

Tabel:
Conceptul Programului Formare de Formatori Oktrainings SRL

Denumirea modulului	Obiectivele modulului	Conținutul modulului (ce vor învăța participanții dezagregați conținutul programului din caietul de sarcini)	Metode de instruire utilizate	Resurse	Rezultate obținute la final de instruire	Livrabile	Riscuri de implementare	Recomandări
Ziua 1 – Modul 1: Rolul Formatorului în mediul de afaceri & Analiza Nevoilor de Instruire Această zi oferă o bază solidă despre rolul strategic al formatorului în organizații moderne și despre procesul de identificare a nevoilor reale de instruire. Se evidențiază diferențele dintre formator, coach și consultant, precum și importanța abordărilor sistemice. Participanții vor descoperi	Obiective la nivel de cunoaștere și înțelegere: Participanții vor putea: - Explica rolul strategic al formatorului în contextul organizațional modern; - Describe diferențele dintre formator, coach și consultant; - Enumera metodele de analiză a nevoilor de instruire; - Recunoaște utilitatea GPT și altor instrumente digitale pentru planificarea instruirilor.	- Definirea rolului formatorului în mediul de afaceri; - Impactul formatorului asupra dezvoltării echipelor și rezultatelor companiei; - Diferențe de abordare: formator, profesor, coach și consultant; - Metodologii pentru analiza nevoilor: instrumente calitative și cantitative; - Utilizarea GPT pentru generarea chestionarelor, simularea profilului de participant, analiză de caz; - Prezentarea exemplelor concrete din practica de business training.	Programul de instruire este conceput pe baza principiilor de învățare activă și experiențială, îmbinând teoria cu aplicabilitatea imediată. Participanții vor fi implicați într-o varietate de activități dinamice care stimulează gândirea critică, schimbul de experiență și dezvoltarea abilităților practice. Metodele utilizate includ: Prezentări interactive cu suport vizual (PPT): livrarea conceptelor teoretice prin explicații clare, exemple relevante și imagini explicative;	Materiale didactice și suporturi de curs: - Prezentare PowerPoint clar structurată (cu concepte cheie, diferențieri între roluri, exemple de metode); - Fișe de lucru pentru analiză de nevoi (individuale și pe grup); - Template pentru chestionar de analiză a nevoilor; - Mini-cazuri pentru lucru în echipe; - Ghid cu exemple de întrebări pentru interviuri de analiză de nevoi. Instrumente digitale: - Acces la ChatGPT (sau alt AI assistant) pentru generarea de:	Claritate profesională privind rolul formatorului: - Participanții pot distinge clar diferențele între rolul de formator, coach, consultant și profesor în contexte de business; - Înțeleg responsabilitatea strategică a formatorului în dezvoltarea resurselor umane și atingerea obiectivelor organizaționale. ☐ Competențe în analiza nevoilor de instruire: - Participanții știu să formuleze întrebări relevante pentru identificarea nevoilor de învățare ale angajaților sau antreprenorilor; - Pot realiza o mini-analiză de nevoi structurată	Mini-analiză de nevoi de instruire (individuală sau în echipă) – format: fișă structurată / document colaborativ – conține: descrierea contextului, metode alese, întrebări cheie, concluzii preliminare Chestionar de analiză a nevoilor (5–7 întrebări) – adaptat pentru o categorie de angajați (ex: vânzători, manageri, antreprenori) – generat sau rafinat parțial	Probleme tehnice sau de infrastructură Indisponibilitatea formatorilor Confuzie între roluri – Participanții pot avea o înțelegere superficială sau eronată a diferențelor între formator, coach, consultant și profesor. Resistență la metode moderne (inclusiv GPT) – Unii participanți pot fi sceptici față de utilizarea AI sau pot avea dificultăți	Selectarea atentă a participanților Pregătirea spațiului și a logisticii tehnice din timp Clarificare și exemplificare concretă a rolurilor – Folosirea studiilor de caz și simulărilor pentru a diferenția clar rolul formatorului în business vs în educație formală. Integrarea progresivă a instrumentelor digitale (GPT) – Explicații

instrumente actuale, inclusiv utilizarea GPT pentru sprijin în designul și analiza sesiunilor.	Obiective la nivel de aplicare: Participanții vor fi capabili să: • Aplice metode de analiză (ex: interviu, focus grup, chestionar) pentru un caz dat; • Realizeze o mini-analiză de nevoi pentru o categorie de angajați sau antreprenori; • Utilizeze GPT pentru generarea de întrebări, simularea unui profil de participant și extragerea de teme-cheie; • Conceapă întrebări de investigație relevante pentru sesiunile proprii de instruire.		Mini-prelegeri interactive (10–15 min) Pentru introducerea diferențelor dintre trainer, coach, consultant și profesor. • Însotite de întrebări către grup („Ce experiență ați avut cu fiecare?“). Discuție ghidată Pe tema „Ce așteptări are o companie de la un formator?“. • Se poate porni de la o întrebare deschisă și se structurează ideile pe flipchart sau Miro/Padlet (online). Exercițiu de comparație • Formator vs Coach vs Profesor vs Consultant – lucru în grupuri mici. • Fiecare grup definește unul dintre roluri și prezintă pe scurt caracteristici, asemănări și diferențe. Studiu de caz • Un exemplu real sau fictiv: „Compania X a organizat traininguri	○ între bări pentru interviuri și chestionare, ○ idei pentru structura agendei de training, ○ profi luri de participanți simulate. • Platformă colaborativă (ex: Miro, Padlet sau Jamboard) pentru cartografierea rolurilor și brainstorming; • Mentimeter sau Slido pentru sondaje live și întrebări în timp real; • Google Docs/Drive pentru lucru colaborativ și partajare de fișiere. Resurse tehnice și de logistică (fizic sau hibrid): • Laptop + proiector/TV mare pentru prezentări; • Flipchart, foi mari și markere colorate pentru lucrul în echipă; • Post-it-uri, foi A4, pixuri pentru exerciții rapide; • Cameră pentru înregistrare simulări (dacă se dorește feedback ulterior); • Acces la Wi-Fi stabil pentru instrumente online și GPT.	(individual sau în echipă) pe un caz dat. Capacitate de a utiliza instrumente moderne în pregătirea instruirilor: • Participanții pot folosi GPT și alte aplicații digitale pentru a genera idei, exemple, întrebări și profiluri de participanți; • Sunt capabili să documenteze și să formuleze obiective de învățare pe baza rezultatelor analizei de nevoi. Abilități de reflecție și analiză critică: • Participanții conștientizează propriul stil de lucru și încep să definească un cadru personalizat de lucru ca formator; • Pot evalua utilitatea și limitele diverselor metode de analiză a nevoilor în funcție de tipul de beneficiar.	cu sprijinul GPT □ Fișă de diferențiere: Formator vs Coach vs Consultant vs Profesor – rezultat al activităților de grup – poate fi vizual (schemă comparativă) sau în format tabelar □ Reflecție scrisă personală – „Care este rolul meu ca viitor formator în mediul de afaceri?“ – accent pe impactul dorit, stil personal și valori în formare □ Fișă de obiective SMART (provizorii) – 1–2 obiective de învățare pentru un viitor training personalizat – formulate în urma analizei	tehnice în accesarea instrumentelor digitale. Aplicabilitate generală, nu specifică – Participanții pot lucra pe cazuri prea teoretice sau fără legătură cu propria practică, ceea ce scade relevanța exercițiilor. □ Lipsa de deschidere la reflecție personală – În special în grupuri mixte (manageri, antreprenori, specialiști HR), unii pot fi rezervați în a-și analiza propriul stil/formare profesională. □ Timp insuficient pentru integrarea cunoștințelor noi – Dacă ritmul e prea intens, participanții pot asimila informațiile doar superficial,	simple, exemple concrete și ghidaj pas cu pas pentru integrarea GPT ca suport, nu ca înlocuitor al gândirii umane. □ Alegerea de cazuri reale din experiența participanților – Invitarea lor să aducă propriile contexte pentru aplicarea imediată a metodelor de analiză. □ Stimularea reflecției prin întrebări ghidate, nu impuse – Oferirea de spațiu pentru reflecție, dar și siguranță psihologică pentru exprimarea liberă. □ Alocarea timpului pentru feedback și consolidare – Pauze active, exerciții de recapitulare, sesiuni de
--	---	--	---	--	--	--	--	---

			fără analiză de nevoi. Ce s-a întâmplat?” • Participanții analizează efectele și propun un plan de analiză eficientă. Lucru în perechi – mini-interviu • Un participant este formator, celălalt – manager HR. • Scop: să simuleze o conversație de identificare a nevoilor de instruire. • Apoi se face schimb de roluri și reflecție. Crearea unui chestionar de analiză a nevoilor • Participanții, în grupe, formulează 5 întrebări relevante pentru un anumit public (ex: echipă de vânzări, manageri, antreprenori). • Se folosește și GPT pentru a rafina întrebările. Auto-reflecție scrisă • „Ce tip de formator sunt eu? Ce metode folosesc instinctiv?” – completare individuală	Spațiu de lucru adaptat: • Sală modulară, cu mese flexibile pentru lucru în grupuri mici; • Zonă de relaxare / lucru individual pentru reflecție și completare de fișe; • Iluminare naturală sau bună vizibilitate pentru ecran/flipchart.		de nevoi simulate	fără claritate în aplicare.	întrebări și consolidare a învățării în finalul zilei.
--	--	--	---	---	--	-------------------	-----------------------------	--

			urmată de discuție în grup.					
Ziua 2 – Modul 2: Planificarea eficientă a unui training de afaceri Acest modul este dedicat învățării structurii logice din spatele unui program de instruire eficient. Participanții vor învăța să creeze o agendă clară, bine secvențiată, care să răspundă atât obiectivelor de business, cât și nevoilor de învățare ale publicului. Se vor familiariza cu tehnica formulării obiectivelor de învățare SMART și vor exersa alegerea metodelor potrivite pentru diferite	La nivel de cunoaștere și înțelegere: La finalul acestui modul, participanții vor putea: • Explica structura logică a unei agende de training și importanța secvențializării corecte; • Descrie caracteristicile obiectivelor de învățare SMART și comportamentele observabile; • Enumera criteriile pentru alegerea metodelor și formatelor potrivite (în funcție de audiență, durată, obiectiv); • Recunoaște rolul materialelor-suport în consolidarea învățării. La nivel de aplicare: Participanții vor fi capabili să:	Participanții vor construi o agendă completă pentru o sesiune de instruire de o zi, adaptată publicului vizat; Vor putea formula obiective SMART și comportamente observabile pentru minimum două secțiuni din agendă; Vor selecta metode de instruire adecvate pentru obiectivele propuse și vor justifica alegerile făcute; Vor începe elaborarea unui material-suport relevant (ex: slide, fișă de lucru, exemplu aplicat).	Programul se bazează pe o abordare practică și colaborativă, în care participanții sunt ghidați să construiască treptat propriile agende de training, integrând teoria cu activitatea aplicativă. Învățarea se realizează prin: • Prezentări interactive cu suport vizual (PPT): introducerea principiilor de planificare, structurarea agendei, formularea obiectivelor SMART; • Lucru individual și în echipă: elaborarea schițelor de agendă, redactarea de obiective, evaluarea metodelor didactice; • Ateliere de construcție a agendei: participanții colaborează în grupuri pentru a dezvolta secvențe de training coerente și logice; • Exerciții de formulare a obiectivelor SMART: redactare, analiză, reformulare pe baza feedbackului colegilor; • Studii de caz și simulări de public: fiecare grup creează o agendă pentru un anumit tip de public	Materiale didactice: • Prezentare PowerPoint despre: ○ structura logică a unei agende de training; ○ obiective SMART și comportamente observabile; ○ exemple de metode adaptate publicului; • Ghid sau fișă-model de structurare a agendei de instruire (cu intervale de timp, activități, obiective și metode); • Fișe de lucru pentru formularea obiectivelor SMART; • Exemple de agende reale (anonimizate) pentru analiză și feedback; • Șablon pentru material-suport (fișă de lucru, schemă recapitulativă, prezentare). 🔗 Instrumente digitale: • Google Docs sau Notion – pentru scriere colaborativă a agendelor; • Miro sau Mural – pentru	☐ Înțelegerea structurii unui training eficient: – Participanții pot explica clar cum se construiește o agendă coerentă, logică și adaptată obiectivelor de business și profilului audienței. ☐ Competență în formularea obiectivelor SMART: – Participanții formulează obiective de învățare specifice, măsurabile și comportamentale pentru propriile sesiuni. ☐ Capacitate de selecție și argumentare a metodelor didactice: – Participanții aleg metode de instruire potrivite și pot justifica alegerea în funcție de contextul sesiunii și tipul de public. ☐ Dezvoltarea materialelor-suport relevante: – Fiecare participant elaborează cel puțin un exemplu de material-suport pentru o activitate didactică din agendă (ex: schemă, fișă de lucru, exercițiu aplicativ). ☐ Integrarea GPT în procesul de planificare: – Participanții folosesc GPT pentru generarea structurii de agendă, adaptarea	Livrabile ale participanților (Ziua 2): 1. Agendă de training personalizată (draft complet) – Structurată pe intervale orare, activități, metode, obiective și resurse – Adaptată unui public-țintă (ex: echipă de vânzări, antreprenori, manageri) 2. Set de obiective SMART + comportamente observabile – Minimum 3 obiective formulate corect, corespunzătoare unei agende de training – Inclusiv indicarea modului de măsurare (verbe de acțiune clare)	1. Formulare neclară a obiectivelor SMART – Participanții pot avea dificultăți în diferențierea între scop, obiectiv și rezultat, ceea ce duce la agende nefuncționale. 2. Alegerea neadecvată a metodelor – Se pot selecta metode „la întâmplare” fără legătură reală cu obiectivele și publicul-țintă. 3. Supraîncărcarea agendei – Participanții pot planifica prea multe activități într-un timp insuficient, fără spațiu pentru reflecție sau interacțiune reală. 4. Utilizarea superficială a GPT și a instrumentelor digitale – Unele persoane pot	1. Formulare neclară a obiectivelor SMART – Participanții pot avea dificultăți în diferențierea între scop, obiectiv și rezultat, ceea ce duce la agende nefuncționale. 2. Alegerea neadecvată a metodelor – Se pot selecta metode „la întâmplare” fără legătură reală cu obiectivele și publicul-țintă. 3. Supraîncărcarea agendei – Participanții pot planifica prea multe activități într-un timp insuficient, fără spațiu pentru reflecție sau interacțiune reală. 4. Utilizarea superficială a GPT și a instrumentelor digitale – Unele persoane pot

contexte (online, offline, hibrid). Se va lucra activ și pe crearea de materiale-suport relevante.	• Elaboreze o agendă de training coerentă, adaptată unui public și obiectiv specific; • Formuleze obiective SMART și comportamente observabile pentru cel puțin 2 momente-cheie din agendă; • Aleagă metode de instruire relevante și să argumenteze potrivirea acestora cu stilul de învățare al publicului; • Construiască un material-suport simplu (fișă de lucru, exemplu vizual, schemă de recapitulare).		(manageri, vânzători, HR etc.); • Utilizarea GPT ca instrument de suport: pentru generarea de exemple de metode, propuneri de formulare SMART, structură de agendă; • Feedback peer-to-peer și facilitare ghidată: schimb de idei între participanți și ajustări pe baza recomandărilor primite; • Discuții ghidate: pe teme precum „cum adaptăm metoda la nivelul de experiență al publicului” sau „ce facem dacă agenda nu e respectată”.	planificarea vizuală a secvențelor de instruire; • ChatGPT – ca asistent pentru generarea: ○ de obiective SMART pe baza conținutului propus; ○ de metode didactice potrivite pentru diverse contexte; ○ de structură generală pentru o zi de training; • Canva sau Google Slides – pentru creare rapidă a materialelor-suport; • Formulare Google – pentru mini-sondaje asupra percepției metodelor propuse. 📍 Resurse logistice și spațiu fizic: • Laptop și proiector/ecran mare; • Flipchart, markere, post-it-uri colorate pentru lucru în grup; • Spațiu flexibil de lucru în echipă (mese mobile, grupuri de 4–5 persoane); • Acces stabil la internet pentru utilizarea instrumentelor digitale.	metodelor și formularea de obiective, demonstrând deschidere către utilizarea instrumentelor AI.	3. Listă justificată de metode didactice selectate – Corelate cu obiectivele și profilul audienței – Cu scurtă justificare pentru fiecare alegere 4. Material-suport prototip (ex: fișă de lucru, exercițiu, schemă explicativă) – Elaborat individual sau în echipă – Creat cu ajutorul unui instrument digital (ex: Canva, Google Docs) 5. Reflecție scrisă scurtă (individuală) – „Care a fost cea mai importantă idee pentru mine azi și cum o voi aplica în planificarea următoarei instruirii?”	– Unele persoane pot folosi GPT doar ca generator de text, fără filtrare critică sau adaptare practică la context. 5. Lipsă de colaborare în grup – În grupuri mixte, poate apărea dominarea de către un participant sau lipsa de implicare egală, ceea ce afectează co-crearea agendei.	folosi GPT doar ca generator de text, fără filtrare critică sau adaptare practică la context. 5. Lipsă de colaborare în grup – În grupuri mixte, poate apărea dominarea de către un participant sau lipsa de implicare egală, ceea ce afectează co-crearea agendei.
---	--	--	---	---	---	---	---	--

Ziua 3 – Modul 3: Crearea unei instruii interactive și adaptate stilurilor de învățare În această zi, accentul cade pe proiectarea unor sesiuni de training interactive, adaptate diverselor stiluri de învățare ale adulților. Participanții vor explora cum să creeze un mediu sigur și stimulant, cum să integreze metode participative și cum să personalizeze activitățile în funcție de profilul audienței. Se pune accent pe învățarea experiențială, simulări și jocuri de rol, cu integrarea	La nivel de cunoaștere și înțelegere: La finalul acestui modul, participanții vor putea: • Descrie caracteristicile principale ale stilurilor de învățare ale adulților (Kolb, VARK); • Explica de ce este importantă adaptarea instruirii în funcție de aceste stiluri; • Enumera metode interactive eficiente (jocuri de rol, simulări, studii de caz, business games); • Înțelege elementele-cheie ale unui mediu de învățare sigur și stimulant (fizic sau digital); • Recunoaște rolul icebreaker-elor și energizer-elor în dinamica de grup. La nivel de aplicare: Participanții vor fi capabili să: • Adapteze o activitate existentă la	• Participanții vor aplica minimum 3 metode interactive într-o mini-sesiune demonstrativă; • Vor adapta cel puțin o activitate la două stiluri diferite de învățare (vizual, auditiv, kinestezic); • Vor putea identifica metode eficiente pentru a menține energia și angajamentul participanților; • Vor începe să-și contureze un stil propriu de livrare, bazat pe interactivitate și învățare colaborativă.	Modulul se bazează pe principiile învățării experiențiale și învățării diferențiate. Participanții vor învăța prin aplicare directă, observație și adaptare în timp real, în funcție de stilurile de învățare identificate. Se vor alterna metode dinamice, colaborative și reflexive, pentru a stimula angajamentul și adaptabilitatea. Metodele includ: • Prezentări scurte interactive: introducerea teoriei despre stilurile de învățare și metodele participative; • Jocuri de rol și simulări: exersarea livrării unor activități în funcție de profilul publicului; • Studii de caz adaptate: analizarea situațiilor reale și propunerea de metode interactive potrivite; • Exerciții de adaptare a activităților: transformarea	Materiale didactice și suporturi de curs: • Prezentare PowerPoint despre: ○ stilurile de învățare ale adulților (Kolb, VARK, Gardner); ○ exemple de metode interactive și aplicabilitatea lor; ○ structurarea unei mini-sesiuni interactive; • Fișe de lucru pentru identificarea propriului stil de învățare; • Fișe de proiectare a unei activități interactive adaptate la stiluri diferite; • Liste de icebreakere și energizere (în funcție de mărimea grupului și tipul de audiență); • Matrice de selecție a metodelor în funcție de stilul de învățare. 🔗 Instrumente digitale: • ChatGPT – pentru generarea: ○ de variante de activități adaptate stilurilor de învățare; ○ de exemple de întrebări, exerciții și idei de energizere; • Padlet, Miro sau Jamboard – pentru	☐ Înțelegere clară a stilurilor de învățare ale adulților: – Participanții pot explica diferențele dintre stilurile vizual, auditiv, kinestezic și mixt și pot identifica profilul dominant al propriului stil. ☐ Capacitatea de adaptare a activităților: – Participanții pot adapta o activitate existentă la cel puțin două stiluri de învățare, cu justificare clară pentru alegerea metodei. ☐ Dezvoltarea competenței de livrare interactivă: – Participanții proiectează și livrează o mini-sesiune de 10–15 minute, aplicând metode participative (ex: jocuri de rol, studii de caz, exerciții colaborative). ☐ Utilizarea eficientă a icebreakerelor și energizerelor: – Participanții cunosc cel puțin 3 metode de activare a grupului și le aplică în context potrivit (introducere, pauză activă, recapitulare). ☐ Integrarea GPT în adaptarea activităților: – Participanții utilizează GPT pentru a genera alternative de livrare a unei teme și pentru a formula	Livrabile ale participanților (Ziua 3 – Modul 3): 1. Min i-sesiune interactivă livrată (10–15 minute) – Concepută și facilitată de fiecare participant sau echipă; – Include adaptarea unei activități la cel puțin două stiluri de învățare diferite (ex: vizual și kinestezic). 2. Fișă de adaptare a metodei – Document ce descrie o activitate originală și două variante modificate pentru stiluri de învățare distincte; – Include justificarea pedagogică a fiecărei adaptări. 3. List a personală de metode interactive preferate – Realizată în	Confuzie între stiluri de învățare și metode preferate: – Participanții pot confunda „stil de învățare” cu „metodă de predare preferată”, ceea ce duce la adaptări superficiale. ☐ Suprautilizarea metodei preferate personale: – Trainerii pot rămâne blocați într-un singur stil de livrare (ex: vizual), ignorând nevoile variate ale grupului. ☐ Rezistență la metode „neconvenționale”: – Unii participanți pot considera jocurile, simulările sau energizerele drept „neserioase” sau „nepotrivite” în	Clarificare conceptuală și exemple contrastante: – Prezentarea diferențelor dintre stiluri de învățare, metode și formate, folosind exemple și contraexempluri clare. ☐ Exersarea reflecției asupra alegerilor metodologice: – Fiecare exercițiu va include o scurtă justificare: „de ce această metodă?”, „cum se potrivește cu acest public?”. ☐ Încurajarea experimentării și a ieșirii din zona de confort: – Crearea unui spațiu sigur pentru testarea metodelor mai „creative” (ex: business games, simulări, icebreakere tematice).
--	---	---	--	--	--	--	---	---

progresivă a instrumentelor digitale (inclusiv GPT) pentru diversificarea livrării.	minimum două stiluri de învățare distincte; • Conceapă și livreze o mini-sesiune demonstrativă de 10–15 minute, folosind metode interactive; • Aleagă icebreakere și energizers potrivite pentru tipul de grup și momentul sesiunii; • Utilizeze GPT pentru a genera variante de activități interactive în funcție de stilul de învățare al publicului.		aceleiași teme în 2-3 versiuni pentru diferite stiluri de învățare; • Mini-sesiuni livrate de participanți (peer delivery): testarea metodelor în practică și oferirea de feedback structurat; • Brainstorming colaborativ: generarea de idei pentru icebreakere și energizers pentru diferite tipuri de grupuri; • Feedback în timp real & autoevaluare: după fiecare exercițiu livrat; • Utilizarea GPT: pentru personalizarea activităților, generarea de idei și crearea de adaptări în funcție de stilul de învățare.	colaborare vizuală și prezentarea în echipă; • Mentimeter sau Slido – pentru sondaje live privind stilurile de învățare sau percepția metodei; • Google Slides / Canva – pentru creare rapidă de materiale-suport pentru mini-sesiuni; • Loom sau aplicație de înregistrare – pentru revizuirea ulterioară a livrărilor făcute de participanți. 🔗 Resurse logistice și de spațiu: • Flipchart, markere, post-it-uri, foi A3 – pentru lucru în echipă și prezentare de idei; • Spațiu flexibil – pentru simulări, mișcare și grupuri mici; • Acces stabil la internet pentru utilizarea instrumentelor digitale și GPT.	întrebări potrivite stilurilor diferite de învățare.	urma sesiunii și testărilor; – Fiecare metodă include: scop, stil de învățare corespunzător, puncte forte și limitări. 4. Fișă de reflecție individuală – „Care este stilul meu de livrare ca formator și cum pot integra mai multă interactivitate în sesiunile mele?” – Include un plan scurt de dezvoltare personală pe această temă. 5. Rezultat colaborativ (grup): colecție de icebreakere și energizers – Un document digital sau fizic cu 5–10 activități testate/propus e în timpul modulului; – Clasificate pe scop (cunoaștere,	traininguri business. □ Livrări mecanice fără reflecție pedagogică: – Exercițiile pot deveni un simplu „checklist”, fără înțelegerea profundă a motivului pentru care se adaptează o metodă. □ Utilizare superficială a GPT: – Participanții pot folosi GPT doar pentru „a genera idei rapide”, fără a filtra pedagogic conținutul propus.	□ Integrarea GPT ca partener pedagogic, nu ca „rețetar”: – Discuții despre cum GPT poate stimula gândirea și oferirea de variante, dar selecția finală aparține formatorului. □ Feedback constructiv și autoevaluare ghidată: – După fiecare mini-sesiune livrată, se oferă feedback structurat și participanții completează o fișă de reflecție rapidă.
--	--	--	--	---	---	--	---	--

						activare, recapitulare).		
Ziua 4 – Modul 4: Facilitarea procesului și gestionarea participanților Această zi este dedicată dezvoltării abilităților de facilitare și comunicare eficientă în cadrul grupurilor de învățare. Participanții vor învăța cum să creeze dinamici sănătoase de grup, să gestioneze comportamente dificile cu încredere și să ofere feedback constructiv. Se vor exersa tehnici de comunicare verbală și non-verbală, precum și metode de debriefing și reflecție. Prin mini-sesiuni	La nivel de cunoaștere și înțelegere: Participanții vor putea: • Explica diferențele între comunicarea informativă și cea formativă în cadrul sesiunilor de training; • Enumera barierele de comunicare (verbale, non-verbale, culturale, emoționale); • Descrie comportamentele dificile frecvente și posibilele reacții ale formatorului; • Înțelege importanța feedbackului constructiv și a procesului de debriefing în consolidarea învățării; • Recunoaște cum GPT poate fi utilizat pentru simularea de scenarii și modelarea mesajelor de feedback. La nivel de aplicare:	☐ Participanții vor facilita o mini-sesiune de 20 minute în care vor aplica tehnici de comunicare și facilitare; ☐ Vor identifica cel puțin 3 bariere frecvente în comunicarea cu participanții și vor propune soluții; ☐ Vor formula și oferi feedback constructiv pentru minimum 2 colegi, în mod structurat; ☐ Vor utiliza un cadru de debriefing eficient pentru a susține reflecția participanților după exerciții.	Programul din această zi este bazat pe practică intensă, modelare comportamentală și reflecție ghidată. Participanții sunt puși în situații reale sau simulate, unde pot experimenta atât rolul de facilitator, cât și cel de participant. Scopul este dezvoltarea abilităților de intervenție, ascultare activă și leadership de grup. Metodele includ: • Modelare și demonstrație: formatorul exemplifică diferite stiluri de comunicare și abordări de facilitare; • Jocuri de rol și simulări: participanții gestionează situații reale cu participanți dificili (roluri distribuite); • Mini-sesiuni livrate de participanți: fiecare participant facilitează un segment de training cu un obiectiv clar; • Studii de caz: analiză de situații reale din traininguri (ex: lipsă de implicare, obiecții, sabotaj pasiv);	Materiale didactice și suporturi de curs: • Prezentare PowerPoint despre: ○ comunicarea eficientă în facilitare; ○ barierele de comunicare și comportamente dificile în grup; ○ tipuri de feedback și modele de debriefing; • Fișe de lucru: ○ pentru autoevaluarea stilului personal de comunicare; ○ pentru analiza scenariilor dificile; ○ șabloane de feedback (metoda „sandwich”, model STAR, feedforward); • Grile de observare: pentru ca participanții să ofere feedback unii altora în timpul mini-sesiunilor. 🔗 Instrumente digitale: • ChatGPT – pentru: ○ generarea de scenarii cu comportamente dificile; ○ formulări constructive de feedback;	1. Încredere crescută în rolul de facilitator: – Participanții își consolidează prezența în fața grupului și gestionează cu mai multă siguranță dinamica participanților în contexte provocatoare. 2. Abilități concrete de gestionare a comportamentelor dificile: – Participanții identifică corect tipurile de comportamente perturbatoare și aplică tehnici adecvate pentru a le redirecționa constructiv. 3. Feedback clar, structurat și empatic: – Fiecare participant oferă și primește feedback profesionist, folosind modele aplicate (STAR, sandwich, feedforward), contribuind astfel la creșterea învățării colaborative.	☐ Mini-sesiune de facilitare (20 min): – Fiecare participant susține o secvență de training aplicând tehnici de comunicare, ascultare activă și intervenție în grup; – Sesiunea include reacție la un comportament dificil simulat (ex. participant pasiv, critic, dominant etc.). ☐ Fișă de feedback oferit colegilor: – Minimum 2 fișe completate pentru colegi, utilizând un model de feedback structurat (ex: STAR, feedforward,	☐ Frica de expunere în fața grupului: – Unii participanți pot evita facilitarea sesiunii sau pot simula doar parțial din cauza nesiguranței sau a lipsei de experiență. ☐ Reacții emoționale în timpul feedbackului: – Participanții pot lua personal feedbackul primit sau pot oferi observații prea vagi ori prea critice. ☐ Gestionare superficială a comportamentelor dificile: – Intervențiile pot fi prea directe, prea pasive sau neadecvate situației, ceea ce poate duce la frustrări sau blocaje în grup. ☐ Tendința de a evita conflictele sau	1. Crearea unui cadru sigur și clar pentru exersare: – Clarificarea că această zi este „teren de antrenament” și nu evaluare oficială – cu accent pe învățare, nu pe performanță. 2. Modelare și încurajare din partea formatorului: – Formatorul oferă exemple realiste de reacții la comportamente dificile și normalizează greșelile ca parte a învățării. 3. Ghid aje clare pentru feedback: – Oferirea de șabloane și formule de feedback constructiv (ex: „Observ că... / Mi-a plăcut... / Sugerez să...”);

practice, participanții vor experimenta facilitarea în contexte provocatoare, folosind inclusiv instrumente moderne (cum ar fi GPT pentru simularea scenariilor sau structurarea feedbackului).	Participanții vor fi capabili să: •Faciliteze o mini-sesiune aplicând principii de comunicare eficientă și leadership în grup; •Intervină în mod echilibrat într-un scenariu dificil (ex: participant dominant, dezinteresat, critic); •Oferă și să primească feedback utilizând o structură clară (ex: metoda „sandwich”, feedforward, STAR); •Conceapă un mini-plan de intervenție pentru un comportament dificil pe baza unui studiu de caz; •Utilizeze GPT pentru a redacta sugestii de comunicare, formulări de feedback și scenarii simulate.		• Feedback structurat peer-to-peer: folosind metode precum „sandwich”, STAR sau feedforward; • Discuții ghidate și dezbateri: pe tema „cum reacționez sub presiune?”, „când intervin și când las să curgă?”; • Autoevaluare și reflecție ghidată: completarea unei fișe de reflecție după fiecare exercițiu; • Utilizarea GPT: pentru generarea de scenarii dificile, structurarea răspunsurilor sau redactarea unor formulări de feedback.	○ structurarea procesului de debriefing; • Google Docs / Forms – pentru scrierea colaborativă și colectarea feedbackului; • Zoom / Teams (dacă online) – funcționalități de breakout rooms pentru simulări; • Loom sau alt tool de înregistrare – pentru autoevaluare pe bază de video. ● Resurse logistice și de spațiu: • Flipchart, markere, carduri colorate (pentru afișarea mesajelor-cheie); • Spațiu modular pentru simulări și lucru în perechi/grupuri; • Laptop + proiector pentru demonstrații video sau modele de comunicare; • Wi-Fi stabil pentru acces la GPT și alte instrumente digitale.	4. Capacitatea de a facilita sesiuni cu impact: – Participanții livrează mini-sesiuni de instruire aplicând reguli de comunicare, ascultare activă, intervenție elegantă și gestionare a timpului și spațiului. 5. Integrarea GPT în pregătirea scenariilor și a mesajelor de feedback: – Participanții folosesc GPT pentru a exersa limbajul empatic, pentru redactarea răspunsurilor în situații tensionate și pentru simulări de comportamente dificile.	sandwich); – Conține observații, aprecieri și recomandări clare. ☐ Fișă de reflecție personală: – „Cum reacționez în fața unui grup dificil?” / „Care e stilul meu de facilitare și ce pot îmbunătăți?” – Completată individual după sesiunea practică. ☐ Plan scurt de intervenție într-un caz dificil: – Pe baza unui studiu de caz ales, participantul elaborează o propunere concretă de intervenție (ce spun, ce fac, ce evit). ☐ Utilizare aplicată a	momentele tensionate: – Participanții pot alege „scurtături” în simulări pentru a evita disconfortul, ratând ocazia de a exersa reacții autentice. ☐ Supraconcentrare pe conținut, neglijând dinamica de grup: – Unii participanți pot livra bine informația, dar fără conectare reală cu participanții sau fără adaptare la reacțiile grupului.	4. Exersarea micro-intervențiilor pe situații variate: – Nu doar simulări lungi, ci și „micro-momente” scurte de reacție rapidă și elegantă la provocări diverse. 5. Integrarea GPT pentru simulări și limbaj: – GPT poate oferi exemple de formulări echilibrate, replici constructive sau scenarii rapide pentru exersare în siguranță.
--	--	--	--	---	---	--	---	---

						GPT (document scurt): – Participanții salvează sau redactează un mini-scenariu (simulat cu GPT) + răspunsul lor propus; – Exemplu de formulare de feedback empatic generată sau rafinată cu ajutorul AI.		
Ziua 5 – Modulul final: Metode și tehnici de finalizare a instruirii, evaluare, livrabile și dezvoltare profesională continuă Această zi este dedicată integrării finale a competențelor formatorului și construirii unei viziuni de dezvoltare profesională continuă.	La nivel de cunoaștere și înțelegere: Participanții vor putea: • Enumera metode de încheiere eficientă a unei instruirii (tehnici de recapitulare, închidere emoțională, validare a învățării); • Descrie tipurile de evaluare (inițială, formativă, sumativă, de impact); • Explica rolul livrabilelor și al reflecției în	☐ Participanții vor livra o sesiune demonstrativă de 20–30 minute, aplicând toate competențele exersate în timpul cursului; ☐ Vor formula și aplica o strategie de evaluare a eficienței trainingului (înainte – în timpul – după); ☐ Vor elabora un plan personalizat de dezvoltare ca formator de business; ☐ Vor reflecta asupra propriei evoluții și vor identifica 2–3 direcții de creștere pe termen mediu.	Această zi combină prezentarea rezultatelor, autoevaluarea și reflecția strategică. Participanții trec de la aplicarea competențelor la integrarea lor într-un stil propriu de livrare, evaluare și dezvoltare continuă. Accentul cade pe învățare prin practică, feedback constructiv și clarificarea pașilor următori ca formatori. Metodele includ: • Prezentări demonstrative (peer delivery): fiecare participant susține o sesiune completă (20–30 min), în rol de trainer; • Autoevaluare ghidată: participanții	Materiale didactice și suporturi de curs: • Grilă de evaluare a unei sesiuni demonstrative (criterii: structură, comunicare, metode, adaptare, implicare); • Fișă de autoevaluare a competențelor de formator dobândite în cadrul cursului; • Șablon pentru planul personal de dezvoltare profesională (obiective, acțiuni, termene, resurse); • Model de structură pentru portofoliul formatorului; • Exemple de formulare de încheiere a instruirii (emoțională,	☐ Competențe demonstrate în livrarea unei sesiuni complete de training: – Participanții susțin o sesiune demonstrativă aplicând o structură logică, metode adecvate, comunicare clară și implicare activă a grupului. ☐ Capacitatea de evaluare și autoevaluare profesională: – Participanții utilizează grile de evaluare pentru a analiza propriile sesiuni și oferă feedback colegilor într-un mod constructiv și aplicabil. ☐ Încheiere profesionistă a instruirii: – Participanții aplică tehnici de recapitulare, încheiere emoțională și consolidare a	☐ Sesiune demonstrativă completă (20–30 min): – Conține: introducere, obiective clare, activitate aplicativă, reflecție și încheiere. – Participanții sunt evaluați de colegi și trainer pe baza unei grile standardizate. ☐ Fișă de autoevaluare completată: – Analiza personală a sesiunii livrate, puncte	☐ Emoții intense sau blocaje la susținerea sesiunii demonstrative: – Unii participanți pot evita să își asume rolul de facilitator din cauza perfecționismului sau anxietății de performanță. ☐ Feedback incomplet sau superficial: – Participanții pot oferi observații prea generale („A fost bine”) sau prea critice, fără cadru de	☐ Crearea unui spațiu de susținere, nu de judecată: – Trainerul clarifică faptul că sesiunea demonstrativă este un exercițiu de învățare, nu un examen. ☐ Antrenarea feedbackului constructiv: – Se oferă modele de exprimare și exerciții scurte înainte de livrarea feedbackului (ce observ, ce

Participanții vor explora metode de încheiere eficientă a instruirii, strategii de evaluare a impactului și livrabile finale. Totodată, vor susține o sesiune demonstrativă de training și vor primi feedback structurat. Se va lucra pe planuri de dezvoltare individuală, iar GPT va fi integrat ca sprijin în reflecție, documentare și planificare viitoare.	consolidarea învățării; • Înțelege procesul de planificare a dezvoltării continue în cariera de trainer; • Recunoaște cum GPT poate sprijini procesul de autoevaluare, planificare și creare de conținut. La nivel de aplicare: Participanții vor fi capabili să: • Livreze o sesiune demonstrativă aplicând structura unui training de afaceri: introducere, activitate, reflecție, încheiere; • Conceapă și utilizeze instrumente de evaluare (ex: fișă de feedback, sondaj, grilă de autoevaluare); • Completeze o autoevaluare ghidată și să ofere feedback colegilor într-un cadru profesional; • Elaboreze un plan personal de		reflectă asupra propriei sesiuni, completând o grilă de analiză (structură, comunicare, adaptare); • Feedback structurat de la colegi și formator: folosind grile standard (STAR, feedforward, fișe de observație); • Debriefing de grup: discuție colectivă despre învățărele-cheie și insight-urile din ziua de practică; • Exerciții de recapitulare: tehnici interactive (ex: recapitulări în 3 cuvinte, rotația flipcharturilor, quizz final); • Planificare de dezvoltare profesională: participativă, folosind modele SMART și analiza SWOT personală; • Utilizarea GPT: pentru redactarea planului de dezvoltare, reflecții finale, simularea de strategii de promovare și conținut de portofoliu.	logică, prin recapitulare activă). 🔗 Instrumente digitale: • ChatGPT – pentru: ○ gene • rarea de idei de dezvoltare personală (ex: cursuri, teme de masterclass, nișe); ○ redac • tarea planului individual de carieră sau a textelor de portofoliu; ○ rafin • area reflecțiilor scrise și a structurii sesiunii demonstrative; • Google Forms / Docs – pentru colectarea feedbackului de la colegi; • Canva / Google Slides – pentru pregătirea vizuală a prezentărilor finale; • Loom – pentru înregistrarea sesiunii demonstrative și analiza ulterioară; • Trello / Notion – ca platforme opționale de organizare a obiectivelor de dezvoltare continuă. 🔗 Resurse logistice și de spațiu: Laptop + proiector pentru prezentări;	învățării în sesiunea lor demonstrativă. □ Reflecție clară asupra progresului personal: – Fiecare participant identifică competențele dezvoltate pe parcursul programului și formulează direcții de creștere specifice. □ Plan personalizat de dezvoltare profesională: – Participanții finalizează un plan SMART cu pași concreți pentru evoluția lor ca trainer de business, folosind GPT ca sprijin pentru claritate și inspirație.	forte și aspecte de îmbunătățit. – Include răspunsuri la întrebări de reflecție: „Cum m-am simțit?”, „Ce aș schimba?”, „Ce păstrez?”. □ Fișe de feedback oferite colegilor (minim 2): – Feedback structurat, empatic și orientat spre progres, oferit colegilor pe baza observațiilor din sesiuni. □ Plan personal de dezvoltare profesională (SMART): – Include: obiective de evoluție, resurse necesare, termene și pași concreți. – Opțional: elaborat cu sprijinul GPT pentru formulare	siguranță sau valoare constructivă. □ Subevaluare sau supraevaluare personală: – Lipsa de obiectivitate în autoevaluare poate duce fie la lipsă de încredere, fie la ignorarea unor aspecte esențiale de îmbunătățit. □ Neimplicare reală în redactarea planului de dezvoltare: – Participanții pot completa planul doar formal, fără reflecție autentică sau angajament real. □ Utilizare pasivă a GPT (copiat fără procesare): – GPT poate fi folosit ca înlocuitor al gândirii, nu ca sprijin pentru clarificare și aprofundare.	apreciez, ce sugerez). □ Reflecție ghidată prin întrebări: – Autoevaluarea nu se face generic, ci pe baza unor întrebări clare despre conținut, metodă, comunicare, reacția grupului etc. □ Alocarea timpului pentru dezvoltarea reală a planului personal: – Se încurajează folosirea GPT ca „partener de reflecție”, nu ca înlocuitor. Participanții pot primi sugestii concrete de acțiuni. □ Încheiere ritualică și validare a progresului: – Cursul se finalizează printr-un moment simbolic (ex: diplome, cerc
---	--	--	--	---	--	---	---	--

	dezvoltare profesională ca formator (cu obiective, pași și termene); • Utilizeze GPT pentru rafinarea livrabilelor, formularea obiectivelor și simularea strategiilor de învățare pe termen lung.			Cameră video sau telefon cu trepied (pentru filmarea sesiunilor); Flipchart, markere, foi mari – pentru planificare vizuală și recapitulări de grup; Post-it-uri pentru feedback spontan și recapitulare creativă; Wi-Fi stabil pentru integrarea instrumentelor digitale și a GPT.		clară și idei de acțiuni. ☐ Reflecție scrisă finală: – „Cum m-a transformat acest curs ca trainer?”; „Care este următorul meu pas?” – Poate fi integrată în portofoliul personal sau în CV-ul profesional.		de apreciere, plan de acțiune colectiv) care consolidează motivația și încrederea.
--	--	--	--	---	--	---	--	--

Semnat: _____ Numele, Prenumele: Olga Colesnicova În calitate de: Administrator

Ofertantul: Oktrainings SRL Adresa: or. Chisinau str. Trandafirilor 29/1, 95