Tău!”. În ceea ce privește domeniile de interes ale proiectului aceste noutăți facilitează atingerea obiectivului 5 din proiectul „Centrul de Training și Consultanță Lumen”, și anume cel de formare de multiplicatori în regiunea Nord Est a României. Aceste noutăți pot fi extinse în domenii precum programele de implicare civică, la dezvoltarea ONG-urilor din domenii precum social, cultural, antreprenorial, educațional etc.

**Elementele de noutate aduse de proiect ce pot fi transferate în alte proiecte și programe ulterioare (elemente de repetabilitate și sustenabilitate)**

Există elemente de noutate și inovativitate care pot fi adaptate și utilizate în alte proiecte asigurând astfel multiplicarea rezultatelor;

Care sunt aceste elemente?

În ce domenii pot fi transferate?

Elementele de noutate și inovativitate care pot fi adaptate și utilizate în cadrul altor programe pot fi: metodele apreciative în practicile educaționale online, modalitatea de structurare a informațiilor în cadrul programelor online. Utilizarea metodelor apreciative în România este relativ cunoscută în domeniul serviciilor sociale datorită eforturilor de promovare a domeniului realizate de cercetătorul Ștefan Cojocaru (Cojocaru, 2005). Cu toate acestea, metodele au rămas aproape necunoscute în sfera economicului, cu precădere a managementului corporatist și a antreprenoriatului (Brown, 1996), în domeniul consultanței pentru dezvoltare organizațională, a leadershipului (Bunker 1990) și a tehnicilor de formare (Madid, 2008). Toate aceste domenii fiind zone de interes ale cercetătorilor din domeniul Appreciative Inquiry de pe plan mondial. La nivelul comunității științifice de referință în domeniul Appreciative Inquiry – a Metodelor Apreciative se pune accentul pe rolul globalizant al internetului și pe importanța comunicării online între specialiști ridicată până la nivelul de a se realiza lucrările Congresului Mondial prin transmisie online – de tipul

videoconferință – care permite cercetătorilor și practicienilor din întreaga lume să participe la acest eveniment. Cu toate acestea programele de formare online în domeniul metodelor apreciative sunt rare pe plan mondial și inexistente în țara noastră.

Seminariile apreciative (Sandu, 2009b) sunt în general o andragogie care pornește de la identificarea pozitivului și a resurselor reciproc transformatoare atât a cursanților cât și a formatorilor prin stimularea creativității colaborative. Educația nu este doar un simplu „act de descoperire” pe care o realizează cursantul ghidat fiind de formator. Ea poate fi privită ca o cercetare (inquiry) și-n același timp o „sărbătoare a descoperirii” (research as celebration). Stimularea potențialului interogativ al cursantului se poate realiza pornind de la principiul conform căruia un sistem evoluează în direcția în care sunt formulate întrebările în cadrul său. Construcția unor seminarii apreciative pornește de la identificarea potențialului creativ și cotransformator al cursanților și mai puțin a cunoștințelor relevante pe care aceștia le posedă. Identificarea pozitivului în cunoaștere ia forma valorizării experiențelor de succes în învățarea colaborativă, a momentelor în care cursanții au avut succes în învățare și a strategiilor care au determinat acest succes. În aceste condiții actul educațional este pentru noi un proces de „împuternicire” (empowerment) a tuturor celor implicați. Acest proces vizează transferul strategiilor de succes pe care cursanții și formatorul le-au identificat în diverse situații de învățare către noul context formativ.

Stimularea participării cursanților se realizează prin transformarea „grupului centrat pe sarcina învățării” într-o echipă care învață. Înlăturarea cadrelor formale specifice unui proces educațional clasic și accentul pe factorul ludic al învățării inclusiv prin tehnica jocului de rol, sau a altor metode de stimulare a învățării în grup cu preponderent caracter ludic transformă actul învățării într-o „sărbătoare a descoperirii” și contextul învățării „în cel mai bun cadru” de auto-actualizare a potențialului creativ. Formarea competențelor este privită în pedagogia apreciativă ca un proces de trecere succesivă prin etapele de identificare a strategiilor de succes și experiențelor pozitive, proiectarea modului specific de utilizare a competențelor printr-un act co-transformator și ludic și aplicarea și aplicarea competențelor în domeniul în care „acestea funcționează cel mai bine pentru noi”.

În introducerea metodelor apreciative în educație un model poate fi „centrarea colaborativă pe sarcină”, adică identificarea unei sarcini motivante pentru cursanți care să fie realizate în echipe, evaluarea colegială apreciativă, etapă în care colegii din echipă vor evidenția elementele pozitive de succes, de originalitate, inovativitate etc. al fiecărui coleg și nu în ultimul rând transformarea învățării în cercetare prin selectarea unei sarcini de lucru care să implice descoperirea și producerea noului.

Un alt element specific al seminariilor apreciative (Sandu, (c), 2009) îl constituie poziționarea diferită față de elementele cunoscute (recadrare acestora) înțelegerea diferită a elementelor simbolice și depășirea convențiilor interpretative care limitează cunoașterea la o singură direcție. Pretextul declanșării cercetării colaborative apreciative poate fi analiza sistematică și apreciativă a unui eveniment (prin aceasta se poate înțelege orice: de la un eveniment social, politic până la analiza unui film, elaborarea unui eseu, a unei cercetări. Un alt element de recadrare apreciativă utilizată de noi, este sesiunea de discuții libere centrate pe afirmarea pozitivului. Studenții sunt încurajați să exploreze orice element de noutate care îl consideră semnificativ în condițiile propriilor experiențe anterioare. Pretextul discuției poate fi orice element al experienței cotidiene, propriile situații de succes, o nouă abordare a unei tematici, a unui context social, etc. Pretextul declanșării cercetării colaborative apreciative reprezintă „cadru ludic” pe care noi îl denumim „contextul învățării”. Acesta poate fi explicit conturat ca un obiectiv al seminarului, rezervându-se un timp de lucru pentru dialogul apreciativ, sau poate constitui cadrul general al seminarului, când tematica abordată se construiește treptat prin dialogul dintre cursanți și formator. Tema dialogurilor apreciative se alege pornind de la propunerile cursanților. Dialogul este astfel orientat pentru ca studenții să poată „descoperi” elementele de noutate și să le aprecieze ca fiindule proprii, încurajându-i să conține demersul interpretativ, orientat către descoperirea unor noi elemente semnificative și creative în domeniul studiat.

Trainingul și/sau coachingul apreciativ are drept caracteristică focalizarea pe elementele care îmbogățesc și realizează o împuternicire (empowerment) a participanților sau așa cum spune Gray Espedal se bazează pe o refrazare (reodornare a discursului) capabilă să motiveze cursanții să găsească ei înșiși noi abordări (2008).

În ceea ce privește modalitatea de structurare a informațiilor pentru programele de formare online, aceasta a ținut cont de specificul învățării construcționiste și anume utilizarea elementelor de învățare de grup sub formă de bloguri, forumuri și chat room-uri, transmiterea informațiilor pe canalele senzoriale auditiv, vizual și stimularea canalului kinestezic prin exerciții propuse cursanților. Transpunerea unui training din formatul convențional în formatul online necesită creativitate în vederea atingerii acelorași performanțe formative. Un astfel de element de inovativitate este dat de derularea simultană a unui curs în format fizic în același timp cu unul virtual, fapt care permite transferarea de cunoștințe și abilități de la un modul de formare la altul, lucru ce susține o mai complexă dezvoltare a participantului.

## **Evidențierea dimensiunii comunicaționale din perspectiva „virtualizării spațiului social” adus de practicile de formare online utilizate**

În această cercetare ne vom centra atenția în mod deosebit pe acele elemente semnificative date de modalitățile de învățare la adulți, atât din perspectivă fizică cât și din perspectivă virtuală. Ne propunem să aducem în atenția cititorului acele elemente inovative care definesc actualmente modul de formare și învățare la adulți, precum și aspectele funcționale sau disfuncționale aduse de formarea adulților în mediul online.

Procesul de andragogie poate fi definit ca:

- știința care se ocupă cu metodele de educație a adulților;
- domeniu de cunoaștere și practică socială al cărui obiect specific este ajutorul educativ în folosul adulților;
- forma de învățare facultativă pentru adulți (Stretean et al., 2002:4)

Principiile de bază ale andragogiei moderne pun în mod deosebit accent pe următoarele dimensiuni:

### **Stiluri persoanele de învățare**

- Vizuală
- Auditivă
- Kinestezică (Davies, 2009)

### **Stiluri de învățare în grup**

- Învățare experiențială (learning by doing)
- Învățare participativă (group learning - lucrul în grup) (Davies:2009)

### **Aspectul funcțional al învățării – formarea de competență în care este importantă informației)**

- aspectul socializant
- satisfacerea nevoii de formare
- satisfacerea nevoii de socializare a indivizilor și de apartenență la grup
- satisfacerea nevoii de recunoaștere

### **Aspectul pragmatic**

Aspectul pragmatic al unităților de competență transmise în cadrul programelor de formare (utilitatea acelor informații și posibilitatea de a fi transpuse ulterior la locul de muncă)

### **Valorizarea și aprecierea**

Aspecte de valorizare și apreciere a cursanților implicate în programele de formare

### **Latura explorativă**

Aspectul explorativ prin care cursantul este susținut să descopere noi elemente de învățare (acest tip de susținere explorativă se face prin procesul peer to peer – de la egal la egal)

Pe plan global se impune actualmente sintagma de „andragogie construcționistă” care propune implementarea procesului de învățare, comunicare și formare la adulți ca parteneriat în dezvoltarea ambelor părți. Campbell și Kinsella (apud Sandu:2009) consideră că viziunea construcționistă propune un model prin care realitatea este creată în procesul de comunicare și cu instrumentele limbajului, fiecare individ influențând și modelând răspunsurile celorlalți.

Într-o prezentare succintă a caracteristicilor persoanelor care învață eficient, Harpe, Kulski și Radloff (1999) arată că o persoană care învață eficient:

- Are scopuri clare privitoare la ceea ce învață,
- Are o gamă largă de strategii de învățare și știe când să le utilizeze,
- Folosește resursele disponibile în mod eficace,
- Știe care îi sunt punctele forte și punctele slabe,
- Înțelege procesul de învățare,
- Își controlează sentimentele în manieră adecvată,
- Își asumă responsabilitatea pentru procesul lor de învățare și
- Își planifică, își monitorizează, își evaluează și își adaptează procesul de învățare.

Procesul de andragogie construcționistă este strâns relaționată de parteneriatul în educație, promovat de Varona Madrid, care argumentează necesitatea unei colaborări centrată pe egalitatea dintre formator și cel format. Această egalitate colegială se manifestă atât la nivelul transmisiei de informație (învățare reciprocă), cât și în plan de statusuri sociale instituite în procesul învățării. Egalitatea colegială este acel proces care valorizează competența sectorială și valoarea umană a interlocutorului și se utilizează de cele mai multe ori în mediile



academice, științifice, educaționale și profesionale. Formatorul este partenerul cursantului, îi oferă susținere și-i valorizează reușitele, transferându-i astfel un nivel ridicat de stimă de sine precum și un spațiu de socializare propice dezvoltării personale și profesionale. Astfel procesul de educație al adulților se bazează pe un parteneriat permanent, în care rolul central îl au deopotrivă cursanții și formatorii în aceeași măsură ca echipă.

În proiectul propus spre evaluare a fost utilizat în cadrul realizării platformei virtuale programul Moodle. Din punct de vedere tehnic cât și al accesibilității, acest program este bazat pe pedagogia construcționistă, așa cum reiese și din declarația oficială a dezvoltatorilor, ca fiind un modul dinamic centrat pe învățarea online. Sistemul de formare și comunicare online asigură cursantului accesul la o categorie largă de informații vizuale, auditive și kinestezice, conform Modelului AVK. Acest model presupune îmbinarea stilurilor de învățare: auditiv, vizual și kinestezic – sau învățarea prin ascultare, învățarea prin vizualizare și învățarea experiențială – într-un singur modul de formare și comunicare.

Conform declarației de pe propriul site, [www.moodle.com](http://www.moodle.com), acest program are un design destinat a veni în ajutor formatorilor care doresc să creeze cursuri de calitate. Acest soft este accesibil atât pentru universități, școli, organizații precum și pentru formatori independenți. Conform Nastasia Covaci unii văd e-comunitatea ca un debușeu de comunicare pentru cei ce nu se simt în largul lor când comunică în lumea reală sau ca pe o formă de psihoterapie”.

Williams (2005) definește în manualul de utilizare a softului Moodle pentru profesori și traineri conceptele de constructivism și construcționism și modul în care acestea sunt utilizate în construcția viziunii pedagogice ce a stat la baza creării softului numit. Învățarea, spune autorul, este mult mai ușoară dacă informația este transferată de la nivel auditiv și respectiv vizual, la cel experiențial (dimensiunea construcționistă a softwear-ului, conform autorului). Acesta continuă arătând că învățarea se bazează pe experiență de grup și pe definirea în grup a semnificației termenilor, de la cel mai simplu cum este cel de „ceașcă” până la cel complex cum este cel de „softwear educațional” – ceea ce reprezintă dimensiunea constructivistă a programului.

Proiectul „Centrul Virtual de Training și Consultanță” a fost implementat cu ajutorul platformei Moodle. Prin intermediul acestui program implementatorii programului social au construit o interfață de comunicare între formator și cursanți postând atât materiale de natură teoretică precum și materiale de natură video-audio.

Platforma Moodle utilizată de Centrul Virtual de Training și Consultanță a fost organizat pe 4 cursuri de formare online și anume:

- Formare de formatori centrată pe egalitate și parteneriat
- Dezvoltare organizațională centrată pe succes și apreciere
- Comunicare și Relații Publice la nivelul organizației
- Branding Personal – Self Branding

Toate cele 4 module formare online au avut în componența programei de studiu materiale teoretice, materiale video și audio însoțite de activități de însușire a noțiunilor transmise realizate prin: activități individuale, activități de grup, metode de învățare specifice învățării la adulți, precum metoda studiului de caz, metoda acvariului sau metoda mozaic.

Post evaluarea de față va cerceta în ce măsură pot fi realizate aceste metode în mediul online, în ce măsură putem discuta despre lucrul în echipă având în vedere că participanții la cursuri sunt mediați de un server, de o platformă tehnică dat și de timp socializant. Numim timp socializant acea interacțiune dintre indivizi care duce la realizarea coeziunii în grup, în care există interacțiune între indivizi și unde se poate apela la practicile clasice de formare, învățare și comunicare, toate acestea fiind extrapolate la nivelul tehnologiei online.

Menționăm că modulul de Formare de Formatori a fost dublat în plan fizic de un program de formare de Formatori, autorizat CNFPA, și a avut în componența sa un număr de 9 cursanți care au participat și la toate cele 4 cursuri virtuale. Din această perspectivă vom avea în vedere și analiza funcționalității platformei Moodle în dezvoltarea personală și profesională a participanților. De asemenea studiul de față urmărește în ce măsură noțiunile transmise în cadrul celorlalte trei module online au susținut sau influențat schimbarea comportamentală și atitudinală a cursanților.

În cadrul programului „Centrul Virtual de Training și Consultanță” a fost realizată de asemenea o Masă Rotundă sub denumirea „E rândul Tău” care a avut ca idee de bază dezvoltarea unei idei de program ce privește implicarea civică a tinerilor. La această activitate au participat atât participanți care au activat simultan atât ca participanți la cursul fizic cât și la cel virtual, precum și participanți ai modulelor de formare exclusiv online. Ne propunem în acest sens să analizăm diferențele comportamentale dintre membrii celor două categorii în legătură cu tema propusă de Masa Rotundă.

Soluții identificate în urma post evaluării:

- Utilizarea unui sistem de videoconferință / skype pentru diminuarea efectelor comunicării armate, care sunt produse de inexistența unui orar fix de accesare a cursurilor online propuse în cadrul platformelor virtuale de formare și comunicare
- Suplimentarea informațiilor online ce pot duce la perfecționarea continuă a adultului și transmiterea acestuia unui nou model de formare individuală
- Prezența formatorului mai accentuată în timpul orelor de formare și comunicare online ce poate duce la apropierea spațială a participanților la modulul de formare online
- Utilizarea Bloggingului și a Forumului pentru a accentua comunicarea interactivă atât dintre participanți, cât și dintre participanți și formatori
- Simularea comunicării de tip face to face prin intermediul forumului cu imagini ale participanților și interacțiune în timp real.

### **Impactul modalității de comunicare online asupra beneficiarilor proiectului**

Ce transformări în strategiile comunicaționale ale actorilor sociali implicați au putut fi puse în evidență?

Cum s-au manifestat aceste transformări în rândul actorilor sociali implicați?

Ce impact au avut aceste transformări comunicaționale în rândul beneficiarilor?

Strategiile comunicaționale ale actorilor sociale au putut fi observate în cadrul programului de formare desfășurat în mediul fizic, realizat de Asociația Lumen. Schimbările observate vizează în principal modalitatea de utilizare a informațiilor furnizate prin intermediul platformei de pe [www.centruldetraining.ro](http://www.centruldetraining.ro), și anume cele care ajută la însușirea combinată a stilurilor de predare a informațiilor prin intermediul canalelor auditiv, vizual și kinestezic. Clipurile video și materiale în format word sau pdf au facilitat însușirea cunoștințelor aferente învățării acestor canale de transmitere a informației, care ulterior au fost transpuse în mod practic în cadrul sesiunilor finale ale programului de formare desfășurat în mediul fizic.

### **Gradul de virtualizare comunicațională în rândul grupului țintă**

A existat fenomenul de virtualizare a comunicării în rândul grupului țintă?

Prin ce s-a evidențiat acest fenomen de virtualizare a comunicării?

Care au fost elementele funcționale ale actului comunicațional virtual în raport cu nevoile beneficiarilor?

Care au fost elementele disfuncționale ale actului comunicațional virtual în raport cu nevoile beneficiarilor?

Pe parcursul celor 4 module de training online cursanții au avut posibilitatea de a dezvolta comunicări interactive care au vizat fie o mai bună cunoaștere reciprocă între aceștia, fie schimburi de informații cu privire la teme și subiectele propuse pentru fiecare training online în parte. Schimbul de informații a fost facilitat cu ajutorul platformei Moodle care conține în structura sa o serie de aplicații precum forumul sau chatul care susține comunicare online în timp real între participanți. Efectele pozitive ale acestui tip de comunicare virtualizată a fost observat în cadrul mesei rotunde „E Rândul Tău” pe parcursul căreia participanții au avut un comportament degajat, dând semne de apropiere unul de celălalt. Mai mult de atât actul comunicațional online desfășurat anterior pe platforma centrului a ajutat la o mai ușoară generare a ideilor privind obiectivele activității „E Rândul Tău” și implicit ajungerea la un numitor comun și anume propunerea de înființare a unui Centru de Voluntari.

### **Gradul de atingere a rezultatelor prin intermediul tehnicilor online de formare?**

Au fost atinse rezultatele dorite prin intermediul obiectivelor?

Cum poate fi cuantificată rezultatelor?

Cum au ajutat informațiile transmise în mediul online pentru extinderea informațiilor transmise în cadrul trainingului clasic?

În urma desfășurării celor 4 traininguri online propuse în cadrul Proiectului „Centrul Virtual de Training și Consultanță” considerăm că obiectivele au fost

atinse. În acest sens dorim să detaliem rezultatele pentru fiecare obiectiv în parte. În ceea ce privește obiectivul numărul 1 și anume însușirea de abilități de creare și gestionare a unui ONG de către 30 de tineri, considerăm că acesta a fost atins fapt demonstrat de temele realizate de participanți îndeosebi în cadrul modului Comunicare și Relații Publice la nivelul organizației. Pe parcursul acestui program online au fost oferite o serie de informații utile cu privire la crearea imaginii unei organizații prin realizarea de știri de presă, comunicate, mapa de presă, realizarea de campanii. Relevante în acest sens sunt temele realizate de participanți care au vizat în mod deosebit transpunerea cunoștințelor teoretice în practică. Al doilea obiectiv a vizat însușirea de abilități și cunoștințe privind managementul centrat pe succes și apreciere. La fel ca și în cazul primului obiectiv, trainingul de Dezvoltare organizațională centrată pe succes și apreciere a facilitat deprinderea acestor competențe. Modalitatea online de furnizare a unui volum larg și diversificat de informație și totodată posibilitatea de a interacționa continuu atât cu ceilalți colegi cât și trainerii a ajutat la însușirea cu succes la noilor cunoștințe, mai ales că acestea reprezintă o noutate, trecându-se astfel de la informațiile despre managementul clasic la un management centrat pe succes și apreciere. În ceea ce privește ultimul obiectiv, acela de formare de multiplicatori, acesta a fost atins atât prin intermediul cursului de formare online cât și prin cursul de formare de Formatori, autorizat CNFPA: În acest sens s-a facilitat procesul de creare a unui număr de 55 de multiplicatori în urma participării la cursul online dintre care 9 participanți au obținut diploma de Formator autorizat CNFPA, în urma participării la cursul desfășurat în mediul fizic.

În ultimele sesiuni ale cursului desfășurat în forma clasică am putut observa utilizarea cu succes a unor informații care au fost transmise exclusiv în cadrul platformei [www.centruldetraining.ro](http://www.centruldetraining.ro).

### **Gradul de „virtualizare a instrumentelor, tehnicilor și metodelor” utilizate la îndeplinirea obiectivelor**

Au fost „virtualizate instrumentele, metodele și tehnicile” utilizate la îndeplinirea proiectului?

Care au fost elementele de virtualizare existente la nivelul instrumentelor, tehnicilor și metodelor utilizate?

Care dintre aceste elemente pot fi considerate funcționale la nivelul practicilor de formare și comunicare în mediul online?

Care dintre aceste elemente pot fi considerate disfuncționale la nivelul practicilor de formare și comunicare în mediul online?

Analizăm „virtualizarea instrumentelor, metodelor și tehnicilor” din punctul de vedere al adecvării acestora la mediul de comunicare online. Acest fapt s-a realizat prin intermediul platformei [www.centruldetraining.ro](http://www.centruldetraining.ro) care a facilitat transformarea metodologiei clasice de training într-una specific adaptată mediului online. În acest sens oferim ca exemplu exercițiile bazate pe discuții (debate) facilitate de existența unei platforme de chat sau forum, structuri ale platformei Moodle, care au susținut desfășurarea debate-urilor online în timp real. În trainingul desfășurat în mediul fizic metoda debate ajută la generarea de idei, soluții, identificarea și clarificarea punctelor de vedere, fapt transpus și în mediul online cu precizarea unor anumite diferențe. Ca exemplu ne putem referi la intermedierea comunicării prin mijloacele electronice de comunicare (calculator și rețea de internet) dar și la extinderea în timp a tehnicii, precum și „negarea distanțelor spațiale” inexistente în mediul online. Specificul comunicării „față în față” este înlocuit cu proximitatea virtuală, proces generat de interpunerea rețelei de internet și a echipamentelor de comunicare în procesul de comunicare.

## **Elementele de inovativitate**

### **Parteneriatul în formare**

Varona Madrid (2008), analizează în lucrarea sa conceptul de parteneriat educațional, proces prin care ambele părți ale procesului de formare beneficiază de o serie de satisfacții. Un accent deosebit pe pune pe elementele pozitive, pe strategiile de succes/învingător de care acesta dispune și totodată se dezvoltă acest parteneriat. Cel aflat în procesul de formare „preia puterea” (prin acel proces de empowerment) și care se integrează prin propriile forțe, prin intermediul propriilor povești de succes, a obiectivelor pe care și le propune, dar mai ales prin rezultatele pozitive pe care le obține. În această manieră obiectivele proprii devin tot mai înalte și tot mai dezirabile.

Conform cercetătorului McWhirter (cf. Foreman Adesina:1999) procesul de „empowerment” este acel proces prin care oamenii, organizațiile și grupurile care nu dețin putere asupra propriei vieți, sunt ajutați să devină conștienți de

volumul de putere pe care-l dețin și astfel putându-și dezvolta o serie de abilități și capacități prin intermediul cărora își controlează propria existență; de asemenea ei sunt ajutați să-și folosească puterea fără a atenta la drepturile și libertăților celor din jur ci mai mult de atât ei sunt susținuți în procesul de „ajutorarea” altor persoane vulnerabile pentru a devini „puternice”.

Amintim ceea ce Thatchenkery numea „abilitatea și capacitatea de a reconsidera realitatea, astfel încât să putem scoate la suprafață tot ce este mai bun în ceilalți și în mediul care îi înconjoară” (cf. Ponea, 2009). Autorul ne propune să vedem stejarul cel falnic încă din faza de ghindă” să redefinim cadrul unei situații date și să apreciem aspectele pozitive.

În practică acest obiectiv s-a realizat prin: cooptarea în echipa de traineri a 2 formatori care proveneau din același mediu organizațional cu marea parte a cursanților (Asociația Română de Supervizare din Domeniul Social). Un element reprezentativ parteneriatului este de dat de transformarea fiecărui cursant în trainer pentru colegii săi.

În mediul online participanții au avut ocazia de a-și propune și construi propriile programe de formare online (fapt care a constituit și un obiect al proiectului, în sensul de crearea de multiplicatori de programe de formare în rândul ONG-urilor).

Utilizarea unui discurs formativ - apreciativ din partea trainerilor. Pentru atingerea acestui obiectiv formativ dăm ca exemplu utilizarea metodei complimentelor (participanții la curs au fost invitați să facă complimente colegilor lor încă de la etapa de intercunoaștere a cursanților). Ulterior trainerii au insistat asupra utilizării în discurs a unui limbaj apreciativ prin sintagme precum „este extraordinar ceea ce ai realizat”, „genial” etc.

### **Stimularea participanților în utilizarea unui discurs formativ apreciativ**

S-a realizat prin imitația modelului trainerului în secvențele în care cursanții deveneau pe rând formatori cât și în secvențele de învățare în grup. Ambele secvențe pot fi transpuse în mediul online prin adecvarea expresiilor și a exemplurilor propuse cursanților. În acest sens oferim ca exemplu utilizarea în mediul online a unui clip care induce cursanților stare de bucurie prin calitățile sale artistice; a fost cazul clipului „Kseniya Simonova's Amazing Sand Drawing” în mediul online, iar mediul fizic propunerea colindei „Colindiță cu Codiță” de către unul dintre cursanți. Elementele de „celebration” (de sărbătorire) specifice metodelor anchetei apreciative au fost transpuse în programele de formare ca stimulare a stării de creativitate prin joc și prin bucuria de învățarea colaborativă.

### **Stimularea participanților să abordeze un stil de gândire și acțiune integrat în paradigma apreciativă și înlocuirea treptată a centrării pe problemă prin centrarea pe succes și apreciere**

Cursanții au fost susținuți atât în cursurilor online cât și pe parcursul programului de formare desfășurat în mediul fizic să-și însușească abilități și metode de gândire și practică bazate pe reformularea (reframing) a unei situații problemă într-o situație care necesită apreciere și o viziune transformativă. S-a urmărit transformarea elementelor negative în oportunități de învățare. Ca exemple reprezentative pentru acest aspect propunem compararea analizelor SWOT și SOAR pe cazuri concrete cu accent pe punctele slabe și pe amenințări și posibilitatea de transformare a acestora în oportunități și rezultate dezirabile, centrarea pe succes și apreciere.

### **Abordarea construcționistă prin învățare experiențială**

Abordarea integrată a tehnicilor de formare și cercetare clasice (mozaic, joc de rol, focus grup, interviu, chestionar) într-o singură secvență de formare. Din această perspectivă dorim să prezentăm ca exemplu utilizarea cu preponderență a tehnicilor joc de rol, focus grup, interviu și chestionar într-un mod unitar în cadrul metodei mozaic, utilizată ca tehnică principală în secvența de identificare a nevoilor de formare. Această practică inovativă a fost adecvată pentru mediul online prin sugerea către participanți de a realiza procesul de identificare a nevoilor de formare prin clipuri video (sub formă de focus grup, interviu sau joc de rol) dar și prin chestionare online sau propunerea de ghiduri de chestionar îmbinate cu analiza clipurilor propuse de colegi în camera de chat sau pe forum. Este important de menționat că aceste practici inovative nu sunt exclusiv pentru trainingurile online ci propunem să fie utilizate ca parte complementară a cursurilor de formare desfășurate în mediul fizic, mai ales pentru secvența de consultanță de partea practică cât și pentru partea de specializare postcertificare (postabsolvire). În cadrul unor astfel de secvențe de consultanță se încurajează participarea absolvenților și cursanților din diferite programe sau serii de formare, care vin în sesiunile online cu propria experiență aducând astfel un plus de valoare sesiunii la care participă.



## Recomandări

În urma derulării proiectului “Centrul Virtual de Training și Consultanță” au fost emise următoarele concluzii:

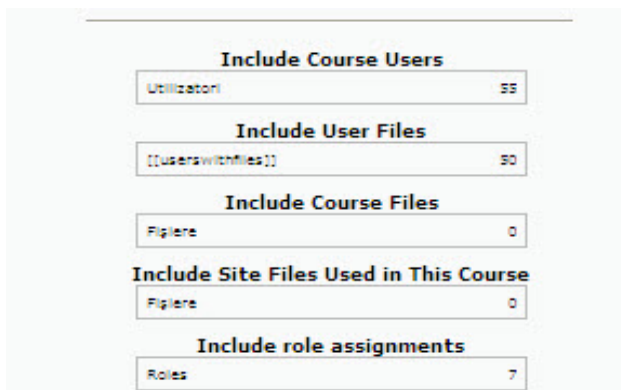
- utilizarea modalității online de parcurgere a trainingurilor și adaptabilitatea acestora la necesitățile actuale ale ONG-urilor constituie una dintre sursele de informare și modelare adresată în același timp unui număr mare de participanți;
- facilitatea accesului la informație prin intermediul platformei Moodle utilizată pe site-ul [www.centruldetraining.ro](http://www.centruldetraining.ro) a fost una dintre mecanismele care au asigurat ușurința și flexibilitatea comunicării și interacțiunilor online între participanți;
- aplicabilitatea temelor propuse prin intermediul celor 4 traininguri online prin intermediul “Temelor pentru acasă” a constituit un punct de atracție și de motivare a participanților;
- creșterea gradului de vizibilitate a ONG-urilor prin intermediul implicării unui număr ridicat de tineri activi din cadrul organizațiilor menționate;
- generarea de idei în vederea dezvoltării organizaționale centrată pe succes și apreciere în rândul organizațiilor din Nord-Estul Moldovei este o perspectivă care poate aduce inovații și creativitate în construirea mediului de formare;
- în cadrul mesei rotunde “E Rândul Tău” – implicare civică a tinerilor din ONG-uri s-au pus bazele fondării unei rețele regionale de centre de voluntariat pentru ONG-uri;
- participanții constituie o resursă extrem de importantă, motivată pentru a constitui un ONG independent destinat administrării regionale a voluntarilor din diferitele sfere de intervenție în spațiul social.

## Anexe

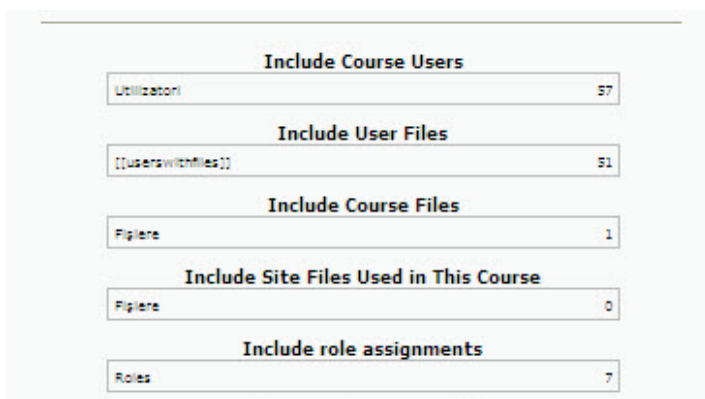
### Anexa 1: Graficele cu participanții la cursuri online

Prezenta anexă prezintă numărul de participanți la cursurile online desfășurate în cadrul proiectului Centrul Virtual de Training și Consultanță după cum urmează:

Dezvoltare organizațională centrată pe succes și apreciere



Formare de Formatori centrat pe succes și apreciere



Comunicare și Relații Publice la nivelul organizației de tineret

Include Course Users	
Utilizatori	55
Include User Files	
[[Userswithfiles]]	50
Include Course Files	
Fișiere	0
Include Site Files Used in This Course	
Fișiere	0
Include role assignments	
Roles	7

Branding Personal (Self Branding)

Include Course Users	
Utilizatori	55
Include User Files	
[[Userswithfiles]]	50
Include Course Files	
Fișiere	0
Include Site Files Used in This Course	
Fișiere	0
Include role assignments	
Roles	7

## **Anexa 2: Interviu apreciativ**

Apreciați activitatea proprie în cadrul proiectului Centrului Virtual de Training și Consultanță.

Descrieți pe scurt o experiență de succes în cadrul proiectului „Centrul Virtual de Training și Consultanță”.

Descrieți contribuția dumneavoastră la acest succes.

Argumentați utilitatea cursurilor online la care ați participat.

Care considerați că sunt pentru dumneavoastră oportunitățile în urma participării la aceste traininguri?

Care considerați că sunt pentru dumneavoastră oportunitățile în urma participării la masa rotundă?

Argumentați contribuția proprie în cadrul mesei rotunde „E Rândul Tău!”.

Prezentați ce ați simțit pe parcursul mesei rotunde.

Faceți o scurtă prezentare a participării dumneavoastră insistând asupra momentelor de succes pe care le-ați perceput în timpul participării dumneavoastră la proiectul „Centrul Virtual de Training și Consultanță”.

### **Anexa 3: Chestionar**

Vă rugăm să citiți cu atenție și să răspundeți la următoarele întrebări. Menționăm că aceste informații sunt utile în vederea realizării unei microcercetări privind impactul cursurilor online asupra participanților. Chestionarele vor fi utilizate doar în scopul realizării acestei cercetări iar datele vor fi confidențiale.

Apreciați pe o scală de la 1 la 10 calitatea cursurilor online la care ați participat. (1 calitate scăzută– 10 calitate ridicată). Argumentați răspunsul

Apreciați pe o scală de la 1 la 10 impactul cursurilor online asupra dezvoltării dumneavoastră profesionale. (1 calitate scăzută– 10 calitate ridicată). Argumentați răspunsul

Apreciați pe o scală de la 1 la 10 impactul mesei rotunde asupra dezvoltării dumneavoastră profesionale. (1 calitate scăzută– 10 calitate ridicată). Argumentați răspunsul

Apreciați pe o scală de la 1 la 10 performanța trainerilor din cadrul proiectului „Centrul Virtual de Training și Consultanță” (1 calitate scăzută– 10 calitate ridicată). Argumentați răspunsul

Apreciați pe o scală de la 1 la 10 gradul de aplicabilitate de noțiunilor însușite în urma participării la cursurile online desfășurate în cadrul proiectului „Centrul Virtual de Training și Consultanță” (1 calitate scăzută – 10 calitate ridicată). Argumentați răspunsul

Alte mențiuni:

Sex:

Vârsta:

Organizația din care proveniți:

Vă mulțumim!!!

## **Anexa 4: Comunicate de presă**

Proiectul “Centrul Virtual de Training si Consultanta”

Iasi noiembrie 2009: Începând cu data de 17 noiembrie 2009 Centrul de Training si Consultanță, din cadrul Asociației Lumen va desfășura o serie de 4 traininguri reunite sub denumirea “Centrul Virtual de Training si Consultanță”, proiect implementat cu finanțare din partea Ministerului Tineretului și Sportului și a Direcției Județene de Tineret Iași. Cursurile oferite în cadrul acestui proiect au în vedere subiecte precum: Branding Personal, Comunicare și Relații Publice la nivelul organizației de tineret, Dezvoltare organizațională centrată pe succes și apreciere și Formare de formatori centrată pe egalitate și parteneriat între formator și beneficiarul serviciilor de training (peer education).

Proiectul “Centrul Virtual de Training si Consultanță” se desfășoară în perioada 5 noiembrie – 5 decembrie 2009 cu finanțarea din partea Ministerului Tineretului și Sportului și a Direcției Județene de Tineret Iași, de către Asociația Lumen în parteneriat cu SC Lumen Media SRL, Casa de Cultura a Studenților din Iași, SC Expert Projects SRL, librariavirtuala.com, , SC EuroMarket.ro SRL, SC Pim SRL. Proiectul presupune realizarea a 4 serii de training online care urmăresc satisfacerea unor nevoi imediate întâlnite la nivelul Organizațiilor Nonguvernamentale. Cele 4 traininguri fac referire la FORMAREA DE FORMATORI CENTRATĂ PE PARTENERIAT ȘI EGALITATE, COMUNICARE ȘI RELAȚII PUBLICE LA NIVELUL ORGANIZAȚIEI, BRANDUL PERSONAL – SELF BRANDING, DEZVOLTARE ORGANIZAȚIONALĂ CENTRATĂ PE SUCCES ȘI APRECIERE.

Modalitatea de comunicare online propusă de proiect, vizează dezvoltarea capacităților de comunicare a ONG-urilor de tineret, creșterea gradului de implicare a acestora în comunitate. Accesul la informație și la formarea personalului, inclusiv a voluntarilor, aceasta fiind o necesitate structurală a multor ONGT-urilor din zona Nord Est, pentru a se satisface necesitatea profesionalizării serviciilor oferite tinerilor pe de o parte, și întăririi capacității organizaționale a ONG-urilor de tineret, pe de altă parte.

Cursul de Formare de Formatori centrată pe parteneriat și egalitate se desfășoară în perioada 17-21 noiembrie. Cursanții au acces la o serie de informații pe suport online care să le faciliteze accesul la informație privind evaluarea nevoilor de formare, livrarea programelor de training și evaluarea programelor de training. Platforma online oferă o modalitate interactivă de dialog între trainerii și cursanți fiind cuprinse resurse informaționale, materiale video și teme, dezbateri interactive și forumuri de discuții.

Cursul de Comunicare și Relații Publice la nivel organizațional vine în susținerea tinerilor, membri activi ai organizațiilor nonguvernamentale propunând tematici precum: comunicarea în relațiile publice, instrumente media, comunicatul de presă, știrea, evenimentul media, conferința de presă etc. Acest curs se desfășoară în perioada 17 -21 noiembrie.

Trainingul Brandul Personal susține promovarea realizărilor proprii în scopul constituirii unui EU social, acceptat și apreciat. În cadrul acestui training vor fi analizate tematici precum : relația dintre brand și imaginea personală, modalități de constituire a brandului personal, promovarea personală în viața publică dar și parte profesională, precum și relația public privat în viața personală. Cursul se va desfășura în perioada 23-27 noiembrie.

Dezvoltarea organizațională centrată pe succes și apreciere se va desfășura în perioada 23-27 noiembrie 2009. Acest training se axează pe prezentarea metodelor apreciative (ancheta apreciativa) și utilizarea acesteia în dezvoltarea organizațională. Ancheta apreciativă este una dintre cele mai de succes metode de dezvoltare socială și organizațională aplicată în întreaga lume cu precădere în companiile care ulterior au obținut o poziție de piață privilegiată.

Trainingurile se vor desfășura în perioada 16 noiembrie – 27 noiembrie pe portalul [www.centruldetraining.ro](http://www.centruldetraining.ro).

Important : Limba de desfășurare a trainingurilor este limba română, dar anumite materiale, mai ales cele care au conținut video vor fi în limba engleză.

Asociația Lumen este o organizație nonguvernamentală a cărei misiune este dezvoltarea socială și personală a individului cu precădere a tinerilor.

Cei care doresc să se înscrie o pot face pînă în ziua începerii trainingului trimițând un email cu CV și Scrisoare de Intenție pe adresa [prlumen@gmail.com](mailto:prlumen@gmail.com). Vă reamintim că sunt așteptați tineri cu vârsta de pînă în 35 de ani, membri ai organizațiilor de și pentru tineret din județele Iași, Vaslui, Botoșani, Neamț și Suceava.

Dr. Antonio SANDU – Președinte al Asociației Lumen

Simona PONEA – Coordonator Proiect „Centrul Virtual de Training și Consultanță”



## **Anexa 5: Anunț**

Cursuri online gratuite oferite de Asociația Lumen

Iași octombrie 2009: În perioada 25 octombrie-5 decembrie 2009 Asociația Lumen în parteneriat cu SC Lumen Media SRL, SC Expert Project SRL și Casa de Cultură Studenților Iași va invita să participați la proiectul “Centrul Virtual de Training si Consultanță”, finanțat de MTS și Direcția Județeană de Tineret Iași. Proiectul presupune o serie de traininguri online pe teme precum: Brandingul Personal, Dezvoltare organizațională centrată pe succes, Relații Publice și Comunicare și Formare de Formatori, realizarea unei campanii online sub sloganul “E Rândul Tău” și realizarea unei mese rotunde pe teme enunțate anterior. Sunt așteptați să participe tineri din județele Iași, Vaslui, Neamț, Suceava și Botoșani. Puteți aplica pentru trainingurile propuse la adresa de mail [prlumen@gmail.com](mailto:prlumen@gmail.com) trimițând un CV și o Scrisoare de Intenție. Persoanele implicate activ în acest proiect au posibilitatea de a beneficia în mod gratuit de un curs autorizat CNFPA de Formare de Formatori oferit de Asociația Lumen. Pentru mai multe informații accesați [www.centruldetrainig.ro](http://www.centruldetrainig.ro) si [www.editalumen.ro](http://www.editalumen.ro).

## Bibliografie

- Bradu, O., Sandu, A. (2009) Perspective epistemice si axiologice in supervizarea apreciativa, *Revista de cercetare si interventie sociala*, vol. 24, pp. 95-102.
- Brown, J., Isaacs, D. (1996) Conversation as a Core Business Process. *The Systems Thinker*, Vol. 7. pp. 1-6.
- Bunker, B., (1990) *Appreciative management and leadership: The power of positive thought and action in organizations*, Jossey-Bass Inc. (1 ed.), pp. 126-149.
- Cojocaru, D., (edit) (2004) *Repere sociopedagogice ale schimbării în sistemul educațional*, Lumen, Iași, România.
- Cojocaru, S., (2005) *Metode apreciative în asistența socială. Ancheta, supervizarea și managementul de caz*, Polirom, Iași, România.
- Cojocaru, S., (2008) Evaluarea apreciativa – forma a evaluării formative, *Revista de cercetare si interventie sociala*, vol. 20, pp. 42-48.
- Cojocaru, S., (2009) Claryfing the theory-based evaluation, *Revista de cercetare si interventie sociala*, vol. 26, pp. 76-86.
- Cooperrider, D., Whitney, D. (2005) *Appreciative Inquiry Handbook. The First in a Series of AI Workbooks fi Leaders of Change*, Crown Custom Publishing, Inc., Ohio, SUA.
- Cooperrider, D., Whitney, D., (1997) *A Positive Revolution in Change: Appreciative Inquiry*, Corporation for Positive Change Taos, NM.
- Covaci, N., (2008) *Jurnal de călătorie în spațiul Moodle*, Institutul de Științe ale Educației - Centrul de Învățare Online.
- Davies, A., (2009) *Pregătirea furnizorilor de formare profesională locală*, CREEA, AOA și Crownford UK, Iași.
- Derrida, J., (1997) *Diseminarea*, Editura Univers Enciclopedic, București.
- Espedal, G., (2008) Creating Growth and Development in Coaching Relation Using Appreciative Inquiry and Solution Focused Approach, *Revista de cercetare si interventie sociala* vol. 20, pp. 36-41.

- Foreman, A. (2009) A Support Group for Parents of Children with Hyperkinetic Disorder: An Empowerment Model, *Clinical Child Psychology and Psychiatry*, Sage Publications, London, United Kingdom.
- Gergen, K., (2001) *Social constructionism in context*, Sage Publications, London, UK.
- Haar van der, D. , (2002) *A Positive Change. A Social Constructionist Inquiry into the Possibilities to Evaluate Appreciative Inquiry*, Master Thesis, Tilburg Univeristy, Tilburg, Netherlands.
- Harpe, K.M., Radloff, A., (1999) *How best to document the quality of our teaching and our students' learning?* In K. Martin, N. Stanley and N. Davison (Eds), *Teaching in the Disciplines/ Learning in Context*, 108-113. Proceedings of the 8th Annual Teaching Learning Forum, The University of Western Australia, February 1999. Perth: UWA. <http://lsn.curtin.edu.au/tlf/tlf1999/delaharpe.html>
- Madrid Varona, F., (2008) La intervencion apreciativa: una nueva manera de descubrir, crear, compartir, e implementar conocimiento para el cambio en instituciones gubernamentales o privadas, *Revista de cercetare si interventie sociala*, vol. 20, pp. 19-35.
- Ponea, S., (2009) *O lume diferită, o lume la fel. Integrarea socială a persoanelor cu dizabilități locomotorii*, Editura Lumen, Iași, România.
- Sandu, A. (2009b) *Tehnici afirmativ – apreciative. O socio-pedagogie a succesului*, Editura Lumen, Iași, România.
- Sandu, A. (coord) (2010), *Seminarii apreciative*. Editura Lumen, Iași, România.
- Sandu, A., (2003) Sexul pe internet –formă de virtualizare a spațiului social, *Revista de cercetare si interventie sociala*, vol. 2, pp. 154-161.
- Sandu, A., (2009a) *Orientări metodologice privind dezvoltarea culturală a comunităților etnice*, Editura Lumen, Iași, România.
- Sandu, A., Ponea, S., Bradu, O., (2009d) *Formare de formatori centrată pe egalitate și parteneriat*, Editura Lumen, Iași.
- Strean, S. et all, (2002) Creșterea capacității structurilor asociative din administrația publică locală de a planifica și derula programe de instruire, *Manualul participantului, Formare de Formatori*, RTI International, România.

Williams, B., (2005) *Moodle for Teachers, Trainers and Administrators*, Free  
Softwear Foundation. Inc, Boston, USA.

Webografie:

<http://moodle.org/>  
[www.centruledetraining.ro](http://www.centruledetraining.ro)  
[www.contabilizat.ro](http://www.contabilizat.ro)